

Inhalt

0	Einführung	9
1	Strategische Organisationsanalyse	15
1.1	Strategisches Verhalten der Organisationsmitglieder	15
1.2	Organisationale Machtbeziehungen und Machtstrategien	18
1.2.1	Macht als Dimension sozialer Beziehungen	18
1.2.1.1	Macht und Konsens	24
1.2.1.2	Interessenverfolgung, Machtstreben und Machtvermeidung	26
1.2.2	Strategische Informationssuche und strategisches Informationsangebot	27
1.2.3	Kooperationsbeziehungen und Konkurrenzbeziehungen	30
1.2.4	Strategische Aufklärung und strategische Überzeugung	31
1.2.5	Macht, Handlungsfähigkeiten und Ich-Identität	33
1.2.6	Machtquellen in Organisationen	35
1.3	Spiele, Spielregeln und machtstrukturierte Handlungssysteme	37
1.3.1	Machtspiele und Handlungsstrukturen	37
1.3.1.1	Konzept des Spiels	41
1.3.1.2	Formalstruktur, Verhaltensstruktur und Spielstruktur	48
1.3.1.3	Genese und Bedeutung von Formalstrukturen in der modernen Gesellschaft	54
1.3.1.4	Konstruktionsprobleme und Lösungen für Prinzipal-Agentenhierarchien	63
1.3.2	Internalisierung, Externalisierung und die Formierung von Rationalitäten	67
1.3.2.1	Internalisierung generalisierter Erwartungen	67
1.3.2.2	Externalisierung von Zwecken in Ressourcen und Technologien	71
1.3.2.3	Systemrationalität, Qualifikationen und Interessen	75
1.3.3	Sozio-technische Systeme und technischer Fortschritt	81
1.3.3.1	Handlungstheoretische Konzeption sozio-technischer Systeme	81

1.3.3.2	Leitbilder und Institutionalisierung sozio- technischer Regelsysteme	84
1.3.3.3	Implikationen für eine Theorie des technischen Fortschritts	91
1.4	Organisationsübergreifende Strukturierung von Handlungs- systemen	100
1.4.1	Ressourcenabhängigkeitsansatz	101
1.4.2	Monopolisierung interorganisationaler Beziehungen	109
2	Machtinstitutionalisierung und organisationale Innovations- fähigkeit	117
2.1	Unsicherheitsreduktion in Machtbeziehungen	117
2.2	Organisationsbindung und Risikoverhalten	122
2.3	Gruppen, Koalitionen, Allianzen und die Entwicklung von Machtkonfigurationen	126
2.4	Evolutionstheoretische Deutung struktureller Trägheit	140
3	Mikropolitik in Organisationen	149
3.1	Begriff der Mikropolitik	149
3.2	Mikropolitisch Handeln als strukturbezogenes Handeln	154
3.2.1	Anmerkungen zur Spieltheorie	154
3.2.2	Schwachpunkte in Herrschaftsbeziehungen (Coleman)	156
3.3	Mikropolitisch Handeln und Managementmacht	160
3.3.1	Dualität von Kooperation und Konkurrenz	160
3.3.2	Integratormacht	162
3.3.3	Maklermacht	164
3.4	Mikropolitisch Handeln, Strukturprobleme und Struktur- reformen	172
3.4.1	Lean Management als Strukturreform	172
3.4.2	Strukturreformen nach Coleman	176
3.4.2.1	Bedingungen der Existenzfähigkeit von Strukturen	176
3.4.2.2	Strukturreformen als Alternativen zu globaler Existenzfähigkeit	177
3.4.2.3	Reformen von Unternehmensverfassungen	179
3.4.2.4	Kritische Anmerkungen zur Reform-Diskussion Colemans	184
3.5	Mikropolitisch Handeln, Machtspiele und organisationale Machtkonfigurationen - Diskussion der machttheoretischen Organisationsanalyse Mintzbergs	190
3.5.1	Theorie-Praxis-Verständnis mikropolitischer Analysen	190

3.5.2	Macht, Einflussysteme und Einflussmittel	191
3.5.3	Spiele und Spieler	199
3.5.4	Funktionen und Dysfunktionen organisationsinterner Einflussysteme	207
3.5.5	Machtkonfigurationen und organisationaler Wandel	208
3.5.6	Kräfte und Formen in effektiven Organisationen	225
4	Rationalität, Sozialität und Kreativität organisationalen Handelns	237
4.1	Soziales Handeln im Spannungsbereich zwischen individuell-rationaler und normativer Orientierung	237
4.1.1	Ökonomisches Verhaltensmodell	238
4.1.2	Psychische und soziale Kosten, Altruismus und soziale Wertschätzung	240
4.1.3	Sozial neutrale Akteure	244
4.1.4	Fairness und Gerechtigkeit	247
4.1.5	Wahrnehmungen, Vorlieben und Vertrauen beim organisationalen Lernen unter Ambiguität (March/Olsen)	251
4.1.6	Zweckrationalität als Maßstab sozialen Handelns (Max Weber)	254
4.2	Mehrdimensionale Handlungsmodelle	256
4.2.1	Konzept der Interpenetration von Handlungsdimensionen (Münch)	256
4.2.2	Diskriminationsmodell der stochastischen Wahl (Lindenberg)	259
4.3	Menschliches Handeln als kreatives Handeln - Konturen einer allgemeinen Handlungstheorie (Joas)	269
4.3.1	Nicht-teleologische Deutung intentionalen Handelns	271
4.3.2	Konstitution des Körperschemas	274
4.3.3	Primäre Sozialität und individuelle Autonomie	277
4.4	Allgemeine Handlungstheorie und organisationstheoretische Analyse	280
4.4.1	Macht und Kreativität	281
4.4.2	Organisationale Sozialisation, Identifikation und Moral	283
5	Ökonomie, Institution und Macht	297
5.1	Optimierungsmodelle versus Balancemodelle - zur Frage des Verhältnisses von Macht, Identität und Präferenzen	299
5.1.1	Identität, Macht, Motivation und die Veränderung von Präferenzen	299
5.1.2	Personale und organisationale Existenzfähigkeit	304

5.2	Alte versus neue Institutionenökonomik	307
5.3	Grenzen einer transaktionskostentheoretischen Fundierung der Organisationstheorie	315
5.3.1	Opportunismus, Vertrauen und die Koordination ökonomischer Transaktionen	316
5.3.2	Einbettung von Governance-Strukturen der Wirtschaft in die Gesellschaft	318
5.3.3	Kontingenztheoretische versus konstitutionstheoretische Analyse von Transaktionen	322
5.3.4	Effizienz, Macht und Organisationsreformen	325
5.3.5	Eigenlogik und Eigendynamik von Governance-Strukturen	329
5.4	Organisationen versus Institutionen - Grundfragen institutionellen und organisationalen Wandels	332
5.4.1	Institutionenwandel in Wirtschaft und Gesellschaft (North)	334
5.4.2	Dual-hierarchisches Konzept der organisationalen Evolution (Baum/Singh)	340
5.4.3	Orthodoxe versus heterodoxe Paradigmen für Entwicklungsprozesse	346
5.5	Ökonomie und Macht - Zur Ambivalenz, Kontingenz und Dynamik organisationaler und gesellschaftlicher Entwicklungen	350
5.5.1	Wissenschaftstheoretische Einordnung eines konstitutionstheoretischen Verständnisses der Organisationsdynamik	350
5.5.2	Strategisches Management, Unternehmensnetzwerke und Netzwerkgesellschaften	354
	Literaturverzeichnis	365
	Personenregister	384
	Sachregister	388