

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abbildungsverzeichnis	VI
1. Einführung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung und Vorgehensweise	4
1.3 Zum Organisationsbegriff	6
1.4 Entwicklung als Charakteristikum von Organisationen	9
1.4.1 Begriffsklärung	10
1.4.2 Aspekte der Entwicklung	12
1.4.3 Entstehung von Entwicklungsprozessen	13
2. Organisationstheoretischer Bezugsrahmen	16
2.1 Zum Begriffsverständnis	16
2.2 Disziplinäre Einordnung der Organisationstheorie	19
2.2.1 Der interdisziplinäre Charakter des Fachgebietes	19
2.2.2 Probleme disziplinübergreifenden Arbeitens	20
2.3 Dynamische Aspekte in der Organisationstheorie	23
2.4 Organisationstheoretische Ansätze	27
2.4.1 Überblick und Systematik	27
2.4.2 Auswahl der Ansätze für die Untersuchung	30
2.5 Beurteilungsraster für die ausgewählten Ansätze	34
2.5.1 Probleme einer systematischen Bewertung organisations- theoretischer Ansätze	34
2.5.2 Anspruchskategorien und Beurteilungskriterien	36
2.5.2.1 Kriterien wissenschaftlicher Eignung	37
2.5.2.2 Kriterien praktischer Eignung	40
2.5.3 Entwicklung eines Beurteilungsrasters	42

	Seite
3. Ein Konzept organisatorischer Entwicklung	45
3.1 Aufbau des Konzepts	45
3.1.1 Analyseebene: Intern vs. extern	46
3.1.2 Betrachtungsschwerpunkt: Struktur vs. Verhalten	47
3.1.3 Die Matrix als Erklärungsrahmen von Entwicklungsprozessen	49
3.2 Ermittlung der Einflußfaktoren	53
3.2.1 Begründung der Vorgehensweise	53
3.2.2 Konzeption der empirischen Untersuchung	55
3.2.2.1 Wahl des Erhebungsverfahrens	55
3.2.2.2 Auswahl der Untersuchungseinheiten	57
3.2.2.3 Erstellung des Erhebungsinstrumentariums	60
3.2.3 Durchführung der Untersuchung	64
3.3 Darstellung der Ergebnisse	64
3.3.1 Auswertung der Fragebogen	64
3.3.2 Ergebnisse für die Felder der Matrix	66
3.3.2.1 Interne strukturelle Faktoren	66
3.3.2.2 Interne verhaltensorientierte Faktoren	67
3.3.2.3 Externe strukturelle Faktoren	68
3.3.2.4 Externe verhaltensorientierte Faktoren	68
3.3.3 Zur Kontextabhängigkeit der Einflußfaktoren	69
3.4 Konkretisierung des Konzeptes organisatorischer Entwicklung	71
4. Der Situative Ansatz	74
4.1 Entstehung	74
4.2 Grundlagen	76
4.3 Forschungsansätze	80
4.3.1 Quasi-mechanistische Ansätze	81
4.3.1.1 Monokausale Erklärungsansätze	82
4.3.1.2 Multikausale Erklärungsansätze	87
4.3.1.3 Kritik der quasi-mechanistischen Ansätze	95
4.3.2 Personalistische Ansätze	96
4.3.3 Unternehmenspolitische Ansätze	101

	Seite
4.4 Kritische Würdigung	104
4.4.1 Wissenschaftliche Beurteilung	104
4.4.2 Praktische Beurteilung	108
4.4.3 Zusammenfassende Bewertung	112
4.5 Erklärungspotential für die Entwicklung von Organisationen	113
4.5.1 Erfassung der Bereiche des Konzeptes	113
4.5.2 Bewertung des Erklärungspotentials	117
 5. Der evolutionstheoretische Ansatz	 119
5.1 Entstehung	119
5.2 Grundlagen	123
5.2.1 Synthetische Evolutionstheorie	123
5.2.2 Die Populationsperspektive	125
5.2.3 Phasen der Evolution	127
5.3 Forschungsansätze	130
5.3.1 Organisations-Darwinismus	131
5.3.1.1 Entstehung organisatorischer Varianten	131
5.3.1.2 Selektion und Bewahrung	134
5.3.1.3 Unterscheidung und Klassifikation von Organisationsformen	138
5.3.1.4 Empirische Untersuchungen	141
5.3.2 Soziokulturelle Evolutionstheorie	144
5.3.2.1 Allgemeine Grundlagen	145
5.3.2.2 Variation	150
5.3.2.3 Selektion	151
5.3.2.4 Bewahrung	156
5.4 Kritische Würdigung	158
5.4.1 Wissenschaftliche Beurteilung	158
5.4.2 Praktische Beurteilung	162
5.4.3 Zusammenfassende Bewertung	165
5.5 Erklärungspotential für die Entwicklung von Organisationen	166
5.5.1 Erfassung der Bereiche des Konzeptes	166
5.5.2 Bewertung des Erklärungspotentials	171

6. Der Transaktionskostenansatz	172
6.1 Die Theorie der Property Rights als Ausgangspunkt	173
6.1.1 Neoklassische Theorie und Realität	174
6.1.2 Property Rights	175
6.1.3 Menschenbild	178
6.1.4 Unternehmungskonzeption	179
6.2 Grundlagen	182
6.2.1 Transaktion	182
6.2.2 Transaktionskosten	183
6.2.3 Marktversagen und die Existenz von Unternehmungen	188
6.2.4 Markt versus Hierarchie	196
6.2.5 Vertragliche Grundlagen der Hierarchie: Principals und Agents	203
6.3 Forschungsansätze	209
6.3.1 Ansatz der "Neuen Wirtschaftsgeschichte"	209
6.3.2 Ansatz der "Modernen Unternehmung"	212
6.4 Kritische Würdigung	214
6.4.1 Wissenschaftliche Beurteilung	214
6.4.2 Praktische Beurteilung	217
6.4.3 Zusammenfassende Bewertung	219
6.5 Erklärungspotential für die Entwicklung von Organisationen	220
6.5.1 Erfassung der Bereiche des Konzeptes	220
6.5.2 Bewertung des Erklärungspotentials	224
7. Zur Eignung der Organisationstheorie: Resümee und Ausblick	226
7.1 Wissenschaftliche Eignung	226
7.1.1 Beurteilung der untersuchten Ansätze	227
7.1.2 Erklärungspotentiale für die Entwicklung von Organisationen	230

	Seite
7.2 Praktische Eignung	232
7.2.1 Zum Theoriedefizit der Praxis	233
7.2.2 Anforderungen an eine praxistaugliche Organisations- theorie	238
7.2.3 Beurteilung der untersuchten Ansätze	240
7.2.4 Grenzen der Praxisorientierung	243
7.3 Ansatzpunkte zur Verkleinerung der Theorie-Praxis-Lücke	245
7.3.1 Kommunikation	245
7.3.2 Inhalte	249
7.3.3 Kooperation	251
7.4 Gedanken zu einer integrierten Organisationstheorie	254
7.4.1 Integrationsbedarf	254
7.4.2 Integrationsdimensionen	256
7.4.3 Integrationspotential	259
7.4.3.1 Terminologische Integration	259
7.4.3.2 Sachliche Integration	261
7.4.3.3 Methodische Integration	263
7.5 Schlußbetrachtung	265
Anhang	268
Literaturverzeichnis	275
Stichwortverzeichnis	335