Mensch und Organisation 14

herausgegeben von W. H. Staehle

Peter Conrad

Involvement-Forschung

Motivation und Identifikation in der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie

Walter de Gruyter · Berlin · New York 1988

Dr. Peter Conrad

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Unternehmungsführung,
Fachrichtung Organisation und Personalwirtschaft, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft,
Freie Universität Berlin

Dieses Buch enthält 81 Abbildungen

CIP-Kurztitel der Deutschen Bibliothek

Conrad, Peter: Involvement-Forschung : Motivation u. Identifikation in d. verhaltenswiss. Organisationstheorie / Peter Conrad. – Berlin ; New York : de Gruyter, 1988.
(Mensch und Organisation ; 14)
ISBN 3-11-011497-6
NE: GT

Copyright © 1988 by Walter de Gruyter & Co.
Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.
Druck: Gerike GmbH, Berlin. – Bindearbeiten: Dieter Mikolai, Berlin. – Printed in Germany.

Geleitwort des Herausgebers

Das Einbindungskonstrukt (involvement) entstammt dem Forschungsbereich der Einzeldisziplin 'Psychologie'. Die subjektive Bedeutung der Aufgaben- und Arbeitssituation für Menschen in Organisationen, für ihre Identifikation mit dem Beruf, der Arbeit und dem Job und deren Auswirkungen auf Kündigungsneigung, Absentismus, Leistung und Zufriedenheit sind jedoch genuine organisationstheoretische Fragestellungen. Es liegt daher nahe, das Einbindungskonstrukt für die Betriebswirtschaftslehre im allgemeinen und für die Organisationstheorie im besonderen nutzbar zu machen. Dies ist Ziel des vorliegenden 14. Bandes der Schriftenreihe 'Mensch und Organisation'.

Für den verhaltenswissenschaftlich orientierten Organisationstheoretiker werden die zentralen Problembereiche des Faches, wie das Verhältnis von Theorie, Technologie und Anwendung, Mehrebenen-Analyse, Interdisziplinarität, Konstruktion und Wahl eines theoretischen Bezugsrahmens kenntnisreich und unter Herausarbeitung eines eigenen Standpunktes in einer neuen Sichtweise diskutiert.

Die Analyse und Kritik der Verwendung und der Leistungsfähigkeit personaler Konstrukte in theoretischem Bezugsrahmen und empirischen Studien bildet die Basis für Darstellung und konzeptionelle Weiterentwicklung der verhaltenswissenschaftlichen Einbindungsforschung.

Im Zentrum der Arbeit steht das Involvement-Konzept als Gegenstand und Mittel der verhaltenswissenschaftlichen Organisationsforschung.

Der Verfasser arbeitet hier die Ergebnisse der konzeptionellen und empirischen Involvement-Forschung umfassend und systematisch auf. Er grenzt die Involvement-Forschung u.a. von Konzepten der subjektiven Entfremdung, der Zufriedenheit und der intrinsischen Motivation ab.

Besonders verdienstvoll ist die Weiterentwicklung der verschiedenen Ansätze der Einbindungsforschung. Hier gelangt der Autor zu entscheidenden neuen Einsichten, da er Involvement als Motivations-und Identifikationsprozeß herausarbeitet.

Damit gelingt es, bislang häufig isoliert untersuchte Konzepte der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie aufeinander fruchtbar zu beziehen. Dadurch werden wichtige Impulse für die gesamte Einbindungsforschung gegeben.

Insgesamt werden in der Arbeit weit über 100 empirische Studien zum Involvement-Phänomen ausgewertet und in ihren wichtigsten Ergebnissen in Übersichtstabellen präsentiert; die theoretischen Grundlagen und empirischen Ergebnisse der Einbindungsforschung werden schließlich für Gestaltungsüberlegungen betrieblicher Entscheidungsträger kritisch diskutiert.

Damit liegt für die deutschsprachige verhaltenswissenschaftliche Organisationstheorie die erste Monographie zu diesem Themengebiet vor. Ich wünsche der Arbeit eine weite Verbreitung.

Berlin, im Herbst 1987 Wolfgang H. Staehle

Vorwort

Die vorliegende Untersuchung zur Involvement-Forschung wurde unter gleichem Titel im Juni 1987 vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin als Dissertation angenommen. Sie ist aus einem Forschungsprojekt zu Grundfragen der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie hervorgegangen und liegt hier in gekürzter Form vor.

Die Arbeit wurde von Wolfgang H. Staehle betreut und begutachtet. Dafür danke ich ihm ebenso herzlich wie für die stete Bereitschaft zu kritischer Auseinandersetzung in konzeptionellen und methodischen Fragen organisationstheoretischer Forschung und die Aufnahme der Studie in die von ihm herausgegebene Reihe "Mensch und Organisation".

Wichtige Anregungen stammen auch von Detlev Liepmann, der das Zweitgutachten übernahm. Ihm möchte ich an dieser Stelle ebenso danken wie meinen Kolleginnen und Kollegen an der Freien Universität und am Institut für Unternehmungsführung, Fachrichtung Organisation und Personalwirtschaft. Irmgard Hoemke, Ingrid Korb, Margit Osterloh, Wolfgang Raschmann, Frank Schendel, Frank Schirmer, Edgar Stoll, Jörg Sydow und Corinna Voges haben durch kritische Diskussionen, Unterstützung und Ermunterung die Arbeit erleichtert und gefördert.

Berlin, im Herbst 1987 Peter Conrad

INHALTSVERZEICHNIS

Geleitwort des Herausgebers V

Vorwort VII

Abbildungsverzeichnis XIII

1.0 Organisationstheorie als Verhaltenswissenschaft 1
1.1 Wissenschaftsziele und Wissenschaftsgegenstände erfahrungswissenschaftlicher Organisationstheorie 8
1.11 Wissenschaftsziele 11
1.12 Wissenschaftsgegenstände 12
1.121 Dimensionale Aufspaltung des Verhaltenskonzeptes 13
1.122 Verhaltenswissenschaftlich-organisationstheoretische Problemfeldmatrix 16
Zwischenzusammenfassung 19
1.13 Theorie-Anwendungsproblem 20
1.131 Theorie-Technologie-Anwendung 21
1.132 Kontinuität versus Differenz 25
1.133 Praktisches Handeln unter Verwendung theoretischer und technologischer Mittelbausteine 27
Zwischenzusammenfassung 30
1.2 Bezugsrahmen 30
1.21 Arten und Funktionen 30
1.22 Bestandteile von Bezugsrahmen 33
1.221 Interdisziplinärer Charakter konzeptioneller Bezugsrahmen 36
1.2211 Interdisziplinarität, Multidisziplinarität, Transdisziplinarität 37
1.2212 Interdisziplinarität und Organisationstheorie 37
1.222 Problemaspekte indisziplinärer Orientierung 40
1.2221 Organisatorische Dimension 40
1.2222 Methodische Dimension 42
1.22221 Erkundungs- und Prüfcharakter 45
1.22222 Aspekte der Erhebung 49
1.2223 Meta-theoretische Dimension 51
Zwischenzusammenfassung 55

1.23 Angrenzende Integrationsversuche 56
1.231 Organisationspsychologische Ansätze 56
1.2311 Entwicklungslinien 56
1.2312 Organisationspsychologisches Programm 57
1.232 "Organizational Behaviour"-Ansätze 60
1.2321 Entwicklungslinien 60
1.2322 Schwerpunktsetzungen 62
Zwischenzusammenfassung 66
1.3 Basisintegration 66
1.31 Bezugsrahmen der Basisintegration 71
1.32 Personale Konzepte als Elemente der Bezugsrahmen 74
1.321 Ganzheitlich orientierte Ansätze 75
1.322 Analytisch-konstruktorientierte Ansätze 76
1.323 Empirische Überprüfungen zur Leistungsfähigkeit personaler Konzepte 77
1.324 Konzeptionelle, untersuchungsspezifische und methodische Einflußfaktoren der Leistungsfähigkeit personaler Konzepte 80
1.3241 Konzeptionelle Aspekte 80
1.3242 Untersuchungssituationen 81
1.3243 Methodisches Aspekte 82
1.33 Verwendung personaler Konzepte zur Analyse von Verhaltensweisen 84
1.331 Verhalten 84
1.3311 Offene und verdeckte Verhaltensweisen 85
1.3312 Ebenen des Verhaltens 86
Zwischenzusammenfassung 89
1.34 Weitgehende Differenzierung personaler Konzepte 91
1.341 Eigenschaftsorientierte Ansätze 92
1.3411 Essentialistische Variante 92
1.3412 Konstrukt-Variante 92
1.342 Verhaltensorientierte Ansätze 94
Zwischenzusammenfassung 95
1.343 Interaktionistische Ansätze 97
1.3431 Kernannahmen des interaktionistischen Modells 97
1.3432 Interaktionismus-Konzepte 98
1.3433 Transsituationale Konsistenz und temporale Stabilität..... 101
1.34331 Aspekte des Konsistenzproblems - Konsistenz des Verhaltens, Konsistenz mediierender Prozesse 101

1.34332 Aspekte der temporalen Stabilität 103
1.3434 Situative Aspekte 104
1.34341 Situationskonzepte 104
1.34342 Situationsmerkmale 105
1.344 Konsequenzen für eigenschaftsorientierte Ansätze der Analyse personalen Verhaltens 107

2.0 Einbindungsforschung 110
2.1 Entfremdungskonzepte und Einbindung 110
2.2 Psychologische Einbindungsforschung 115
2.21 Nominaldefinitorische Bestimmungen des Einbindungskonzepts 119
2.22 Faktorenanalytische Untersuchungen zur Einbindung ... 134
2.23 Bezugsbereiche der Einbindung 139
2.231 Einbindungsobjekte und Einbindungsorientierungen 139
2.232 Qualitativ unterschiedliche Arten der Einbindung 142
2.24 Verlaufsformen der Einbindung 144
2.25 Konzeptionelle Perspektiven der Erforschung der Einbindung 150
2.3 Weiterentwickung von Annahmegefügen des Einbindungskonzeptes 157
2.31 Selbsttheoretischer Ansatz der Einbindung 157
2.32 Motivational orientierte Annahmegefüge 163
2.321 Rückkopplungsmodelle 163
2.322 Bi-polares Kontinuum, Motivationsansatz 167
2.3221 Tätigkeitszentrierte und folgenzentrierte Handlungsveranlassung und der Zusammenhang mit Involvement 176
2.33 Verhaltensorientierter Ansatz 181
Zusammenfassung 184
2.4 Abgrenzung zu angrenzenden Konzepten 185
2.41 Compliance 185
2.411 Konzeptionelle Aspekte 185
2.4111 Compliance als Konformitätsdimension 185
2.4112 Compliance als typologisches Merkmal 186
2.412 Empirische Aspekte 190
2.42 Commitment 190
2.421 Konzeptionelle Aspekte 190
2.422 Empirische Aspekte 195
2.43 Central Life Interest/Zentrales Lebensinteresse 196

2.431 Konzeptionelle Aspekte 196
2.432 Empirische Aspekte 199
2.44 Satisfaction/Arbeitszufriedenheit 201
2.441 Konzeptionelle Aspekte 201
2.442 Empirische Aspekte 204
2.45 Intrinsic Motivation/Intrinsische Motivation 220
2.451 Konzeptionelle Aspekte 220
2.4511 Bedürfnisbasierte Ansätze 223
2.4512 Erwartungsbasierte Motivationsmodelle 224
2.452 Empirische Aspekte 225
Zusammenfassung 228

3.0 Ergebnisse und empirische Korrelate der Einbindungsforschung 233
3.1 Auswertung der tabellarischen Zusammenfassung empirischer Studien zur Einbindungsforschung 233
3.11 Verwendungshäufigkeit unterschiedlicher Meßverfahren 233
3.12 Kennwerte für ausgewählte Meßverfahren 234
3.121 LODAHL/KEJNER-Skala 235
3.122 KANUNGO-Skalen 236
3.13 Populationsmerkmale 238
3.14 Auswertungsverfahren 240
3.15 Kurzzusammenfassung empirischer Studien (Instrumente, Kennwerte, Populationsmerkmale, Auswertungsmethode, Resultatschwerpunkte) 242
3.16 Häufigkeitsverteilung konzeptioneller und empirischer Studien (5-Jahres-Perioden) 255
3.2 Empirische Korrelate der Einbindung 255
3.21 Situationale und organisatorische Einflußfaktoren ... 257
3.211 Fertigungstechnologie 257
3.212 Aufgabenmerkmale 260
3.213 Organisationsstrukturelle Einflußfaktoren 289
3.214 Führung, Führungsverhalten 301
3.22 Soziale und personenbezogene Einflüsse 305
3.221 Sozio-demographische Merkmale 305
3.2211 Alter 305
3.2212 Geschlecht 309
3.2213 Ausbildung 312
3.2214 Kulturbedingte Einflüsse 313

3.2215 Zugehörigkeitsdauer 314
3.2216 Sozio-demographische Merkmale summarisch 315
3.222 Psychologische Merkmale 318
3.2221 Motive, Motivation 318
3.2222 Bedürfnis, Bedürfnisklassen, Bedürfnisstärke 318
3.2223 Sonstige Persönlichkeitsaspekte 322
Zwischenzusammenfassung 327
Tabellarische Zusammenfassung 328
3.23 Wirkungen der Einbindung 330
3.231 Kündigung und Kündigungsneigung 331
3.232 Leistung 332
3.233 Absentismus 339
3.234 Sonstige Wirkungsbereiche 341
Tabellarische Zusammenfassung 344

4.0 Ergebnisse der Untersuchung 346
4.1 Involvement und verhaltenswissenschaftlich-organisationstheoretische Bezugsrahmen 346
4.2 Involvement als Untersuchungsgegenstand 348
4.3 Annahmegefüge des Involvement-Ansatzes und empirische Ergebnisse der Involvement-Forschung als Gestaltungsgrundlagen 357
4.31 Gestaltungsüberlegungen auf der Grundlage von Annahmegefügen 360
4.32 Gestaltungsüberlegungen auf der Basis von Zusammenhangsstärken 361
4.321 Involvement als Prädiktor 362
4.322 Involvement als Kriterium 365

ANHANG Meßinstrumente zur Erfassung der Einbindung und angrenzender Konzepte 370

LITERATURVERZEICHNIS 393

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Kognitive Grundorientierungen von Verhaltenswissenschaftlern und Entscheidungsträgern 29

Abb. 2: Graphische Darstellung eines konzeptionellen Bezugrahmens 34

Abb. 3: Organizational Behaviour-Ansatz 61

Abb. 4: Disziplinär orientierte Untersuchungsfelder im Rahmen des Organizational Behaviour-Ansatzes 62

Abb. 5: Mikro- und Makro-Organizational Behaviour 63

Abb. 6: Abgrenzung inhaltlicher Schwerpunkte von Organisationspsychologie, Organizational Behaviour-Ansatz und Organisationstheorie 64

Abb. 7: Schematische Darstellung des Austauschmodells 71

Abb. 8: Sozialisationsmodell 72

Abb. 9: Akkomodationsmodell 73

Abb. 10: Grundlegende Bezugsrahmen - Hauptvertreter, Charakteristika und Beispiele für Interpretationsinstrumente 74

Abb. 11: Verwendung empirischer Konzepte zur Erforschung personaler Charakteristika 78

Abb. 12: Person-Umwelt-Interaktionen 90

Abb. 13: Mechanistisches Modell der Interaktion 99

Abb. 14: Transaktionistisches Modell der Interaktion 100

Abb. 15: Definitionsbestandteile des Einbindungskonzeptes in der Fassung von LODHL/KEJNER (1965) und angrenzende Auffassungen 121

Abb. 16: Definitionsbestandteile des Entfremdungs-Einbindungs-Kontinuum 125

Abb. 17: Überschneidungen nominal-definitorischer Einzelmerkmale 128

Abb. 18: Schwerpunkte der Einbindungsforschung 130

Abb. 19: Faktorenanalytische Studien zur Einbindungsforschung 136

Abb. 20: Einbindungsprofile 143

Abb. 21: Verlaufsformen der Einbindung 147

Abb. 22: Oszillation von Job Involvement um Work Involvement 148

Abb. 23: Grundmodell des Rückkopplungs-Ansatzes der Einbindung 164

Abb. 24: Stadien eines Handlungsprozesses und Erwartungstypen 172

Abb. 25: Tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize im erweiterten motivationalen Modell nach HECKHAUSEN 175

Abb. 26: Typologie der Compliance-Beziehungen nach ETZIONI (1975, S. 12) 187

Abb. 27: Klassifizierung von Organisationen nach ihrem vorherrschenden Compliance-Muster 189

Abb. 28: Einflußfaktoren und Auswirkungen des organisationalen Commitment 194

Abb. 29: Zufriedenheitsbereiche und Involvement 205

Abb. 30: Einbindung und Arbeitszufriedenheit bei männlichen Arbeitnehmern 206

Abb. 31: Zufriedenheitskorrelate des Job Involvement 209

Abb. 32: Ladungszahlen (Korrelationen der Work-Involvement-Items mit dem Work-Involvement-Faktor in zwei Untersuchungsgruppen) 212

Abb. 33: Darstellung des vermuteten Zusammenhangs zwischen interpersonaler Zufriedenheit psychologischer Einbindung auf der Grundlage des Motiv-Konflikt-Modells 213

Abb. 34: Korrelationen der Einzelskalen des Involvement nach KANUNGO mit Aufgabenzufriedenheit und Gesamtzufriedenheit 216

Abb. 35: Korrelationen der verschiedenen Involvement-Skalen mit Arbeitszufriedenheit in der Bundesrepublik Deutschland (FRG), Indien (India) und Kanada (Canada) 217

Abb. 36: Empirische Ergebnisse zum Zusammenhang der Einbindung (Job Involvement/Work Involvement) und Arbeitszufriedenheit - Überblick - 219

Abb. 37: Vergleichender Überblick über Einbindung und angrenzende Konzepte 229

Abb. 38: Zusammenfassung konzeptionaler Überschneidungen (Beispiele) 232

Abb. 39: Verwendungshäufigkeit unterschiedlicher Instrumente zur Erfassung der psychologischen Einbindung 234

Abb. 40: Reliabilitätskennwerte der LODAHL/KEJNER-Skala 1965 236

Abb. 41: Interkorrelationen von Job- und Work-Involvement-Skalen 237

Abb. 42: Korrelationen der Involvement-Einzelskalen mit Aufgaben- und Gesamtzufriedenheit 238

Abb. 43: Korrelationen der Einzelskalen mit Bedürfnisgewichtung 238

Abb. 44: Reliabilitätskennwerte der Job- und Work-Involvement-Skala von KANUNGO 239

Abb. 45: Anzahl empirischer Studien zur Untersuchung der Einbindung und hierarichische Stellung der Organisationsmitglieder 239

Abb. 46: Auswertungsverfahren der empirischen Einbindungsforschung 241

Abb. 47: Anzahl der veröffentlichten empirischen und konzeptionellen Studien (5-Jahres-Periode) 255

Abb. 48: Variablen des Einbindungsfaktors (Automobilbereich) 258

Abb. 49: Variablen des Einbindungsfaktors (Elektronikbereich) 259

Abb. 50: Korrelationen von Aufgabenmerkmalen, Belastungs-Dimensionen und Einbindung 265

Abb. 51: Aufgabenmerkmale und Einbindung 267

Abb. 52: Aufgabendimensionen und Einbindung 268

Abb. 53: Partizipation und Job-Involvement für gesamtes Sample sowie Arbeiter und Manager getrennt 271

Abb. 54: Aufgabenmerkmale und Einbindung 272

Abb. 55: Moderierender Einfluß der Bedürfnisstärke 272

Abb. 56: Korrelationen der Dissonanz zwischen gewünschter und erlebter Einflußstärke und Job-Involvement 273

Abb. 57: Partielle Korrelationen von Aufgabenmerkmalen mit Job-Involvement 275

Abb. 58: Änderungen von Anstrengung, Zufriedenheit und Einbindung im Zeitablauf (T_1, T_2, T_3) 277

Abb. 59: Hypothetische Modelle der Entwicklung der psychologischen Einbindung in die Aufgabe 280

Abb. 60: Interkorrelationen und Reliabilitäten der unabhängigen und abhängigen Variablen 281

Abb. 61: Einflußfaktoren auf psychologische Einbindung im Pfadmodell 282

Abb. 62: Partielle Korrelationen der Einzeldimensionen und des Gesamtmaßes für den Aufgabeninhalt 283

Abb. 63: Korrelationen der Einflußfaktoren in der Komponentenkonzeption und der kognitiven Konzeption 285

Abb. 64: Vorhersage der Komponentenkonzeption und der kognitiven Konzeption der Einbindung durch ausgewählte Variablen 286

Abb. 65: Aufgabenmerkmale und psychologische Einbindung in die Aufgabe für amerikanische und indische Arbeitnehmer 288

Abb. 66: Organisatorische Merkmale und Grad an organisatorischer Einbindung 292

Abb. 67: Korrelationen organisationaler Strukturmerkmale und Einbindung 293

Abb. 68: Anteile erklärter Varianz der Einstellungsvariablen insgesamt 297

Abb. 69: Zugrundegelegtes Pfad-Modell 299

Abb. 70: Paarweise Korrelationen der verwendenten Variablen des Pfad-Modelles 299

Abb. 71: Führungsverhaltensweisen und Arbeitnehmerreaktionen in zwei Kulturen 304

Abb. 72: Korrelationen von Job-Involvement mit Lebensalter und Dienstalter 307

Abb. 73: Pfad-Modell der (hypothetischen) Kausalbeziehungen von Einbindung in die Arbeit und Aspekten subjektiver Entfremdung 310

Abb. 74: Korrelationen der demographischen Variablen mit Einbindung in die Aufgabe (Job) und Arbeit (Work) 317

Abb. 75: Moderierender Einfluß der Bedürfnisstärke 319

Abb. 76: Gesamtmaß der Aufgabenvariablen und Job-Involvement unter Berücksichtigung des Einflusses stark und schwach ausgeprägter Bedürfnislagen 320

Abb. 77: Empirische Korrelate der Einbindung - Einflußfaktoren - 329

Abb. 78: Job-Involvement, intrinsische Motivation, Anstrengung und Leistung 335

Abb. 79: Korrelationen der verwendeten einstellungsorientierten Einbindungsmaße und Leistung (Vergleich) 337

Abb. 80: Partielle Korrelationen von Job-Involvement und Leistungsgrößen auf unterschiedlichen Karrierestufen 338

Abb. 81: Empirische Korrelate der Einbindung - Wirkungen 345

1.0 Organisationstheorie als Verhaltenswissenschaft

Die interdisziplinär orientierte, verhaltenswissenschaftliche Organisationstheorie verwendet eine Vielzahl personenbezogener Konstrukte zur Beschreibung, Erklärung und Vorhersage von Verhaltensweisen von Organisationsmitgliedern. Das Spannungsfeld zwischen individuellen Bedürfnissen und Zielen der Organisationsmitglieder und den organisationalen Zwecksetzungen stellt dabei ein klassisches Problemfeld verhaltenswissenschaftlicher Organisationstheorie dar (für viele: PRESTUS 1962/1978; WHYTE 1966; ARGYRIS 1957, 1960, 1966, 1972, 1973, 1974; GOULDNER 1957; ETZIONI 1961/1975; SCHEIN 1965/1980; BARRETT 1970; KIRSCH/MEFFERT 1970; LAWLER 1974; WEBER 1975; TOSI/CARROLL 1976; TÜRK 1976, 1977; SCHANZ 1977d, 1978; KIESER 1977, 1980; WISWEDE 1980; ROSENSTIEL 1980; GEBERT/ROSENSTIEL 1981; WEINERT 1981, 1983; MOWDAY et al. 1982; NIEDERFEICHTNER 1982; KIESER/KUBICEK 1983; ROSENSTIEL/STENGEL 1987). Ein grundlegendes organisationales Dilemma besteht darin, daß einerseits diejenigen organisationalen Strategien und Strukturen, die die Systemleistungen (der Organisation) mitbedingen, durch die ihnen inhärente Abkopplung von "Organisation" und "konkreter Person" im Sinne einer Reduzierung der Person auf den "Aufgabenträger" Integrationsprobleme aufwerfen kann, die die Erbringung der Systemleistung ständig bedrohen (TÜRK 1976, 1977; KAHN 1978; SCHANZ 1982); diese Basisintegration ist demnach als prekäres Gleichgewicht der Interaktion organisational-situativer und personaler Einflußfaktoren zu rekonstruieren. Dabei können grob zwei Klassen von Ansätzen unterschieden werden:

- soziologisch orientierte Entfremdungs- und Konfliktansätze,
- eine überwiegend psychologisch orientierte Einbindungsforschung (involvement-Forschung).

Die Beschreibung und Analyse des Problemfeldes "Basisintegration" im Sinne der Einbindung des Organisationsmitgliedes in Aufgabe, Arbeit und Organisation geschieht unter Verwendung einer Vielzahl von Konstrukten, deren Unabhängigkeit voneinander, teilweise Überlappung oder Redundanz weder konzeptionell noch empirisch bisher befriedigend geklärt ist. Im Rahmen der psychologischen Einbindungsforschung werden Konzepte wie

- zentrales Lebensinteresse (DUBIN 1956),
- psychologische Einbindung in die Arbeitsrolle (work-role-involvement, MAURER 1969),

- ego-involvement (SHERIFF/CANTRIL 1947; VROOM 1962),
- berufliche Einbindung (occupational involvement, FAUNCE 1959),
- intrinsische Motivation (HALL/LAWLER 1970; KANUNGO 1979),
- die compliance-Beziehung nach ETZIONI (1975),
- das commitment-Konzept (PORTER et al. 1974; SALANCIK 1977; MOWDAY et al. 1982),
- Einbindung in die Aufgabe (job-involvement, LODAHL/KEJNER 1965) und
- die Einbindung in Aufgabe (job-involvement) und Arbeit (work-involvement) nach KANUNGO (1982a,b)

herangezogen.

In Gegensatz zu den Sammeldarstellungen, kritischen Weiterentwicklungen und Neuentwicklungen von Konzepten und Untersuchungsinstrumenten bei prominenten verhaltenswissenschaftlichen, personenbezogenen Konstrukten der Organisationstheorie im deutschsprachigen Raum wie Motivation, Leistungsmotivation (vgl. z.B. ROSENSTIEL 1975; HOLZKAMP-OSTERKAMP 1975; HECKHAUSEN 1980; HACKER et al. (eds.) 1982; GREIF 1983; NEUBERGER 1985b), individuelle Werte/Wertsysteme von Organisationsmitgliedern (vgl. z.B. KMIECIAK 1976; KLAGES/KMIECIAK 1979; KIRSCH et al. 1980; INGLEHART 1980; DLUGOS et al. 1982; KLAGES 1985; STRÜMPEL 1985; THOME 1985), Arbeitszufriedenheit (NEUBERGER 1974a,b; BRUGGEMANN et al. 1975; NEUBERGER/ALLERBECK 1978; KUDERA et al. 1979; GEBERT 1983; NEUBERGER 1985a,b; WISWEDE/WINDIECK 1985) und Organisations-Klima bzw. psychologisches Klima (GEBERT/ROSENSTIEL 1981; WEINERT 1981, 1987; WIMMER/NEUBERGER 1981; ROSENSTIEL et al. 1982; SYDOW/CONRAD 1982; CONRAD/SYDOW 1984, 1985; ROSENSTIEL 1985) sind entsprechende Veröffentlichungen zum Bereich der psychologischen Einbindungsforschung bisher weitgehend ausgeblieben. Dies überrascht deswegen, weil empirische und konzeptionelle Arbeiten zwischenzeitlich vorliegen, das Einbindungskonzept in zahlreichen Untersuchungen der Auswirkungen von Arbeitsinhalts-Aspekten auf Verhaltensweisen und Einstellungen von Organisationsmitgliedern eingesetzt wurde und in den letzten Jahren im anglo-amerikanischen Sprachraum eine Mehrzahl zusammenfassender Studien, Konzeptentwicklungsansätze sowie die Entwicklung quantitativer Untersuchungsverfahren vorgelegt wurden. Erwähnung und Verwendung von Ansätzen der Einbindungsforschung geschahen im deutschsprachigen Schrifttum bisher häufig unspezifisch in sprachlich lockerer Umschreibung, wobei eine Analyse, empirische Aufar-

beitung und konzeptionelle Weiterentwicklung der verwendeten Einbindungs-Konzepte weitgehend unterblieb.

Die umgangssprachliche Bedeutung des 'involvement'-Begriffs läßt noch Anklänge an seine lateinische Wurzel erkennen; 'involvere' bedeutete 'hineinwälzen', 'hineinrollen', 'einwickeln', 'einrollen', 'einhüllen' und wurde im figurativen Sinne als 'sich vergraben in etwas (eine Angelegenheit, eine Sache)' oder auch 'voll sein mit bestimmten Gedanken, Empfindungen' gebraucht, wobei auch der die subjektive Befindlichkeit belastende Aspekt ('angefüllt sein mit traurigen Gedanken') genannt wird (vgl. PETSCHENIG 1965, S. 281). Der englische Begriff bezieht sich auf Vorstellungsinhalte wie 'einwickeln', 'einhüllen', 'einschließen', 'anfassen'; 'verbinden' und 'vermengen', aber auch mehr im bildhaften Sinne 'jemanden in etwas (eine Angelegenheit, Sache) verwickeln', sowie mehr den Resultatcharakter einer Handlung oder Absicht betonend 'verwickelt sein', beziehungsweise unter Betonung des bewertenden Aspektes 'verstrickt sein in etwas' (Angelegenheit, Sache).
Der deutschsprachige Begriff 'Einbindung' des (sich, jemanden) 'Einbindens' und des 'Eingebunden-seins' deckt m.E. noch am ehesten den vorgenannten Bedeutungshof ab, ohne gleich Konnotationen wachzurufen, wie es etwa beim Begriff der 'Verwicklung' oder der 'Verstrickung' gegeben wäre. Aktiver wie erduldender Aspekt, Ergebnis- und Prozeßperspektive werden auch in der wissenschaftlichen Verwendung des Konzeptes deutlich; hier wird Einbindung als aktive/psychologische Partizipation, als inneres Anteilnehmen z.B. beim Problemlösen und Arbeitsvorgang gesehen, die je nach Intensität, Dauer und Partizipationsbereich unterschiedliche Auswirkungen auf Arbeitsverhalten, Wohlbefinden und soziale Beziehungen besitzen kann.

In einem ersten Überblick soll angedeutet werden, in welche Verwendungszusammenhänge das Einbindungskonzept bisher gestellt wurde:
TÜRK (1976) untersuchte unterschiedliche Einbindungsmuster als umfassende "Einflechtung des Individuums in eine Organisation" (TÜRK 1976, S. 77) unter Rückgriff auf den compliance-Ansatz nach ETZIONI (1961/1975; vgl. auch Pkt. 2.41 Arbeit); er wies auf die insbesondere im amerikanischen Bereich anzutreffende Begriffsvielfalt und Konzept-Heterogenität hin, die bei der Untersuchung der Integrationsproblematik zu verzeichnen ist (TÜRK 1977, S. 85); eine Aufarbeitung einschlägiger Beiträge zur psychologischen Einbindungsforschung unterblieb allerdings. ROSENSTIEL (1975) verwendete das ego-involvement-Konzept (Ich-Beteiligung) bei der Untersuchung motivationaler Determinanten des Leistungsverhaltens von Organisations-

mitgliedern. Ähnlich wie auch bei W. WEBER (1971, 1975) wurde der Grad an Ich-Beteiligung mit dem Umfang an Identifikation mit der Arbeit in Beziehung gesetzt. W. WEBER orientierte sich am compliance-Ansatz von ETZIONI, ROSENSTIEL hingegen am Konstrukt der Ich-Beteiligung nach VROOM (1962). GROSKURTH/TIETZE (1977) verwendeten das Konzept der psychologischen Einbindung bei der Analyse des Problemfeldes Humanisierung des Arbeitslebens und der beruflichen Sozialisation. Bei der umfassenden Dokumentation vn Indikatoren zur quantitativ vergleichenden Organisationsforschung durch SEIFERT (1978) wurden mehrere Instrumente der Einbindungsforschung ausführlich dokumentiert (LODAHL/KEJNER-Skala 1965; Modifikation der LODAHL/KEJNER-Skala durch HALL et al. 1970 und WHITE/RUH 1973 sowie angrenzende Konstrukte wie das Identifikationsmaß nach PATCHEN et al. 1965 und PATCHEN 1970). KIRSCH (1977) hingegen benutzte das der Einbindung angrenzende Konstrukt der Selbstverpflichtung (commitment; vgl. auch Pkt. 2.42 Arbeit) bei der Kritik rein labor-experimentell arbeitender Studien zur Erforschung individueller Entscheidungsprozesse. Die Studie von HOEFERT (1979) interpretierte die psychologische Einbindung in die Aufgabe (job involvement) als Engagement für die eigene Berufstätigkeit und widmete den anglo-amerikanischen Untersuchungen zu diesem Problemfeld relativ breiten Raum. KIESER (1980) verwendete das Einbindungs-Konzept als Teildimension des Prozesses der organisationalen Sozialisation, KIESER et al. (1982) erforschten die Bindungsstärken neuer Mitarbeiter (von Organisationen) bei unterschiedlich ausgeprägten Situationsparametern, KIESER/ KUBICEK (1983) analysierten die Mitgliedschaft von Organisationsmitgliedern im Sinne einer dauerhaften sozialen Einbindung in diese Organisationen unter Rückgriff auf den compliance-Ansatz nach ETZIONI (1961/1975) und KIESER (1984) betrachtete Einbindung als Ergebnis langdauernder, den Zeitraum einer Generation überschreitenden Prozeß der Affektmodulation (ELIAS 1977) und als Voraussetzung der Funktionsfähigkeit organisierter Sozialsysteme. KIESER (1987) analysierte das Konstrukt der Loyalität und des commitment gegenüber der Organisation und bezog es auf den Aufbau des organisationalen commitment in Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozessen neuer Organisationsmitglieder; die Widerspiegelung der positiven Einstellung der Person zur Organisation und eine weitgehende Kongruenz der Inhalte der Zielsysteme beider führt zu Verhaltensbereitschaften, sich für diese Ziele aktiv einzusetzen und zu starker Bindung an die Organisation. Eine spezielle Betrachtung der psychologischen Einbindungsforschung in Hinblick auf weitere Bezugsobjekte (z.B. Aufgabe, Arbeit, Arbeitsgruppe) wurde hingegen nicht vorgenommen (zur Abgrenzung des commitment-Ansatz vom Involvement-Konstrukt vgl. insbesondere Pkt. 2.42 der Arbeit). GEBERT/

ROSENSTIEL (1981) verwendeten das Einbindungskonzept bei der Analyse der Sozialisation und Identitätsbildung durch Arbeit und Arbeitserfahrung. WEINERT (1981) griff auf das Konzept der Einbindung m Rahmen der Untersuchung der Integration individueller und organisationaler Ziele zurück. NIEDERFEICHTNER (1982) benutzte die psychologische Einbindung in die Aufgabe als Reaktionsvariable (im Sinne einer Identifikationsreaktion) auf spezifische Aufgabencharakteristika unter Berücksichtigung des moderierenden Einflusses weiterer Persönlichkeitsmerkmale.

Die Studie von PARK (1983) untersuchte Führungsverhalten und verwendete (unter anderen Variablen) Job involvement als Einstellungsvariable im Rahmen eines "comparative management"-Ansatzes; untersucht und miteinander verglichen wurden Führungsaspekte von Unternehmungen in der Bundesrepublik und Südkorea. Job-involvement wurde als abhängig von Führungsverhalten und kulturellen Wertvorstellungen konzipiert, verwendet und eingehender diskutiert wurde das Einbindungskonstrukt in Anlehnung an LODAHL/KEJNER (1965).

Kollektive Wertwandelungsprozesse in bezug auf die subjektive Bewertung von Aufgabe, Arbeit und Organisation bilden ein weiteres Problemfeld, bei dessen Erforschung das Konzept der psychologischen Einbindung eingesetzt wurde. Thematisiert wurden z.B. die Indikator-Funktion der psychologischen Einbindung in die Aufgabe für Wertwandelungsprozesse (DOZENTEN-FACHGRUPPE 1983), intensitätsmäßiger Wandel und Wandel von Bezugsobjekten der Einbindung (STRÜMPEL 1985), transnationale Wertwandelungen und daraus folgende Konsequenzen für Art und Umfang der Identifikation mit der Arbeitsrolle (CLAES et al. 1984) und Krisenerscheinungen des betrieblichen Anreizsystems (STAEHLE 1985b) als Konsequenz sich wandelnder Einbindungen in Aufgabe, Arbeit und Organisation.

Bei der Untersuchung von Wandlungsdeterminanten und -prozessen in und von Organisationen ging STEINLE (1985) auch auf motivational-personenbezogene und organisationale, funktionsorientierte Konzepte zur Beschreibung individueller Verhaltensprozesse und institutionaler Anforderungen an Organisationsmitglieder ein; des weiteren wurden zweck-mittelbezogene Konzepte der Verkopplung von (Funktionen von) Mitarbeitern mit materiell-sachtechnologischen Dimensionen im Rahmen betriebswirtschaftlich-organisationstheoretischer Beiträge analysiert. Dies geschah im wesentlichen unter der Zielrichtung der Entwicklung eines erweiterten, mehrere konzeptionelle Ebenen umfassenden Modells organisationalen Änderungsge-

schehens. Bei der Analyse organisations-funktionsorientierter Ansätze ging STEINLE auch auf den compliance-Ansatz von ETZIONI (1961/1975) ein und griff in diesem Rahmen auf das Einbindungskonzept als 'Einfügungsbereitschaft' zurück; die psychologische Einbindung hingegen, die sowohl Berührungspunkte zum compliance-Ansatz aufweist, wie sie auch ein konzeptionelles Element leistungsmotiverten Verhaltens darstellt, blieb als mögliches Brückenkonzept von einer weitergehenden expliziten Darstellung ausgeschlossen.
WUNDERER/MITTMANN (1987) behandelten involvement im Sinne einer wichtigen intervenierenden Variablen für die Umsetzung bestimmter Motivationsaspekte; sie nahmen einen ersten Ergebnisvergleich von commitment- und involvement-Forschung vor und stellen bislang erhebliche Forschungsdefizite in diesem Bereich fest.
Das Involvement-Konstrukt diente nicht nur zur Bearbeitung und Analyse des Problemfeldes der Basisintegration von Organisation und Organisationsmitglied; KROEBER-RIEL (1984) nutzte das Konzept zur Erklärung des Konsumentenverhaltens. Die personale Prädisposition der Einbindung oder Ich-Beteiligung des Konsumenten beschrieb hier das Engagement, mit dem sich der Konsument einem Produkt oder einer (Kauf)-Entscheidungssituation zuwendet. Stark und schwach engagierte Konsumenten unterschieden sich in der Intensität und Breite der Suche und Verarbeitung (kauf)entscheidungsrelevanter Informationen.
Je nach Anreizcharakter der (Kauf)Entscheidungssituation und der Art der zur Disposition stehenden Güter (Verbrauchsgüter/Gebrauchsgüter) sind für schwach involvierte Käufer und stark ich-beteiligte Käufer differierende Verhaltensreaktionen zu erwarten, in reizstarken Situationen werden bei diesen kognitive Aktivitäten der Entscheidungsverarbeitung und -abwägung stärker angeregt und die Wahrscheinlichkeit für Routineverhalten abgesenkt (vgl. KROEBER-RIEL 1984, S. 321-323).
Eine vertiefte Analyse der Relevanz des Einbindungskonstruktes für das Problemfeld des Konsumentenverhaltens bleibt im folgenden ausgeklammert; es erfolgt eine Beschränkung auf die Betrachtung personalen Verhaltens von Organisationsmitgliedern.
Resümierend läßt sich damit die Verwendung des Einbindungskonzeptes als personale Einflußgröße in Untersuchungen und Konzeptionen organisatorisch relevanter Verhaltensweisen festhalten, eine eigenständige vertiefte Untersuchung des Konzeptes selber, seiner Einflußfaktoren und Auswirkungsbereiche aber weder konzeptionell noch empirisch auffinden.

Die hier vorgelegte Arbeit hat sich daher zum Ziel gesetzt, den Stellenwert des Einbindungskonzeptes als personaler Einflußfaktor individuellen

Verhaltens in organisationalen Kontexten konzeptionell und empirisch zu bestimmen.

Im ersten Hauptteil wird die

- Entwicklung verhaltenswissenschaftlich-organisationstheoretischer Bezugsrahmen als eine Reaktion auf den bisher wenig befriedigenden Stand der organisationstheoretischen Aussagensysteme interpretiert; dabei wird auf die konzeptionelle Interdisziplinarität von Bezugsrahmen abgestellt, Einsatzbereiche und Leistungsfähigkeit personaler Konstrukte, die schwergewichtig psychologische Konzepte darstellen, analysiert sowie eigenschaftsorientierte, verhaltensorientierte und interaktionistische Varianten personaler Konstrukte zur Beschreibung und Erklärung individuellen Verhaltens diskutiert.

Im zweiten Hauptteil werden unterschiedliche

- Annahmegefüge des Einbindungskonstruktes (job involvement/work involvement) herausgearbeitet, interne Differenzierungen der Einbindungsforschung bestimmt und Ansätze zur Weiterentwicklung ermittelt. Dem schließen sich konzeptionelle Aspekte und empirische Ergebnisse zur Abgrenzung des Einbindungskonstruktes von den Ansätzen 'compliance', 'commitment', 'zentrales Lebensinteresse', '(Arbeits)zufriedenheit' und 'intrinsische Motivation' an.

Im dritten Hauptteil erfolgt eine

- Analyse bisheriger methodischer Schwerpunkte und Hauptuntersuchungsbereiche der Einbindungsforschung, eine Auswertung empirischer Studien zur Einbindung im Hinblick auf organisationale, sozio-demographische und psychologisch-intraindividuelle Einflußfaktoren und der Auswirkungen unterschiedlicher Grade an Einbindung auf Kündigung/Kündigungsneigung, Leistung, Absentismus und sonstige Wirkungsbereiche.

Im Abschlußteil werden

- Ergebnisse zusammengefaßt und Schlußfolgerungen für eine weitere verhaltenswissenschaftlich-organisationstheoretische Erforschung der Einbindung, der Weiterentwicklung von Annahmegefügen des Einbindungskonstruktes und Gestaltungsimplikationen diskutiert.

1.1 Wissenschaftsziele und Wissenschaftsgegenstände erfahrungswissenschaftlicher Organisationstheorie

Eine umfassende sozialwissenschaftlich-verhaltenswissenschaftliche Organisationstheorie, die den strengen Maßstäben eines erfahrungswissenschaftlichen Theorie-Konzeptes genügen könnte[1], liegt bis heute nicht vor; vielmehr ist man mit einem "Konglomerat von Forschungsansätzen" (GROCHLA 1978; vgl. auch: STAEHLE 1977; GREIF 1983; KIRSCH 1984a; MEYER 1985; STEINLE 1985) konfrontiert[2]. Die inhaltliche wie zeitliche Reichweite der Ansätze ist zudem äußerst unterschiedlich (NEUBERGER 1977; vgl. auch: MERTON 1957; WEICK 1974). Weder ist ein einheitliches Erkenntnisinteresse bezüglich der verschiedenen Ansätze zu beobachten, noch besteht Einigkeit darüber, was als Kern-Gegenstand einer "Interdisziplin" Organisationstheorie zu gelten hat (McKELVEY 1975; GROCHLA 1978; ROBERTS et al. 1978)[3] oder welche methodische Grundorientierung einzuschlagen ist (siehe z.B.: EVERED/LOUIS 1981; CUMMINGS 1981; LUTHANS/DAVIS 1982; MOHR 1982; ASTLEY/van de VEEN 1983; MOREY/LUTHANS 1984; LAWLER 1985a). Auch kann weder von einem einheitlichen organisationstheoretischen Begriffsapparat ausgegangen werden

---

1) Zu erfahrungswissenschaftlichen Theorie-Konzepten in der Organisationstheorie vergleiche für viele: GROCHLA 1975, 1978, 1979; SCHANZ 1978; CHMIELEWICZ 1979; EICHHORN 1979; GREIF 1983; zur Abgrenzung von verhaltenswissenschaftlich orientierter Organisationstheorie und verhaltenswissenschaftlich orientierter Betriebswirtschaftslehre vgl. zusammenfassend SYDOW 1985b. Die neuere wissenschaftstheoretische Diskussion verweist überdies darauf, daß von einem einheitlichen Theoriekonzept nicht gesprochen werden kann; vielmehr sind zumindest eine Aussagenkonzeption (von Theorien) und eine Nicht-Aussagenkonzeption anzutreffen (so z.B.: BUNGE 1967; SNEED 1971; STEGMÜLLER 1973; WESTMEYER 1977; HERRMANN 1979b,c; GROEBEN/WESTMEYER 1981; KÜTTNER 1979, 1982, 1983; KIRSCH 1984b; SCHNEIDER 1985).

2) Diese Pluralität von Einzelansätzen ist für das Gebiet organisationstheoretischer Ansätze allerdings nicht charakteristisch; sie ist ebenfalls z.B. im Bereich psychologischer Theoriebildung über menschliches Verhalten anzutreffen (vgl. HERRMANN 1971).

3) Unter dem Blickwinkel des Problembezuges organisationstheoretischer Aussagen, soweit sie den Humanbereich betreffen, sieht z.B. FRESE (1987) eine sehr große Übereinstimmung im Untersuchungsobjekt.
"Gegenstand nahezu aller organisationstheoretischer Aussagen sind zielgerichtete Handlungssysteme mit interpersonaler Arbeitsteilung." (FRESE 1987, S. 29)
Die Existenz einer Fülle unterschiedlicher Ansätze und methodischer Instrumente aus einer Vielzahl wissenschaftlicher Einzeldisziplinen, die zur Untersuchung organisationstheoretischer Fragestellungen herangezogen werden, wird nicht bestritten (vgl. FRESE 1987, S. 29).

(KUBICEK et al. 1981), noch findet eine konsistente Verwendung von Konzepten überhaupt statt (KILMAN 1983). Entsprechend unterschiedlich und zahlreich sind auch die Klassifikationsversuche, die für funktionale und institutionale Ansätze und ihre Integration entwickelt wurden (vgl. z.B. die Systematisierungen bei KIRSCH/MEFFERT 1970; HOFFMANN 1976; KIESER/KUBICEK 1978 oder GROCHLA 1975, 1978, die zu teilweise unterschiedlichen Zuordnungen von Ansätzen gelangen). Das Wissenschaftsgebiet "Organisationstheorie" stellt keine klassische Disziplin dar, wie dies beispielsweise für die traditionellen Sozialwissenschaften und insbesondere die Naturwissenschaften gelten kann (ROBERTS et al. 1978; KILMAN et al. 1983). Folgende Aspekte werden von ROBERTS et al. (1978) genannt, in denen sich Organisationstheorie und (vorwiegend) einzeldisziplinär organisierte Sozialwissenschaften unterscheiden:

- Höherer Grad an Eklektizismus in organisationstheoretischen Ansätzen, d.h. Konzepte, Paradigmen und Fachsprache werden aus einer Mehrzahl von Disziplinen recht frei entlehnt,

- höherer Anteil von Feldstudien in der Organisationstheorie als in anderen Sozialwissenschaften,

- die Komplexität der untersuchten Phänomene führte zu relativ hoher Fehlertoleranz in (Beziehungs)systemen und Beziehungsannahmen; Indikatoren hierfür sind z.B. niedrige Kennwerte bei Reliabilitäts-und Validitätsuntersuchungen,

- die kumulative Orientierung, d.h. Summation und Integration von Erkenntnissen und systematische Weiterentwicklung auf dieser Basis ist in organisationstheoretischen Ansätzen verhältnismäßig geringer ausgeprägt als in anderen Sozialwissenschaften,

- die hohe Spezifizität einer Vielzahl von Felduntersuchungen bedingt im allgemeinen geringere Grade an Verallgemeinerbarkeit (der Ergebnisse),

- teilweise ist auch eine Überschätzung der Leistungsfähigkeit organisationstheoretischer Entwürfe im Anwendungsfall zu beobachten und die Schranken der Generalisierbarkeit von (organisationstheoretischen) Erkenntnissen ist für den einzelnen Anwendungsfall nicht genügend beachtet worden.

Der Konsensmangel im Hinblick auf die Konzeptualisierung des Erkenntnisobjektes "Organisation" konkretisiert sich zum einen um die

- Diskussion über die analytische Priorität bestimmter Variablenbereiche und äußert sich zum anderen in

- der mangelnden Übereinstimmung über einheitliche Definitionen von Begriffen, Variablen und operationalen Meßgrößen (KLAGES 1977; ähnlich auch: NEUBERGER 1977).

Die Erkenntnisgewinnung vollzieht sich auch im Rahmen der Organisationstheorie als arbeitsteiliger Prozeß (GROCHLA 1979; NAUTA 1984; WHITLEY 1984b), der allerdings noch erhebliche Defizite im Hinblick auf eine theoretisch-konzeptionelle wie anwendungsorientierte Integration aufweist (GROCHLA 1978; LEHMANN 1981; MEYER 1985). Eine interdisziplinäre Ausrichtung der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie, wie sie teils in Forschung, teils in Lehre, teils in beiden Bereichen praktiziert und/oder gefordert wird, ist zum einen ein theoretisches Problem, zum anderen ein wissenschaftsorganisatorisches (NAUTA 1984). Die interdisziplinäre Ausrichtung kann mit dem Problemdruck begründet werden, der aus den Anwendungsfeldern und -fällen herrührt, mit denen eine solche anwendungsorientierte Disziplin in hohem Maße betroffen ist und zu deren "Lösung" sie einen systematischen Beitrag leisten will. Aus dieser Problemlösungssicht bestehen die beiden Grundprobleme der Interdisziplinarität verhaltenswissenschaftlich-organisationstheoretischer Forschung darin, eine problemorientierte Auswahl von Konzepten und theoretischen Ansätzen als kognitiv-instrumentalen Komponenten (Konzept-Wahl-Diskussion) zu leisten, sowie eine Auswahlentscheidung zu begründen, die die zur Problemlösung herangezogenen Wissenbestände von Einzeldisziplinen und den personalen Trägern ('Experten', 'Wissenschaftler') des Problemlösungsprozesses betreffen (vgl. NAUTA 1984, S. 5). Aus ursprünglich disziplinärer Sicht einer betriebswirtschaftlichen Organisationstheorie sind in den letzten Jahren vor allem verhaltenswissenschaftliche Ansätze als relevant erachtet worden, um sie in eigenständige organisationstheoretische Bezugsrahmen zu integrieren[1], weil zum Beispiel von den personalen

---

1) Deutlich wird dies in der Konzeptualisierung von Organisationen als sozio-technischen Systemen, wie sie von einer Mehrzahl von Organisationswissenschaftlern vertreten werden, vgl. z.B. STAEHLE (1973, 1983, 1985a); GAITANIDES (1976); STAUDT (1979); SYDOW (1985a). Dabei ist allerdings der programmatische Aspekt einer solchen Konzeptualisierung zu beachten, da zumindest bislang die technische Dimension unterrepräsentiert zu sein scheint (STAUDT 1981;

Eigenheiten der 'Aktionsträger' selber Einflüsse ausgehen, die bei der Gestaltung und Entwicklung (arbeits)-organisatorischer Elemente und Prozesse als Begrenzungen des Gestaltungsspielraumes fungieren. Soll die Funktionsfähigkeit der Organisation als technisch-ökonomische Struktureinheit gewährleistet bleiben, müssen diese 'Faktoren' Berücksichtigung finden (KOSIOL 1972).

1.11 Wissenschaftsziele

Meta-theoretisch betrachtet stellen Theorien Systeme von Aussagen über "Objekte" dar, die in den Gegenstandsbereich dieser Aussagensysteme fallen[1]. Güteeigenschaften der Aussagensysteme können anhand der Übereinstimmung der aus dem theoretischen Gebäude abgeleiteten Aussagen und darauf abgestimmter objektiver und zuverlässiger Beobachtungen und Messungen ermittelt werden. Als Standardkriterien[2] zur Beurteilung der "Qualität" erfahrungswissenschaftlicher Theorien gelten:

- logische Widerspruchsfreiheit der Elemente einer Theorie,
- logischer Zusammenhang der Elemente einer Theorie untereinander,

---

MÜLLER-MERBACH 1983); die Sachmittelkomponente 'neue Technologien' ist gegenwärtig allerdings ein stark beachtetes organisationswissenschaftliches Forschungsfeld. Von daher ist zukünftig eine Abnahme des heute diagnostizierten Ungleichgewichtes zu erwarten.

1) Sozialwissenschaftliche Theoriebildungsversuche sind häufig am kritisch-rationalistischen Modell orientiert; die Frage, ob wissenschaftlicher Erkenntnisfortschritt in der Organisationstheorie als einem Zweig der Sozialwissenschaften nur dann stattfinden kann, wenn der Forschungsprozeß den Imperativen kritisch-rationalistischer Methodologie folgt, ist zumindest umstritten, vgl. dazu zusammenfassend: WALTER-BUSCH (1977b); FISKE (1978); ULRICH (1982); GROSS (1983); KIRSCH (1984). Eine eigenständige sozialwissenschaftliche Meta-Theorie, die als Alternative zum kritisch-rationalistischen Ansatz akzeptiert würde, ist kaum vorhanden (WEIMANN 1984). Eine mögliche, originäre sozialwissenschaftlich angelegte alternative Meta-Theorie stellt der Ansatz von HELMER/RESCHER (1959) dar; diese Konzeption ist im betriebswirtschaftlich-organisationstheoretischen Bereich zwar rezipiert worden (vgl. KÖHLER 1976a), hat aber bisher m.W. keine breite Akzeptanz gefunden.

2) Die Auswahl der Kriterien ist selber nicht unproblematisch; zum einen sind Überschneidungen und Konkurrenz von Kriterien untereinander, zum anderen Zahl und Gewichtung der Kriterien zu beachten, wenn sie als Entscheidungsgrößen über die Qualität eines Aussagengefüges herangezogen werden (vgl. zusammenfassend z.B. PETRI 1976; GRUNWALD 1980; SZYPERSKI/MÜLLER-BÖLING 1981; ELSCHEN 1982).

- Expliziertheit der formalen und inhaltlichen Voraussetzungen,
- präzise und intersubjektiv eindeutige Fassung der in den Aussagengebäuden verwendeten Konzepte,
- empirische Überprüfbarkeit der aus dem Theoriengebäude abgeleiteten Aussagen und
- hoher Informationsgehalt (vgl. dazu HERRMANN 1976b; 1979a, 1979b; EICHHORN 1979; GRUNWALD 1979; MEYER 1979; GROEBEN/WESTMEYER 1981; GREIF 1983).

Als Zusatzkriterien werden genannt:

- Sparsamkeit in der Zahl der verwendeten Termini, jeweils im Verhältnis zu vergleichbaren Ansätzen (d.h. solchen mit gleichem Geltungsbereich),
- das Kritikpotential eines theoretischen Ansatzes und seine
- sozialtechnologische Verwendbarkeit (vgl. zusammenfassend: ALBERT 1972; SCHANZ 1978, 1979c; KIESER/KUBICEK 1978 (1)).

1.12 Wissenschaftsgegenstände

Eine Gegenstandsbestimmung erfahrungswissenschaftlicher Theoriekonzepte ist für den Bereich organisationstheoretischer Ansätze weder völlig trennscharf noch endgültig vorzunehmen, weil interdisziplinäre Ansätze, fachspezifisch und Aspekt-orientierte Vorgehensweisen aneinander überlagern sowie angrenzende Entwürfe vorliegen (z.B. organisationspsychologische Ansätze, organizational-behaviour-Ansätze), deren jeweilige Untersuchungsgegenstände und Untersuchungsinstrumente (Konzepte, Methoden) sich mit denen der verhaltenswissenschaftlichen (betriebswirtschaftlichen) Organisationstheorie zumindest teilweise decken[1].

Eine einzeldisziplinär-aspektorientierte Identitätskonstitution der Organisationstheorie basiert auf der Ableitung ihres Erkenntnisgegenstandes aus einem Erfahrungsobjekt[2], wobei ein Auswahlprinzip als Leitlinie der

---

1) Vgl. dazu z.B. aus psychologischer Sicht: DOZENTENFACHGRUPPE (1983) und aus betriebswirtschaftlich-organisationstheoretischer Sicht die Sammelrezension von OECHSLER (1985) zur Organisationspsychologie.

2) Die Unterscheidung von Erfahrungsobjekt und Erkenntnisobjekt geht auf AMONN (1927) zurück; zur entsprechenden Identitätskonstitution für die Betriebswirtschaftslehre vgl. z.B. KOSIOL (1961), zum Ansatz einer systematischen Weiterentwicklung vgl. DLUGOS (1974, 1981); DOROW

Ermittlung einschlägiger disziplinärer Forschungsfelder dient. Grundsätzlich können einem Erfahrungsobjekt mehrere disziplinäre Erkenntnisobjekte abgewonnen werden.

Soweit organisationstheoretische Fragestellungen aus einzelwirtschaftlicher Sicht behandelt werden, lassen sie sich insgesamt der Domäne der Betriebswirtschaftslehre zuordnen (GROCHLA 1978); als Gegenstand der organisationstheoretischen Untersuchungen aus einzelwirtschaftlicher Sicht sind dann auf der konzeptionellen Grundlage von Organisationen als sozio-technischen Systemen alle diejenigen sozialen Gebilde zu identifizieren, die auf Dauer angelegt sind und mittels einer Formalstruktur die Handlungen ihrer Mitglieder auf Ziele hin ausrichten (KIESER/KUBICEK 1983). GROCHLA (1975, 1978) leitete daraus sechs grundlegende Problemfelder als Gegenstände realwissenschaftlicher Organisationstheorie ab[1]:

- Sachziele der Organisation als konkretes Handlungsprogramm,
- Kontext der Organisation und ihre sozio-technischen internen Elemente und Prozesse,
- organisatorische Regeln,
- Aufgabenerfüllungsprozesse der arbeitsteiligen Zergliederung und daraus resultierender Notwendigkeit zur Integration,
- Zusammenwirken der Komponenten der Organisation unter Effizienz- und Effektivitätskriterien und
- Beziehungszusammenhänge zwischen den Komponenten des sozio-technischen Systems.

1.121 Dimensionale Aufspaltung des Verhaltenskonzeptes

Manuelle, kognitive und interaktionale Verhaltensprozesse von Organisationsmitgliedern und -teilnehmern[2] bzw. Mitglieder- und Teilnehmergruppen bilden eine wesentliche Teilmenge dieser Dimensionen des Gegenstandsbereichs verhaltenswissenschaftlicher Organisationstheorie; dies zeigt sich

---

(1982) und Pkt. 1.2223 der Arbeit. Eine grundsätzliche Kritik dieses 'aspektorientierten' Vorgehens liefert KÜHNBERGER (1985).

1) Vgl. zur Unterscheidung realwissenschaftlicher und idealwissenschaftlicher Ansätze SZYPERSKI (1971).

2) Vgl. die Gruppen von Organisationsteilnehmern bei MARCH/SIMON (1958) und die Eingrenzung der Organisationsmitgliedschaft auf die arbeitskontraktliche Bindung bei KIRSCH (1977 (3)); das Schwergewicht dieser Arbeit liegt auf Verhaltensdeterminanten und -prozesse von Organisationsmitgliedern.

z.B. in den Individual- und Mehrpersonenentscheidungen über Handlungsprogramm und Struktur von Organisationen, bei den verhaltenskanalisierenden Auswirkungen organisationsstruktureller Regelungen, bei den Anreizwirkungen auf individuelles Problemlösungs- und Leistungsverhalten im Zuge der Gestaltung der Arbeitsorganisation und bei den Auswirkungen unterschiedlicher Gestaltungsalternativen in Hinblick auf die Leistungswirksamkeit und individuelle Zufriedenheit[1]. Macht man 'Verhalten', 'Verhaltensdeterminanten' oder 'Verhaltensprozesse' zum (Teil)gegenstand organisationstheoretischen Interesses, so bedarf das Verhaltenskonzept selber einer weitergehenden Differenzierung[2]. Verhalten wird sowohl als "individuelles Verhalten", als "Verhalten vn Gruppen", als "Verhalten sozio-technischer Systeme" sowie als "Verhalten übergreifender Sozialverbände" (Quasi-Verhalten) im Sinne von Gesellschaften verstanden. Eine organisationstheoretisch relevante Differenzierung des Verhaltenskonzeptes hat aufgrund ihrer Anwendungsorientierung diejenigen Zusammenhänge besonders zu berücksichtigen, die bei der Festlegung organisationaler Regelungen verhaltenssteuernde Konsequenzen besitzen und deswegen bei der Gestaltung explizit miteinbezogen werden müssen (vgl. KOSIOL 1972, S. 106; GROCHLA 1980, S. 117). Eine Differenzierung des Verhaltenskonzeptes nach Ebenen, Merkmalen und Merkmalskomplexen der Träger (des Verhaltens) sowie der Beziehungen zwischen Ebenen und der in ihnen implizierten

---

1) Zur Unterscheidung vgl. BARNARD (1938); WELGE/FESSMANN (1980).

2) Eine weite Fassung des Begriffes von Verhaltenswissenschaft ist dann gegeben, wenn jede Forschungsrichtung, die sich mit Aspekten von Verhalten befaßt, auch unter die Verhaltenswissenschaften subsumiert wird; eine solche Abgrenzung ist aber wenig sinnvoll, weil dann unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in den Einzeldisziplinen als unterscheidende Elemente verlorengehen (RUSH 1973); Verhaltenswissenschaften im engeren Sinne haben die Untersuchung der Beweggründe des Verhaltens zum Gegenstand. Kerndisziplinen dabei sind Anthropologie, Soziologie und Psychologie (BERELSON/STEINER 1971, 1972; KOLASA 1969; PFAFFMAN 1970; LUTHANS 1983). Das Konzept der Verhaltenswissenschaften im Sinne des Programms der 'FORD-FOUNDATION' umfaßt mehr als die drei genannten Kerndisziplinen und versteht sich als integrativer Entwurf unter Einbezug von Konzepten der Einzeldisziplinen Ökonomie, politische Wissenschaften und den angewandten Disziplinen Erziehungswissenschaften, Psychiatrie, Marketing, Management und Verwaltungswissenschaften. Zu den bereits interdisziplinär angelegten Wissenschaften werden des weiteren die Spieltheorie, die Entscheidungstheorie, die Organisationstheorie, die Informationstheorie, Kommunikationstheorie und Kybernetik genannt (KOLASA 1969, S. 12-20; vgl. auch. KIRSCH 1984a). Zur historischen Entwicklung des Konzeptes 'Verhaltenswissenschaft' (behavioural science) siehe: SENN (1966).

Elementen kann mittels eines Mehr-Ebenen-analytischen Ansatzes[1] einer weitergehenden konzeptionellen Klärung zugeführt werden; das Konzept der 'Ebene' deutet bereits auf ein hierarchisches Beziehungsmuster dieser Aspekte hin (ROUSSEAU 1985: v. SALDERN 1986); das Charakteristikum der Mehr-Ebenen-Analyse kann dann darin gesehen werden, daß Objekte/ Elemente unterschiedlicher Ebenen zu einem Untersuchungsobjekt zusammengefaßt werden können (vgl. STEINLE 1985, S. 461).

Eine hierarchische Verschachtelung der Untersuchungsgegenstände und ihre Zuweisung zu den einzelnen Ebenen hat ordnende und systematisierende Funktion und kann sich an folgenden, noch relativ groben und nicht ausschöpfend aufgeführten Kriterien orientieren[2] (vgl. MILLER 1978; ROUSSEAU 1985):

- unterschiedliche Komplexitätsgrade der Untersuchungsgegenstände,
- physikalische Merkmale wie z.B. Größe, Gewicht etc.,
- physische Nähe/Distanz von Einheiten zueinander,
- besonders hervorgehobene Merkmale,
- spezielle Struktur- oder Prozeßeigenschaften.

Eine unter Verhaltensgesichtspunkten bedeutsame Dimensionalisierung führt zu folgenden hierarchisch verknüpften Ebenen (vgl. STEINLE 1985, S. 464; siehe auch STEINLE 1983)[3]:

---

1) Dieser auf LAZARSFELD (1959) und LAZARSFELD/MENZEL (1961) zurückgehende Ansatz hat in organisationstheoretischen Konzeptualisierungen mehrfach implizit Eingang gefunden; (vgl. z.B. die Ansätze von INDIK 1968; MOBERG/KOCH 1975; REBER 1978; WUNDERER/ GRUNWALD 1980; GREIF 1983; KIRSCH 1984b; ebenso findet er sich in interaktionistischen Ansätzen der Organisationsklima-Forschung vgl. z.B.: JONES/JAMES 1976; SCHNEIDER 1980; NAYLOR et al. 1980); eine explizite Berücksichtigung und Weiterentwicklung findet der Ansatz bei STEINLE (1982, 1983, 1985).
Die theoretisch-konzeptionelle Analyse hierarchisch strukturierter Untersuchungsgegenstände scheint bislang weiter entwickelt zu sein als eine dafür adäquate Auswertungsmethodologie (vgl. v. SALDERN 1986, S. 9).

2) Klassenbildung durch Merkmale oder Merkmalskonfigurationen sind auch hier von theoretisch-konzeptionellen Vorannahmen wie von Untersuchungszwecken her bestimmt, vgl. z.B. WOTTAWA (1984, II.2 (Strukturierungskonzepte).

3) Ähnliche, wenngleich teilweise weniger Ebenen umfassende Konzeptualisierungen wurden z.B. von REBER (1978), GREIFF (1983) und KIRSCH (1984b) entwickelt; die Kategorie 'individuelles Merkmal' wird in formaler Hinsicht verwendet, sie darf nicht umstandslos mit dem konkreten Organisationsmitglied verwechselt werden; Individuen sind

- Individuelle Merkmale und Prozesse bilden Betrachtungsgegenstände der ersten Ebene,
- Merkmale von Gruppen und Gruppenprozessen bilden Betrachtungsgegenstände zweiter Ebene,
- Merkmale von Gruppenverbänden und Prozesse von Gruppenverbänden bilden Betrachtungsgegenstände der dritten Ebene,
- Merkmale von Prozessen von Gesamtorganisationen bilden die Betrachtungsgegenstände der vierten Ebene und
- Merkmale und Prozesse des organisationsbezogenen Ausschnittes der Umwelt bilden die fünfte Betrachtungsebene.

Aus der hierarchischen Verschachtelung der Ebenen folgt, daß Einheiten der niedrigeren Ebene als Elemente von Betrachtungsgegenständen höherer Ebenen konzipiert werden und zwischen den Elementen einer Betrachtungsebene Beziehungsmuster angenommen werden (STEINLE 1985, S. 464, in Anlehnung an HUMMEL 1972).

Unter Beschreibungs-, Erklärungs- und Vorhersagegesichtspunkten können des weiteren die dafür herangezogenen Konzepte auch danach differenziert werden, auf welcher Betrachtungsebene sie jeweils angesiedelt sind (vgl. STEINLE 1985, S. 465; ROUSSEAU 1985, S. 10-17):

- ebenenspezifischen Konzeptionen beinhalten nur Variablen über Betrachtungsgegenstände einer Ebene
- kontextuelle Konzeptionen beinhalten auch Variablen über Betrachtungsgegenstände der nächsthöheren Ebene und
- reduktive Konzeptionen greifen auch auf Variablen über Betrachtungsgegenstände der nächst niedrigeren Ebene zurück.

1.122 Verhaltenswissenschaftlich-organisationstheoretische Problemfeldmatrix

Macht man diesen Mehrebenen-Ansatz für eine verhaltenswissenschaftlich ausgerichtete Organisationstheorie nutzbar, wird aus der Verknüpfung der Problemfelder der Organisationstheorie (vgl. Pkt. 1.12 der Arbeit) und der unterschiedlichen Ebenen des Verhaltenskonzeptes eine ' Problemmatrix' sichtbar, diese läßt sich beispielhaft anfüllen, - so lassen sich aus der

---

demnach als Elemente von Klassen zu verstehen; dies gilt analog für die Merkmale von Gruppen etc.

Konkretion 'individuelle Merkmale' (Ebene 1) für Organisationsmitglieder Motive und Erwartungen als Verhaltensdeterminanten, aus der Konkretion 'individuelle Merkmale' auf der organisationalen Seite die Arbeitsaufgabe als ebenenmäßig gleichrangige, situative Einflußgröße ableiten[1].

Die unterschiedlichen Analyseebenen sind aufgrund der stark einzeldisziplinären Forschung in der Regel noch mit unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen schwerpunktmäßig assoziiert (ROBERTS et al. 1978; GOWLER/-LEGGE 1982; KORMAN/VREDENBURGH 1984), für eine (ursprünglich) betriebswirtschaftliche Organisationstheorie haben damit aus verhaltenswissenschaftlicher Sicht - bezogen auf die verschiedenen Ebenen - individual-psychologische Ansätze, sozialpsychologische Ansätze und soziologische Ansätze besondere Bedeutung (GROCHLA 1980).

Diese Zerlegung des Gegenstandsbereiches und Integration mit verhaltenswissenschaftlichen Ansätzen bietet zum einen die Möglichkeit, vorhandene Ergebnisse unter organisationstheoretischen Gesichtspunkten zu systematisieren und eine empirische Analyse der Elemente und Prozesse auf jeder der angegebenen Ebenen und ihrer jeweiligen Konstrukte anzuleiten[2]. Sie stellt von daher ein konzeptionelles Mittel zur Erreichung des theoretischen wie pragmatischen Wissenschaftszieles dar, indem sie zentrale Problemfelder systematisch zu benennen gestattet.

---

1) Eine Ableitung und ebenmäßige Verkopplung personaler und situativer Einflußfaktoren findet sich bei STEINLE (1985, S. 607); personale Determinanten werden bei ihm unter 'mental-soziale', situative Faktoren unter 'materiell-sachtechnologische' Einflußgrößen eingeordnet; eine explizite Bestimmung des Interaktionskonzeptes unterbleibt; aus der Berücksichtigung von 'individuellen Erwartungen' als personalen Verhaltensdeterminanten kann aber auf eine transaktive Interpretation der Interaktion geschlossen werden (vgl. dazu auch Pkt. 1.3432 der Arbeit); zu personalen und situativen Determinanten des personalen Verhaltens vgl. auch Pkt. 1.243 der Arbeit.

2) Eine Vielzahl organisationstheoretischer Problemfelder entsteht aus Einflußfaktoren unterschiedlicher Ebenen (KORMAN/VREDENBURGH 1984; ROUSSEAU 1985) für die Einbindungsforschung vgl. dazu die empirischen Studien und ihre Zuordnung zu den Einfluß- und Auswirkungsbereichen (Pkt. 3.0 der Arbeit); zu den methodischen Problemen der Mehrebenenanalyse vgl. z.B.: HUMMEL (1972); WELZ (1974); SHAPIRA/ZEVULUN (1979); STEINLE (1985); v. SALDERN (1986); auf mögliche Fehlschlüsse gehen ROUSSEAU 1985, S. 4-10 und v. SALDERN 1986, S. 14, 15 ein; siehe dazu auch Pkt. 1.2222 der Arbeit.

Die Identifizierung einer gemeinsamen Grundlage von Forschungsbemühungen (ursprünglich unterschiedlicher Disziplinen) geschieht dabei wesentlich über die Bildung und Benennung abstrakter Kategorien und Konzepte (KILMAN 1983); eine Nachkonstruktion von Gemeinsamkeiten und Unterschieden der verschiedenen Beiträge (aus den Einzeldisziplinen) erfolgt dadurch, daß gemeinsame Problemstellungen und Problemlösungen der Einzelansätze herausgearbeitet werden und diese unter Anwendung eines verfeinerten oder veränderten begrifflichen Instrumentariums systematisch aufeinander bezogen werden (GROCHLA 1979). Ein solcher integrierender Entwurf ist abstrakter und umfassender als die ursprünglichen Ansätze der Einzelbeiträge und kann als vorläufiger, durch weitere Forschungen differenzierbarer "Basisbezugsrahmen" dienen, der den (vormaligen) Einzelaspekten eine (vorläufige) konzeptionelle Position zuweist. Sofern die bei einer solchen Interdisziplin-Forschung entstehenden Aussagen grundsätzlich falsifizierbar formuliert werden, kann ihnen zumindest im kritisch-rationalistischen Wissenschaftsverständnis der Wissenschaftscharakter nicht abgesprochen werden (vgl. KOSIOL et al. 1965, S. 356). Dieser Rahmen stellt eine überaus stark vereinfachende "Abbildung" dar und kann nur als grobe Leitlinie für davon Ausgang nehmende rekonstruktive theoretisch-konzeptionelle Differenzierungen dienen[1]. Bereits einfache Konzeptualisierungen beruhen auf einem "Vorverständnis", das auswahlleitend ist für die Untersuchung der als relevant erachteten Dimensionen, Einheiten, Eigenschaften und ihrer Beziehungen sowohl bezüglich der einzelnen Elemente als "Gegenständen" verhaltenswissenschaftlich orientierter Organisationstheorie, wie auch im Hinblick auf deren Zusammenhänge untereinander[2]. Die auf den einzelnen Ebenen verwendeten Konzepte/Kon-

---

1) Differenzierungen wurden z.B. von INDIK (1968), vgl. dazu auch: JAMES/JONES (1976) und WUNDERER/GRUNWALD (1980) und PAYNE/PUGH (1976) entwickelt; mehr Prozeß-orientierte Konzeptualisierungen wurden z.B. von NAYLOR et al. (1980), DAVIS/LUTHANS (1980) und STEINLE (1985) entwickelt.

2) ECKENSBERGER (1982) nennt drei Richtungen, in denen ein solches Vorverständnis auf Konzeptualisierungen einwirken kann: das Vorverständnis (1) reflektiert normalerweise bereits existierendes Wissen und seine Eigenschaften bestimmen daher die Eigenschaften der entwickelten Konzeptualisierung, das Vorverständnis (2) ist weder als wahr noch als falsch zu kennzeichnen, sein Wert bemißt sich nach seiner Nützlichkeit; beim Vorverständnis (3) handelt es sich nicht um einen einheitlichen Tatbestand, vielmehr sind qualitativ unterschiedliche Arten von Vorverständnissen anzunehmen, die dann wiederum zu nicht ineinander überführbare konzeptionellen Ansätze führen können; ähnlich auch WATKINS (1973), SARBIN (1977) in Anlehnung an PEPPER (1942), MITROFF/KILMAN (1978) und ROBERTS et al. (1978), die regulative Prinzipien, Weltanschauungen, Hintergrundwissen oder

strukte weisen weitere Beschränkungen auf, die den grundsätzlichen Beschreibungs- und Erklärungswert des Bezugsrahmen, in den die Konstrukte eingehen, relativieren.
Zeitgebundene Einflüsse (vgl. GERGEN 1973) und kulturell getränkte 'Vorannahmen' fließen in die Konstruktion und Entwicklung von Konstrukten selbst mit ein, darüber hinaus enthalten sie teilweise beschreibende und erklärende Elemente, empirisch Verallgemeinerungen und idealtypische Abstraktionen; ihr Erklärungswert ist daher mehr fragmentarisch und die empirischen Grundlagen teils diffus, teils illustrativ (so zusammenfassend: BÜSCHGES/LÜTTKE-BORNEFELD 1977, S. 29).
Als grobes Unterscheidungsraster für Konzeptionen auf den einzelnen Ebenen lassen sich folgende, graduelle Unterschiede beschreibende Aspekte festhalten, die Hinweise auf die Güte dieser Ansätze liefern können:

- Erfassung der als relevant erachteten Tatbestände,
- Präzisierung und Klärung der Zusammenhänge zwischen relevanten Tatbeständen,
- Vorhersagemöglichkeit für neue, noch unbekannte Tatsachen,
- Erklärungskraft oder Begründungsfähigkeit bezüglich bekannter Tatsachen,
- Handlungsunterstützung bei Gestaltungsmaßnahmen und
- Identifikation von Handlungsspielräumen, die als Grundlage von Gestaltungshandeln dienen können (vgl. CHILD 1973; GROCHLA 1975).

Zwischenzusammenfassung

Auf der Grundlage organisationstheoretischer Problemfelder auf unterschiedlichen Betrachtungsebenen (vgl. Pkt. 1.22 der Arbeit) läßt sich durch die Verkopplung mit unterschiedlichen Ebenen des Verhaltenskonzeptes (Individualverhalten, Verhalten von Gruppen, Quasi-Verhalten von Organisationen) eine Matrix[1] verhaltenswissenschaftlich-organisationstheoretischer

---

grundsätzlichen Frageansatz als grundlegende Einflußfaktoren der Konzeptualisierung kennzeichnen.

1) Die hier angedeutete Matrixdarstellung im zwei-dimensionalen Fall läßt sich meines Erachtens durch das Hinzufügen weiterer Dimensionen erweitern, und damit auch inhaltlich verändern. Ein ähnlicher Ansatz der Problemfeldgewinnung (allerdings mit anderen 'Dimensionen') findet sich z.B. bei DLUGOS/WONDRACEK 1978 (vgl. auch dazu Pkt. 1.2223 der Arbeit). Fraglich ist jeweils eine echte Unabhängigkeit der zur Problemfeldbestimmung herangezogenen Merkmale; die heuristische Funktion eines solchen Vorgehens bleibt davon im wesentlichen unberührt.

Problemfelder gewinnen; dabei entstehen ebenenspezifische und ebenenübergreifende Detailproblemfelder, die jeweils Beschreibungs-, Erklärungs-, Vorhersage-und Gestaltungsproblemfelder enthalten. Die dazu herangezogenen Konstrukte und Detailkonzeptionen stellen je wiederum eigene Untersuchungsgegenstände dar.

1.13 Theorie-Anwendungsproblem

Die erfahrungswissenschaftliche Orientierung der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie zielt auf die Erarbeitung empirisch gehaltvoller Aussagen über ihre jeweils betrachteten Gegenstandsbereiche; als "theoretisches Wissen" im strengen Sinne sind Aussagensysteme dann zu bezeichnen, wenn

(a) eine (nicht leere) Teilmenge der die Theorie konstituierenden Sätze aus empirisch nachgeprüften und nicht falsifizierten Aussagen mit Informationsgehalt besteht oder zusätzlich gefordert wird, daß,

(b) zumindest einer der Sätze einer empirischen Theorie ein "Gesetz" darstellt, d.h. es sich um eine raumzeitlich unbegrenzte nomologische Hypothese handelt (vgl. EICHHORN 1978, S. 85, 86).

Zwei Aspekte des theoretischen Wissenschaftszieles sind zu unterscheiden, zum einen ist die Herkunft der Fragestellung aus einem vorhandenen theoretischen Entwurf gemeint, zum anderen Erklärung und Prognose von Vorgängen in dem Realitätsausschnitt, auf den sich die organisationstheoretischen Aussagen beziehen; eine direkte praktische Verwendungsmöglichkeit solcher Aussagen muß allerdings nicht von vornherein gegeben sein (KUBICEK 1975). Als pragmatisches Wissenschaftsziel[1] gilt dann die Lösung solcher Fragen, die aus dem Anwendungsfeld des theoretischen Wissens herrühren, der unmittelbare Anwendungsbezug organisationstheoretischer Aussagen oder aber - in abgeschwächter Form - die Bereitstellung von Orientierungspunkten, die eine wertende Auswahl unter den realisierbaren Ziel- und Mittelalternativen ermöglichen (KÖHLER 1976b). Im Hinblick auf den Zusammenhang theoretischer Aussagensysteme (der Organisationstheorie) und ihrer praktischen Umsetzung im Anwendungsfall wird in formaler Hinsicht die These von der Struktur-Parallelität von

---

1) Zur Unterscheidung von theoretischem und pragmatischem Wissenschaftsziel vgl. CHMIELEWICZ (1978, 1979); STÜNZI (1984); MEYER (1985).

Erklärung, Prognose und Technologie vertreten; die Anwendung theoretischen Wissens stellt dann die Ermittlung geeigneter Maßnahmen zur Erreichung von Zielen auf der Grundlage von Gesetzeswissen dar. Eine praktische Anwendung kann dann erfolgen, wenn die herangezogenen wenn-dann-Aussagen Antezendenz-Bedingungen enthalten, von denen zumindest einige auch in praktische Maßnahmen umsetzbar sein müssen (GROEBEN/WESTMEYER 1981, S. 213/214). Unter Anwendungsgesichtspunkten ergibt sich dann für eine verhaltenswissenschaftlich orientierte Organisationstheorie, daß sie zum einen über erforschte Gesetzmäßigkeiten verfügen muß, in denen die Gestaltungsziele (als dann-Komponenten) formuliert auch angesprochen werden und zum zweiten informationshaltige Theorien auch auffindbar sind, die unter Zielerreichungsgesichtspunkten relevante Randbedingungen enthalten, die in praktische Maßnahmen umsetzbar sind[1]. Verwendet man die beiden Aspekte als Beurteilungskriterien für verhaltenswissenschaftlich-organisationstheoretische Ansätze, so kann von theoretischen Aussagen streng genommen nicht die Rede sein (vgl. z.B. KUBICEK 1975; GROCHLA 1978; CHMIELEWICZ 1979)[2].

1.131 Theorie-Technologie-Anwendung

Wissenschaftliche Theorien, technologische Theorien und technisch-praktische Tätigkeiten sind im Bereich verhaltenswissenschaftlicher Ansätze zu trennen (WESTMEYER 1978; HERRMANN 1979c, beide in Anlehnung an: BUNGE 1967). Wissenschaftliche Theorien und technologische Theorien lassen sich anhand ihrer unterschiedlichen instrumentellen Funktion differenzieren:

---

1) GROEBEN/WESTMEYER (1981) kommen in ihrer meta-theoretischen Kritik verhaltenswissenschaftlicher Forschungsergebnisse (hier exemplifiziert für psychologische Theorien) zu eher zurückhaltenden Einschätzungen; sie sehen die Notwendigkeit alltagsnähere Untersuchungen mit besonderer Berücksichtigung der externen Validität voranzutreiben (S. 214), die Identifikation informationshaltiger Theorien, die über die oben spezifizierten Antezedenz-Bedingungen verfügen, sehen sie als durch "... die bisherige Forschung ganz und gar nicht erfüllt ..." (im Original z.T. gesperrt, S. 214); ähnlich skeptisch auch KOCH (1981).

2) Die Gewinnung von Gestaltungsaussagen ist aber nicht zwingend an das Vorhandensein eines mehr oder weniger umfangreichen, empirisch bewährten theoretischen Aussagensystems gebunden (vgl.: GROCHLA 1978; SZYPERSKI/MÜLLER-BÜLING 1981 und Pkt. 4.32 der Arbeit).

Wissenschaftliche Theorien stellen die Kulmination bisheriger Forschungen dar und sind die Basis weiterer Forschungsarbeiten; technologische Theorien geben die Basis ab für die Gewinnung von Regeln, die den Verlauf optimalen, praktischen Handelns anzeigen; von daher läßt sich eine "epistemologische Eigenständigkeit" (HACK/HACK 1985, S. 594) technologischer Ansätze ableiten.

Technologische Theorien haben die Lösung von Problemen zum Gegenstand, die im nicht-forschenden, praktischen Handeln, nicht hingegen im Fortgang wissenschaftlicher Forschung entstehen. Sie sollen in erster Linie zuverlässig "arbeiten" und werden an Kategorien wie praktische Verwendbarkeit, Nützlichkeit, Effizienz, Verläßlichkeit und Routinisierbarkeit bewertet (HERRMANN 1979c, in Anlehnung an LENK 1973; vgl. auch für den naturwissenschaftlichen Bereich SKOLIMOWSKI 1966 und HACK/HACK 1985). Technologischen Theorien und wissenschaftlichen Theorien ist die Anwendung der wissenschaftlichen Methode bei der Erfahrungsgewinnung gemeinsam. Die Entwicklung technologischer Theorien stellt sich dabei als ein der Entwicklung theoretischer Theorien gleichgewichtiges Unterfangen dar; die in beiden Bereichen implizierten wissenschaftlichen Aufgaben unterliegen aber unterschiedlichen Zwecksetzungen (KLAGES 1967). Forschungstätigkeit im Bereich wissenschaftlicher Theorien ist in diesem Sinne die Auseinandersetzung mit "idealisierten Modellen", die die Repräsentation ausgewählter Aspekte der Realität innerhalb theoretischer Systeme zum Gegenstand hat, die technologische Innovation bzw. Forschungstätigkeit hingegen dient der Entwicklung und Erprobung erfolgversprechender Maßnahmen, die in bestimmten Situationen die Erreichung vorgegebener Ziele erlauben (WESTMEYER 1978, S. 123). Technologien in diesem Sinne sind nicht theoriefrei, vielmehr können solche Ansätze auf intersubjektiv einheitliche und verbindliche Weise formuliert werden, überprüft werden und anwendbar sein (WESTMEYER 1978). Gehen Ergebnisse der Arbeit an idealisierten Modellen, also Arbeitsergebnisse wissenschaftlicher Theorien, in technologische Theorien ein, verlassen sie damit auch den Bereich, in dem einzig 'originär' wissenschaftliche Bewertungskriterien gelten. Das Theorie-Anwendungsproblem stellt deshalb kein unproblematisches Anwendungsverhältnis dar im Sinne einer strikten Ableitung von Handlungsregeln aus fertigen wissenschaftlichen Erkenntnissen (vgl. HERRMANN 1979b, S. 145), denn Gesetzesaussagen beziehen sich auf idealisierte Modelle der Realität, Handlungsregeln aber sollen in Realsituationen Verwendung finden (HERRMANN 1979c, in Anlehnung an BUNGE 1967). Diese "heterogene Deutung von Theorien" (HERRMANN 1979a,b) bedeutet, daß die Tauglichkeit eines theoretischen Aussagengefüges nicht

alleine anhand seiner Bewertung über die oben angeführten Standardkriterien rekonstruiert wird, sondern auch danach, was solche Ansätze "... zur Lösung bestimmter wissenschaftlicher Probleme in bestimmten Problemlösungsstadien beitragen" (HERRMANN 1979a, S. 30 im Original gesperrt). Neben Problem-neutrale Standardkriterien zur Beurteilung von Aussagensystemen treten dann "... Problemart- und Problemstand-spezifische Theorie-Kriterien" (HERRMANN 1979a, S. 30). Eine Problemorientierung organisationstheoretischer Konzeptionen fragt in diesem Sinne danach, was ein Aussagensystem bei der Lösung organisationaler Problemstellungen leistet, mit der Handlungssubjekte/Entscheider als Organisationsmitglieder in bestimmten historischen Zeitintervallen konfrontiert sind (SCHULER 1985). Organisationstheoretische Ansätze weisen im großen Umfang eine solche technologische Orientierung auf; Ansätze, die auf die empirische Fundierung und Präzisierung gedanklicher Bezugsrahmen abzielen (z.B.: KUBICEK 1975, 1978; GROCHLA 1975; KIRSCH 1984b), folgen in diesem Sinne einer Abkopplung von strengen Theorie-Bewertungsstandards[1]. Eine Orientierung an der Entwicklung technologischer Theorien[2] impliziert nicht den Verzicht auf empirische Prüfung der in diesen Ansätzen enthaltenen Aussagen, noch den Verzicht auf organisationstheoretische Forschung selber. Diese kann vielmehr der organisationstechnologischen Forschung konzeptionelle Bausteine und Instrumente liefern, die unter entsprechender Modifikation in technologische Entwürfe eingehen[3]. Prinzipielles Ziel beider Forschungsansätze bleibt, nicht-forschendes Handeln der Organisationsmitglieder zu unterstützen. Dies kann auf zweierlei Art und Weise geschehen; zum einen durch die Bereitstellung expliziter Handlungsregeln (technologischer Zweig) und zum anderen durch die zur Verfügungstellung organisationstheoretischen Hintergrundwissens (grundlagentheoretischer Zweig) im technisch-praktischen Handeln[4]. Ganz in diesem Sinne stellte

---

1) Andererseits ist aber auch eine gegenläufige Bewegung zu beobachten, da die Entwicklung von Aussagensystemen gefordert wird, die eine Ausgrenzung von Momenten der Inexaktheit bedingen; dies weist zumindest in die Richtung, rein theoretische Fragestellungen zu untersuchen (so: KÖHLER 1976a, S. 45 für betriebswirtschaftliche Ansätze allgemein).

2) Eine Orientierung in Richtung auf technologische Forschung basiert auf Wertentscheidungen; SZYPERSKI/MÜLLER-BÖLING (1981) nennen hier die Leistungs- und Beitragsmotivation der Wissenschaftler (zur Problemlösung).

3) Dabei ist zu beachten, daß sich die Bewertungskriterien (Theorie-Standards) auf den unterschiedlichen Ebenen (wissenschaftliche Forschung, technologische Forschung) jeweils ändern.

4) HERRMANN (1979c) zeigt dies am Beispiel psychologischer Erkenntnisresultate auf; diese Überlegungen scheinen auf organisationstheoretische Erkenntnisresultate insgesamt grundsätzlich übertragbar.

ZIEGLER (1980) als Aufgabe und Leistung angewandter Wissenschaft (am Beispiel der Betriebswirtschaftslehre) dar, praktisches oder instrumentelles Alltagswissen mit wissenschaftlichen Ansätzen zu fundieren, respektive mit wissenschaftlich begründeten technologischen Regeln anzureichern. Das bei den organisationalen Handlungsträgern vorhandene instrumentale Wissen zur Lösung der ihnen jeweils gestellten Aufgaben (Problemen) gerät damit unter dem Einsatz technologischer Ansätze in zunehmendem Maße unter wissenschaftliche Kontrolle und muß sich an Erfolgskriterien der Praxis messen lassen (GROCHLA 1978). Die Entwicklung von Gesetzesaussagen kann somit nicht alleiniges Ziel wissenschaftlicher, organisationstheoretischer Arbeit sein; zum einen wird Erarbeitung und erfolgversprechende Testung solcher Aussagensysteme für den betriebswirtschaftlichen und organisationstheoretischen Bereich überhaupt skeptisch beurteilt (SZYPERSKI/MÜLLER-BÖLING 1981, in Anlehnung an SCHANZ 1975a,b und KUBICEK 1977), zum anderen wird die universelle Anwendbarkeit von Gesetzesaussagen deswegen angezweifelt, weil die für die Anwendung notwendigen anzugebenden Randbedingungen fehlen oder aber diese sich, sofern sie angegeben werden, in konkreten Handlungszusammenhängen nicht annähernd verwirklichen lassen (WESTMEYER 1978; vgl. auch: ELSCHEN 1982).

Der idealisierende Gehalt dieser Aussagen ist deshalb auch bei den Verhaltenswissenschaften, aus denen sich organisationstheoretische Konzepte speisen, zur Kenntnis zu nehmen (KIRSCH 1984)[1]. Für eine Basiswissenschaft der Verhaltenswissenschaften, die Psychologie, gilt, daß die idealisierenden Bedingungen, unter denen psychologische Gesetze Gültigkeit beanspruchen können, zumindest nicht immer bekannt sind (WESTMEYER 1978). Grundwissenschaftliche Theorien in den Verhaltenswissenschaften sind mit Anwendungsbedingungen verknüpft, die sich häufig nicht verwirklichen lassen (WESTMEYER 1977, 1978). Theoretische Aussagen aber, die von solcher Art Anwendungsvoraussetzungen nicht betroffen sind und unter den Bedingungen praktischen organisatorischen Gestaltungshandelns eingesetzt werden könnten, fehlen.

---

1) Damit scheint aber auch die bisherige Kritik am Modell-platonistischen Denken als einer Form der wissenschaftlichen Arbeit an idealisierten Modellen zur Revision anzustehen; vgl. dazu die Anmerkungen bei KÖHLER (1980, S. 119), Fußnote 56 und die dort angegebene Literatur.

1.132 Kontinuität versus Differenz

Eine Interpretation der Anwendung theoretischen Wissens als Anwendung von "Theorien" ist damit zumindest strittig. Zwei Positionen sind zu unterscheiden[1]: Im Rahmen einer "Kontinuitätsannahme" (WESTMEYER 1978; GREIF 1983) wird die Frage der Anwendbarkeit theoretischen Wissens auf praktische Probleme prinzipiell bejaht; die praktische Bedeutsamkeit theoretischer Aussagensysteme hängt davon ab, ob informationshaltige Theorien vorliegen, in denen die dann-Komponente der "wenn-dann-Aussage" auf ihre jeweiligen Einflußfaktoren hin untersucht wurde. Darüber hinaus müssen die Anfangs- oder Randbedingungen, sozusagen die situativen Parameter des Aussagensystems, einige wichtige in praktische Maßnahmen umsetzbare Elemente enthalten und zu guter Letzt muß die Relevanz der erforschten Gesetzmäßigkeit für den angestrebten Anwendungsfall auch gegeben sein (BROCKE 1980). Vertreter einer "Differenzhypothese" sehen die Notwendigkeit, für technologische Theorien und wissenschaftliche Theorien unterschiedliche Bewertungskriterien heranzuziehen; technologische Theorien sind demzufolge an Kriterien praktischer Verwendbarkeit, Nützlichkeit, Effizienz, Verläßlichkeit und Routinisierbarkeit orientiert (vgl. LENK 1973). Diese Unterscheidung beruht auf der Annahme, daß "... im engeren Sinne wissenschaftliche Erkenntnisse (...) für das technisch-praktische Handeln zu abgelegen oder schlicht irrelevant (sind). Die Gewinnung technologischer Erkenntnisse erfolgt zwar (...) unter Beiziehung vorgängiger wissenschaftlicher Arbeitsresultate, aber unter der Maßgabe der Optimierung von Voraussetzungen für praktische Zielerreichungen. Technologische Erkenntnis wächst primär unter der Kontrolle der Bewährung im technisch-praktischen Handeln. Die Effizienz technologischer Innovationen per se sagt zwar noch nichts über "Wahrheit" technologischer Theorien aus, es ist aber die praktisch-technische Effizienz, die letztlich über das Schicksal technologischer Elaborationen entscheidet" (HERRMANN 1979c, S. 214, in Anlehnung an BUNGE 1967)[2]. Grundlagentheorien können

---

1) In ähnlicher Weise unterscheiden ZIEGLER (1980) Nicht-Diskriminierbarkeitsthese und HACK/HACK (1985) epistemologische Eigenständigkeit als zwei Ausrichtungen des Verhältnisses zwischen reiner und angewandter Wissenschaft.

2) Der Frage des Interessenbezuges des Einsatzes technologischer Theorien in der verhaltenswissenschaftlich orientierten Organisationstheorie soll an dieser Stelle nicht nachgegangen werden, Überlegungen über negativ zu bewertende Nebenwirkungen der Anwendung dieser Ansätze in der technisch praktischen Gestaltung können hier ebenfalls nicht verfolgt werden (vgl. hierzu z.B. ULRICH 1982; CAMPBELL 1984; BÜSCHGES 1985; STEINLE 1985). Als anthropologisch-normativ fundierte Handlungsrandbedingungen sind für Organisationsmitglieder die

neuartig, kühn und riskant sein, technologische Theorien sollen hingegen in erster Linie "zuverlässig arbeiten", bewährt sein und nicht von riskanter Kühnheit (vgl. HERRMANN 1979c, S. 215). Diese Abkopplung von den Bewertungsstandards der Grundlagentheorien begründen Vertreter der Differenzhypothese damit, daß technologisches Wissen "... gerade nicht angewandtes allgemeines theoretisches Wissen (sei)" (BROCKE 1980, S. 212, im Original z.T. gesperrt). Ähnlich hat SZYPERSKI bereits 1971 darauf aufmerksam gemacht, daß instrumentale Aussagen nur im "Idealfall" lückenlos aus explanatorischen Sätzen ableitbar sind (SZYPERSKI 1971, S. 267). Damit wird aber deutlich, daß eine logisch-systematisch geregelte Anwendung allgemeiner Theorien in praktischen Kontexten deswegen nicht zu erwarten ist, weil in die erfolgreiche Anwendung Anwendungswissen "sui generis" einfließt. Der "... grundsätzlich idealisierte Charakter grundwissenschaftlicher Theorien der Sozial- und Verhaltenswissenschaften (macht) ihre systematische Anwendung auf natürliche Situationen im Prinzip unmöglich ..." (BROCKE 1980, S. 214). Eine pragmatische "Übersetzung" von Grundlagentheorien im Bereich der Organisationstheorie bestünde dann darin, "... den Suchraum für effektive Gestaltungsmaßnahmen theoretisch zu strukturieren und (zu reduzieren)" (GREIF 1983, S. 44 im Original z.T. gesperrt)[3]. Die Anwendung theoretischen Wissens ist an "technologische Kreativität" (SZYPERSKI 1971) gebunden und als Ableitungs- oder Umformungsvorgang von wenn-dann-Aussagen in unmittelbar praktisch-technisches Handeln nicht adäquat erfaßt. Die Hauptfunktion theoretischer Ansätze besteht vielmehr darin, Handlungsmöglichkeiten und Handlungsvoraussetzungen für organisationales Gestaltungshandeln als Handeln in und Handeln von Organisationen zu ermitteln[4].

Sicherung umfassender Realisierung einer 'sozialverträglichen Selbstverwirklichung', wie eine entwicklungsfördernde Situationsgestaltung zu nennen (vgl. SCHNEEWIND 1984, II S. 336).

3) Von daher ergibt sich, daß verhaltenswissenschaftliche Theorien nur in den für sie vorgesehenen Geltungs- und Anwendungsbereichen auch einzusetzen sind, respektive bei Geltungsbereichsüberschreitung oder Geltungsbereichswechsel theoretische Entwicklungsarbeit anzusetzen, um zu einer schrittweisen Spezifizierung zu gelangen (vgl. BROCKE 1980, S. 218); BROCKE (1980) behandelt das Anwendungsproblem theoretischer Ansätze im Rahmen psychologischer Theorien, GREIF (1983) bezieht sich auf organisationspsychologische Ansätze, ähnlich auch GEBERT/v. ROSENSTIEL (1981), die theoretische Theorien als mögliche "Mittelbausteine" für technologische Ansätze betrachten; vgl. dazu auch SCHULER/STEHLE 1982, SCHULER 1985.

4) ULRICH (1982) fordert eine grundsätzliche Differenzierung von angewandter Forschung und Grundlagenforschung; für die angewandte Forschung ist demnach eine eigene Philosophie, die zu einer eigenständigen, mehrdimensionalen und interdisziplinären anwendungsorientierten

Eine in dieser Richtung liegende Zielsetzung erfahrungswissenschaftlicher Theoriebildung mit starker technologischer Komponente besteht - bezogen auf die Elemente des Objektbereichs organisationstheoretischer Ansätze - in der empirischen Entwicklung und Fundierung gedanklicher Bezugsrahmen. Diese greifen auch auf Überlegungen im Sinne eines Mehrebenenmodells zurück. (vgl. z.B. GROCHLA 1975, 1978; KUBICEK 1975, 1977; WOLLNIK 1977; SZYPERSKI/MÜLLER-BÖLING 1981; WITTE 1981; KUBICEK et al. 1981; WHITLEY 1984a, STEINLE 1985). Der Ansatz wird unter 1.2 der Arbeit weiter verfolgt.

Auf einer dritten Ebene der Theorie-Anwendungsproblematik, der des praktisch-technischen, organisationalen Handelns, ist der Frage nachzugehen, auf welche Art und Weise und in welchem Umfang grundwissenschaftliche und technologisch orientierte Ansätze subjektiv durch die jeweiligen Entscheidungsträger/Handlungssubjekte interpretiert und transformiert werden.

1.133 Praktisches Handeln unter Verwendung theoretischer und technologischer Mittelbausteine

Die meta-theoretisch angelegte Diskussion des Theorie-Anwendungsproblems ist um die Frage der Untersuchung von Resistenzen (der Anwender) bei der Verwendung grundwissenschaftlicher und technologischer Aussagen zu erweitern, denn ein zur Nutzung vorliegendes "Wissenschaftsprodukt" (WITTE 1981) geht in einen systematischen organisationalen Nutzungsprozeß erst durch die Übernahme durch den jeweiligen Anwender ein (vgl. WITTE 1981, S. 32); in diesem Sinne stellt sich dann das Problem der Anwendung grundlagenwissenschaftlicher oder technologischer Aussagen weniger als ein im weitesten Sinne wissenschaftslogisches Problem dar, es betrifft vielmehr Art und Umfang der Akzeptanz solcher Aussagengebilde durch die jeweiligen Anwender[5] (GROCHLA 1978; CHERNS 1980; SAATY 1983).

Wissenschaft beitragen soll, zu entwickeln (S. 8); im Gegensatz dazu z.B. RADNITZKY (1971), der zwar für den hier interessierenden Bereich der Verhaltenswissenschaften eine Tendenz zum "imitativen Szientismus" diagnostiziert (im Sinne einer Orientierung am unkritisch übernommenen Vorbild der Physik als theoretischer Disziplin), aber für den Bereich der Humantheorie keine bereichseigene Methodologie fordert.

5) Eine solche Nutzung kann auf der Ebene der Maßnahmenplanung wie auf der Ebene der Maßnahmendurchführung ansetzen (ARGYRIS 1985).

Bereits die Definition dessen, was als organisationales "Problem" zu charakterisieren ist, wird von Wissensanwendern und Wissenschaftlern unterschiedlich beurteilt (DUBIN 1976). Grundlagenforschung, angewandte Forschung und praktisch-technisches Anwendungssystem legen unterschiedliche Bewertungskriterien an solche Konzeptionen an (VITELES 1969; GROEBEN/WESTMEYER 1981; DACHLER 1982; BOWERS 1983; MEYER-DOHM 1983; CHENG/McKINLEY 1983; MATHIAS 1983; WALTON 1985). Die Anwendung sozialwissenschaftlicher Instrumente bei der organisationalen Problemlösung ist Teil eines (unternehmungs)politischen Prozesses, in dem die Machtverhältnisse unterschiedlicher Gruppen von Organisationsmitgliedern eine wesentliche Rolle spielen können (WHITLEY 1984a); eine "weitgehende praktische Ambivalenz" (SCHANZ 1973) theoretischer und technologischer Konzeptionen ist daher im konkreten Anwendungsfall aus unternehmungspolitischer Perspektive zu relativieren. Die praktischen Konsequenzen gestalterischer Umsetzung müssen sich überdies keineswegs den Gestaltungsintentionen beugen, d.h. Planung und Realisierung fallen in diesem Bereich stets tendenziell auseinander, umfassende und gleichzeitig langfristig wirksame soziale Kontrolle und Steuerung aufgrund theoretisch-konzeptioneller Ansätze sind wohl für den Bereich der Verhaltensprozesse in Organisationen in umfassender Weise nicht zu erwarten (vgl. BÜSCHGES 1985, S. 122).
Aus Arbeitnehmer-orientierter Sicht ist die Verwendung sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse aus Untersuchungen, die durch das Management einer Organisation initiiert wurden, vorab nicht grundsätzlich abzulehnen, vielmehr können auch hier gewerkschaftlich-kollektiv differenzierte Strategien entwickelt werden, in denen die für die Gruppe der Arbeitnehmer als positiv erachteten Ergebniselemente als weitere Entscheidungsprämissen (im Rahmen konkurrierender Zielsysteme und Interessen) dienen können (KUBICEK 1983; FRICKE et al. 1985)[1].

BENNE (1976) führt die partiellen Anwendungsschranken theoretisch-konzeptioneller Beiträge organisationstheoretischer Ansätze auf unterschied-

---

1) Damit soll hier angedeutet werden, daß "technisch" relevante Erkenntnisse nicht automatisch dem Kriterium emanzipatorischer Relevanz zuwiderlaufen müssen; zur emanzipatorischen Relevanz verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse vgl. HOLZKAMP (1972), zum teilweise konfligierenden Verhältnis von technischer Relevanz und emanzipatorischer Relevanz verhaltenswissenschaftlicher (Forschungs)ergebnisse vgl. zusammenfassend: GROEBEN/WESTMEYER (1981). Unbestritten bleibt, daß vorhandene Herrschaftsstrukturen in Organisationen zu bevorzugter Nutzung und einseitiger Interessendurchsetzung qua Wissens- und Informationsvorsprung führen können.

liche kognitive Grundorientierungen von (Verhaltens)wissenschaftlern und Entscheidungsträgern zurück.

The Cognitive World of Behavioral Scientists	The Cognitive World of Social Practitioners and Action Leaders
1. People and human systems are not of interest as particular cases but as instances to confirm or disconfirm generalizations about people and human systems. Knowledge is organized around verbally (and/or mathematically) articulated generalizations	1. People and human systems are clients or constituents. The concern is with particular cases, situations, and practical difficulties in order to help, improve, or change these. Knowledge is organized around kinds of cases, situations, and difficulties and effective ways of diagnosing and handling them.
2. The occasion for inquiry is some gap or discrepancy in a theory or conceptual scheme. "Success" in inquiry is measured by attainment of more warrantable statements of variable relationships that fill the gap and/or obviate the discrepancy.	2. The occasion for inquiry is some difficulty in practice, some discrepancy between intended results and the observed consequences of actions or excessive psychic and/or financial costs of established ways of working. "Success" in inquiry is measured by attainment of ways of making and/or doing that are more effective in fitting means to ends and/or in reducing costs of operation.
3. Scientists try in the course of their research to reduce or eliminate the influence of extraneous values (other than "truth" value) from the processes of collecting data and determining and stating the meaning of the data within the research context. Knowledge is relatively independent of the uses to which it may be put.	3. Practitioners and action leaders try to find and interpret data that enable them to serve the values to which they are committed: productivity, health, learning (growth), and—in more political contexts—the power, freedom, and welfare of their clients or constituents. Knowledge is consciously related to specific uses.
4. Scientists set up their research to reduce the number of variables at work in the situations they study, by controlling the effect of other variables. Experimental results take the form of statements about the relationships of abstracted and quantified variables.	4. Practitioners and action leaders work in field settings where multiple and interacting variables are at work. Their understanding of situations tends to be holistic and qualitative, though they may use quantitative methods in arriving at their "estimate of the situation." They do not attend to all the variables involved in the full understanding of a situation but rather to variables that are thought to be influential and accessible to their manipulation in handling the situation in the service of their chosen values.
5. Time, in the form of pressing decisions, does not influence their judgments and choices directly. They can reserve judgment, waiting for the accumulated weight of evidence. A longer time perspective operates in their judgments of what needs to be done now and later. Their statements of what they know are more qualified, less impregnated with their own hunches and insights as to what incomplete evidence means for purposes of action.	5. Time presses practitioners to decide and act; judgments cannot wait. They must judge in order to meet deadlines, whether the evidential basis for judgment is "complete" or not. They must depend on their own hunches and insights in attributing meaning to incomplete or contradictory evidence, so their knowledge is impregnated with these hunches and values. It is more personal, more dependent on their ability to read a situation than the more impersonal knowledge that the scientist professes and communicates.

Abb. 1: Kognitive Grundorientierungen von Verhaltenswissenschaftlern und Entscheidungsträgern

nach: BENNIS (1984, S. 178) in Anlehnung an BENNE (1976)

Die Resistenzen des Anwendungssystems gegenüber dem Einsatz organisationstheoretischer Ansätze sind damit den unterschiedlichen Relevanzbeurteilungen empirisch-konzeptioneller Beiträge (THOMAS/TYMON 1982), dem heterogenen Begriffs- und Methodeninventar (KUBICEK et al. 1981;

KILMANN 1983; ARGYRIS 1985) und der oft nur mangelnden Anbindung der jeweiligen Entwürfe an die spezifischen situativen Erfordernisse des Anwendungssystems (ZETTERBERG 1967) geschuldet.

Zwischenzusammenfassung

Eine komprimierte Analyse des Theorie-Anwendungsproblems zeigt, daß eine Kontinuitätsannahme von (verhaltenswissenschaftlichen) Grundlagentheorien und umsetzender Anwendung in konkreten Anwendungssituationen zumindest strittig ist; von daher kann eine unmittelbare Ableitung von Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen aus (Grundlagen)-theoretischen Aussagen auch für eine verhaltenswissenschaftliche Organisationstheorie nicht erwartet werden. Eine verhaltenswissenschaftlich-organisationstheoretische Grundlagenforschung ist damit nicht ausgeschlossen, wohl aber ist sie nicht unmittelbar zielführend für die Entwicklung von Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen. Ein möglicher mittelbarer Wert bemißt sich darin, grundlegendes Hintergrundwissen und konzeptionelle Ansätze bei der Entwicklung technologischer Entwürfe und praktischer Umsetzungen zu liefern.

Eine die Entwicklung technologischer Ansätze vorantreibende verhaltenswissenschaftliche Organisationstheorie bezieht sich auf das Entwerfen zuverlässig arbeitender Instrumentarien für jeweils (untersuchungs-)bereichsspezifische Problem- und Anwendungsfelder.

Die Umsetzung solcher Entwürfe ist neben den eigenständigen technologischen Forschungs- und Entwicklungsproblemen mit (kognitiven) Resistenzen des Anwendungssystems, divergierenden Interessenlagen unterschiedlicher Gruppen von Organisationsmitgliedern und beschränkten Handlungs- und Gestaltungsspielräumen[1] konfrontiert.

1.2 Bezugsrahmen

1.21 Arten und Funktionen

Die Entwicklung und empirische Fundierung konzeptioneller Bezugsrahmen in der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie stellt eine pragmatische Lösung des teilweise konfligierenden Verhältnisses theoretisch

---

1) Vgl. z.B. zusammenfassend KUBICEK (1980).