

Thomas May

# Organisationskultur

*Zur Rekonstruktion und Evaluation  
heterogener Ansätze in  
der Organisationstheorie*

Westdeutscher Verlag

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>I.</b>	<b>EINLEITUNG: ZUR REVISION VON RATIONALITÄTSPRÄMISSEN IN DER ORGANISATIONSTHEORIE</b> .....	13
<b>II.</b>	<b>GRUNDLEGENDE PROBLEME VON ANSÄTZEN ZUR ORGANISATIONSKULTUR</b> .....	31
<b>III.</b>	<b>ZENTRALE BEGRIFFE: ORGANISATIONSKULTUR, ORGANISATION, KULTUR UND SYMBOL</b> .....	41
III. 1.	Organisationskultur: Begriffliche Erläuterungen und Definitionsformen.....	41
	a) <i>Begriffliche Erläuterungen</i> .....	41
	b) <i>Zur Einordnung verschiedener Definitionsformen von Organisationskultur</i> .....	42
	c) <i>Begriffliche Modifikationen</i> .....	46
III. 2.	Zur Revision des Organisationsbegriffs in der neueren Organisationstheorie.....	47
III. 3.	Entwicklungslinien des Kulturbegriffs in der neueren Soziologie und Ethnologie.....	50
III. 4.	Zur Bestimmung der Relation(en) zwischen „Gesamtkultur“ und Organisationskultur.....	54
III. 5.	Facetten des Symbolbegriffs.....	58
	a) <i>Allgemeine Überlegungen zum Symbolbegriff und zur Unterscheidung von Symbolebenen</i> .....	58
	b) <i>Zur Paradoxie des Symbolbegriffs: Raum-zeitliche Aspekte der Wirkung von Symbolen zwischen Integration und Differenzierung</i> .....	59
	c) <i>Zur fragmentierenden Funktion von Symbolen: Raum-zeitliche Aspekte von Symbolen in der Postmoderne</i> .....	64
	d) <i>Konsequenzen für die Übertragung des Symbolbegriffs auf Organisationen</i> .....	67
<b>IV.</b>	<b>VERWANDTE BEGRIFFE IM KONTEXT: ZUR PROBLEMATIK DER RELATION(EN) VON SYMBOLEBENEN</b> .....	69
IV. 1.	Vorbemerkungen.....	69
IV. 2.	Symbole auf der Interaktionsebene: Interaktionsrituale.....	70
	a) <i>Ritual</i> .....	70
	b) <i>Riten</i> .....	72
	c) <i>Zeremonie/Zeremoniell</i> .....	73
IV. 3.	Symbole auf der Ideenebene.....	76
	a) <i>Mythos</i> .....	76
	b) <i>Ideologie</i> .....	79
	c) <i>Grundlegende Annahmen</i> .....	80
IV. 4.	Die Prozessebene: Kultur als Text.....	82
IV. 5.	Abschliessender Kommentar.....	85
<b>V.</b>	<b>DIE REKONSTRUKTION VON ORGANISATIONSKULTUR ALS FORMALE REDUKTION AUF IMMANENTE AUFFASSUNGEN DES SYMBOLBEGRIFFS: PERSPEKTIVISCHE MUSTER DER ORGANISATIONSKULTUR</b> .....	89
V. 1.	Zur Unterscheidung theoretischer Perspektiven der Organisationskultur.....	89

V. 2.	Die Integrationsperspektive.....	93
V. 3.	Die Differenzierungsperspektive.....	97
V. 4.	Die Ambiguitäts- oder Fragmentierungsperspektive.....	101
V. 5.	Zur Evaluation organisationskultureller Perspektiven.....	110
<b>VI.</b>	<b>ZUR REVISION KULTURELLER PERSPEKTIVEN: DAS KULTURELLE PROZESSMODELL VON ARCHER.....</b>	<b>113</b>
VI. 1.	Die Fundamentalkritik soziologischer und anthropologischer Kulturtheorien.....	113
VI. 2.	Kulturtheorien als Muster der 'Conflation'.....	118
	a) <i>Das Konklusionsmuster der 'Downwards Conflation'</i> .....	118
	b) <i>Das Konklusionsmuster der 'Upwards Conflation'</i> .....	119
	c) <i>Das Konklusionsmuster der 'Central Conflation'</i> .....	120
VI. 3.	Das morphogenetische Prozessmodell von Archer.....	121
VI. 4.	Zur Herleitung (organisations-) kultureller Perspektiven aus dem Modell von Archer.....	127
VI. 5.	Zur Anwendung des Modells von Archer auf Organisationen am Fallbeispiel der Kultur eines Verbandes.....	133
VI. 6.	Abschliessender Kommentar.....	143
<b>VII.</b>	<b>DISKURSIVE MUSTER DER ORGANISATIONSKULTURDEBATTE: ZUR UNTERSCHIEDUNG UND BEWERTUNG IMMANENTER, GENETISCHER UND TRANSZENDENT-POSTMODERNER STILE DER AUSEINANDERSETZUNG MIT KULTUR UND SYMBOLISMUS VON ORGANISATIONEN.....</b>	<b>145</b>
VII. 1.	Zur Relevanz des Diskursbegriffs von Foucault für die Organisationskulturdebatte.....	145
	a) <i>Charakteristika des Foucaultschen Diskursbegriffs</i> .....	145
	b) <i>Die Anwendung des Foucaultschen Diskursbegriffs zur Unterscheidung von Stilen des Denkens über Organisationskultur</i> .....	148
VII. 2.	Der soziographische Diskurs.....	150
	a) <i>Die Ausgangslage des soziographischen Diskurses</i> .....	150
	b) <i>Intentionen des soziographischen Diskurses</i> .....	152
	c) <i>Repräsentationsmodi des soziographischen Diskurses – eine Form des Rückzugs aus Erklärungsansprüchen?</i> .....	156
VII. 3.	Der sozioökonomische Diskurs.....	159
	a) <i>Der Ausgangspunkt des sozioökonomischen Diskurses</i> .....	159
	b) <i>Der Erkenntnisanspruch des sozioökonomischen Diskurses</i> .....	161
	c) <i>Postulierte Wirkungsmechanismen der Kultur von Organisationen</i> .....	163
	d) <i>Der sozioökonomische Diskurs als Vernachlässigung der Desorganisation</i> .....	170
	e) <i>Das (vorläufige) Scheitern des sozioökonomischen Diskurses: Empirische Ergebnisse und begriffliche Probleme</i> .....	174
VII. 4.	Der klinische Diskurs.....	179
	a) <i>Ausgangspunkt und Erkenntnisanspruch des klinischen Diskurses</i> .....	179
	b) <i>Zur Problematik der Kulturevaluation im Rahmen des klinischen Diskurses</i> .....	182
	c) <i>Die psychoanalytische Variante des klinischen Diskurses</i> .....	184
	d) <i>Die humanistische Variante des klinischen Diskurses</i> .....	188
	e) <i>Die existentialistisch-psychoanalytische Variante des klinischen Diskurses</i> .....	192
	f) <i>Die archetypische Variante des klinischen Diskurses</i> .....	195
	g) <i>Abschließende Bewertung des klinischen Diskurses</i> .....	202

VII. 5.	Der postmoderne Diskurs.....	203
a)	<i>Vorbemerkungen zum Begriff der Postmoderne.....</i>	203
b)	<i>Die postmoderne Versöhnung von Integration, Differenzierung und Fragmentierung.....</i>	204
c)	<i>Die Postmoderne als Ende der Metaerzählungen.....</i>	208
d)	<i>Die Methode der Dekonstruktion als differente Form des Lesens des (Meta-) Textes der Organisationskultur.....</i>	210
e)	<i>Textuelle Modi der Repräsentation von Organisationskultur: Von wissenschaftlichen zu literarischen Formen der Auseinandersetzung.....</i>	219
f)	<i>Postmoderne Organisationstheorie oder Organisationstheorie der Postmoderne?.....</i>	222
g)	<i>Abschließende Würdigung des postmodernen Diskurses.....</i>	224
VII. 6.	Abschliessende Bewertung.....	226
<b>VIII.</b>	<b>ORGANISATIONSKULTUR UND ZEIT.....</b>	<b>229</b>
VIII. 1.	Zur Relevanz des Zeitbegriffs in der Organisationstheorie: Zur (Re-) Konstruktion von Zeit(en) in Organisationen.....	229
VIII. 2.	Implizite Beziehungen zwischen Organisationskultur und Zeit auf der Objekt- und der Metaebene.....	232
VIII. 3.	Zeitliche Aspekte von Symbolen: Zur Klassifikation von Symbolen in Organisationskulturen.....	236
VIII. 4.	Wissenschaftliche (symbolische) Modelle für Zeit.....	239
VIII. 5.	Homogene Zeitcodes.....	240
a)	<i>Der Begriff der linearen Zeit.....</i>	240
b)	<i>Der Begriff der zyklischen Zeit.....</i>	242
VIII. 6.	Zur Unterscheidung pluraler zeitlicher Codes.....	250
VIII. 7.	Heterogene Zeitcodes und deren Charakteristika.....	253
a)	<i>Zeit als Spirale.....</i>	253
b)	<i>Kultur als finites versus infinites Muster: Idealtypen eines heterogenen Zeitbegriffs.....</i>	256
c)	<i>Zwischenbetrachtung: Kultur als Dämonie.....</i>	258
d)	<i>Die Klassifikation heterogener Zeitbegriffe und deren Relevanz für Kultur und Symbolismus von Organisationen.....</i>	271
e)	<i>Eine postmoderne Konzeption von Zeit.....</i>	277
<b>IX.</b>	<b>ABSCHLIESSENDE BETRACHTUNG: DER DRACHE ALS SINNBILD FÜR KULTUR UND SYMBOLISMUS VON ORGANISATIONEN.....</b>	<b>281</b>
<b>X.</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>291</b>