

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	9
<b>1. Einführung: Organisationssoziologie im Überblick</b> .....	11
1.1 Was ist Organisationssoziologie? .....	11
1.2 Warum Organisationssoziologie? .....	15
1.3 Zugangswege und Herangehensweisen an Organisationen ....	17
1.4 Anliegen und Aufbau des Buches .....	22
<b>2. Erklärung von Organisationen I: Organisationen als korporative Akteure nach dem Modell der Ressourcenzusammenlegung</b> .....	26
2.1 Ausgangspunkte und Fragestellungen .....	26
2.2 Grundideen des Modells der Ressourcenzusammenlegung ....	27
2.3 Initiierungs- und Beteiligungsprobleme bei korporativen Akteuren .....	30
2.4 Entscheidungsprobleme bei korporativen Akteuren .....	34
2.5 Verteilungsprobleme bei korporativen Akteuren .....	39
<b>3. Erklärung von Organisationen II: Organisationen als Hierarchien nach dem Transaktionskostenansatz</b> .....	42
3.1 Ausgangspunkte und Fragestellungen .....	42
3.2 Grundideen der Transaktionskostentheorie .....	45
3.3 Schritte hin zur Konkretisierung der Theorie .....	47
3.4 Anwendungsbeispiele für den Ansatz .....	51
3.5 Kritikpunkte an der Theorie .....	55
<b>4. Basiselemente von Organisationen I: Ziele, formale und informelle Struktur, Mitglieder, räumlich-sachliche Ausstattung, Umwelt</b> ...	58
4.1 Vereinfachende Darstellung der Kernelemente .....	58
4.2 Organisationsziele .....	62
4.3 Dimensionen der formalen Organisationsstruktur .....	66
4.4 Ebenen und Dimensionen der Organisationsumwelt .....	73

<b>5. Basiselemente von Organisationen II:</b>	
<b>Struktur-Situations-Beziehungen nach der Kontingenztheorie . . .</b>	<b>78</b>
5.1 Frage nach den Zusammenhängen der Basiselemente als Ausgangspunkt . . . . .	78
5.2 Grundstruktur der Kontingenztheorie . . . . .	81
5.3 Methodisches Vorgehen der Kontingenztheoretiker . . . . .	84
5.4 Ausgewählte empirische Ergebnisse . . . . .	86
5.5 Kritikpunkte an dem Ansatz . . . . .	92
<b>6. Organisationskonzeptionen I:</b>	
<b>Organisationen als rationale Systeme . . . . .</b>	<b>95</b>
6.1 Ausgangspunkte und Varianten des „rational actor view“ . . . . .	95
6.2 Idealtyp der Bürokratie bei Max Weber . . . . .	97
6.3 Wissenschaftliche Betriebsführung nach Frederick Taylor . . . . .	102
6.4 Institutionenökonomische Ansätze: Das Beispiel der Agency-Theorie . . . . .	105
<b>7. Organisationskonzeptionen II:</b>	
<b>Organisationen als natürliche/soziale Systeme . . . . .</b>	<b>114</b>
7.1 Ausgangspunkte und Varianten des „natural systems view“ . . . . .	114
7.2 Human-Relations-Schule . . . . .	118
7.3 Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie . . . . .	122
<b>8. Organisationskonzeptionen III:</b>	
<b>Organisationen als offene Systeme . . . . .</b>	<b>130</b>
8.1 Ausgangspunkte und Varianten des „open systems view“ . . . . .	130
8.2 Organisationsökologie . . . . .	133
8.3 Soziologischer Neo-Institutionalismus . . . . .	145
<b>9. Organisationen und Gesellschaft I: Effekte von Organisationen auf der individuellen und der kollektiven Ebene . . . . .</b>	<b>153</b>
9.1 Organisationen als Bindeglied zwischen Individuum und Gesellschaft . . . . .	153
9.2 Verbesserung individueller Lebenschancen durch Organisationen . . . . .	157
9.3 Verschlechterung individueller Lebenschancen durch Organisationen . . . . .	158

---

9.4 Gesellschaftliche Integration durch Organisationen . . . . .	163
9.5 Gesellschaftliche Desintegration durch Organisationen . . . .	164
<b>10. Organisationen und Gesellschaft II: Asymmetrie in den Beziehungen zwischen individuellen und korporativen Akteuren .</b>	<b>168</b>
10.1 Ausgangssituation in modernen Gesellschaften . . . . .	168
10.2 Gründe für die besonderen Probleme in den Beziehungen zwischen individuellen und korporativen Akteuren . . . . .	171
10.3 Möglichkeiten und Ansatzpunkte zur Restitution individueller Macht . . . . .	176
<b>Literaturverzeichnis . . . . .</b>	<b>185</b>
<b>Sachverzeichnis . . . . .</b>	<b>193</b>