

## AKTUELLE BEDEUTUNG DER ORGANISATIONSTHEORETISCHEN ANSÄTZE

Ansatz	Aktuelle Bedeutung der Ansätze für die Gestaltung der Organisation
Bürokratieansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sicherung von Herrschaft (Führung)</li> <li>– Bildung von Idealtypen</li> <li>– Merkmale zur Beschreibung einer Struktur</li> <li>– Strukturtyp „Bürokratie“</li> </ul>
Tayloristischer Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Effiziente Erledigung von Arbeitsvorgängen</li> <li>– Fließbandproduktion</li> <li>– Idee der Eignungsdiagnostik bei Mitarbeitern</li> <li>– Idee der Verlagerung von „Kopfarbeit“ auf spezielle Stellen (Stäbe)</li> <li>– Tayloristischer Strukturtyp</li> </ul>
Human-Relations-Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bedeutung der informalen Organisation</li> <li>– Überlegungen im Zusammenhang von Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeiter (Motivation)</li> <li>– Gestaltungsvorschläge für eine soziotechnisch effiziente Organisationsstruktur</li> </ul>
Struktur-technischer Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fachterminologie der betriebswirtschaftlichen Organisationslehre</li> <li>– Prozess des Organisierens in den 3 Schritten Analyse, Synthese und Verteilung von Aufgaben</li> </ul>
Situativer Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Idee einer Abstimmung (Fit) von Organisation, Umwelt und den anderen Subsystemen der Führung</li> <li>– Bildung von Konfigurationstypen</li> </ul>
Entscheidungstheoretischer Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bedeutung divergierender Interessen in der Organisation</li> <li>– Bedeutung begrenzter Rationalität</li> <li>– Bedeutung organisationalen Lernens</li> </ul>
Institutionenökonomische Ansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Überlegungen zur Gestaltung der Unternehmensverfassung</li> <li>– Bestimmung der Grenzen der Unternehmung und Gestaltung von Kooperationen</li> <li>– Überlegungen zu Vor- und Nachteilen der (De-)Zentralisation</li> <li>– Motivation der Organisationsmitglieder</li> </ul>
Evolutionstheoretischer Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prognose ungeplanten organisatorischen Wandels</li> <li>– Bedeutung von Kompetenzen für die Überlebensfähigkeit einer Unternehmung</li> <li>– Überlegungen zu einem evolutionären Management</li> </ul>
Interpretativer Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bedeutung der Organisationskultur</li> <li>– Problematik einer objektivistischen Organisationsforschung</li> </ul>
Selbstorganisationsansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Effizienzfördernde Wirkung autonomer Selbstorganisation</li> <li>– Bedeutung autogener Selbstorganisation und Überlegungen zu Eingriffsmöglichkeiten in die autogenen Prozesse</li> </ul>

Quelle: *Bea, F.X./Göbel, E.:* Organisation. Theorie und Gestaltung. (2. Auflage) Weinheim 2002