

Aus:

NANCY RICHTER

Organisation, Macht, Subjekt

Zur Genealogie des modernen Managements

Dezember 2013, 344 Seiten, kart., 34,99 €, ISBN 978-3-8376-2363-5

Das Verhältnis zwischen Organisation und Mensch hat sich seit der Industrialisierung grundlegend verändert. Doch die Stechuhren von einst sind lediglich subtileren Managementmethoden gewichen.

Nancy Richters an Nietzsche und Foucault orientierte Machtanalytik zeigt genealogisch auf, wie organisationale Praktiken in unterschiedlichen historischen Abschnitten zur Konstruktion und Konstitution von Arbeitssubjekten beitragen. Rationalisierung erscheint hierbei als strukturelle Konstante, die heute bestenfalls vom Arbeitnehmer verinnerlicht wird.

Die Studie trägt damit zur Arbeits- und Organisationsforschung ebenso bei wie zum in Deutschland noch wenig etablierten Forschungsfeld der kritischen Managementforschung (Critical Management Studies).

Nancy Richter, Kultur- und Wirtschaftswissenschaftlerin, lehrt und forscht an der Bauhaus-Universität Weimar.

Weitere Informationen und Bestellung unter:

www.transcript-verlag.de/ts2363/ts2363.php

Inhalt

Dank | 9

1. Rationalisierung vs. „Entrationalisierung“ | 11

2. Organisation und Macht | 31

2.1 Macht und Herrschaft bei Max Weber | 35

2.2 Macht in den Organisations- und Managementwissenschaften | 48

2.3 Zusammenfassung: Rationalität vs. Macht | 100

3. Macht und Subjektivierung | 117

3.1 Macht und Subjekt bei Friedrich Nietzsche | 119

3.2 Zum Kontext der Produktion eines moralischen Subjektes | 124

3.3 Macht und Subjekt bei Michel Foucault | 135

4. Die Organisation als

Macht- und Subjektivierungsdispositiv | 171

4.1 Die Episteme der modernen westlichen Organisation | 179

4.2 Organisation, Management und

Rationalisierung zu Beginn des 20. Jh.s | 195

4.3 Die „Entrationalisierung“ von Organisationen
am Ende des 20. Jh.s | 256

**5. Rationalisierung vs. „Entrationalisierung“:
Ein Paradigmenwechsel?** | 311

6. Referenzen | 317

1. Rationalisierung vs. „Entrationalisierung“

In der Organisationstheorie und -praxis vollzieht sich seit Ende des Zweiten Weltkrieges ein Trend zur vermeintlichen Entrationalisierung von Organisationen.¹ Bürokratische und tayloristische Modelle gelten als zunehmend unzulänglich. Der Abbau von hierarchischen und bürokratischen Strukturen verbindet sich mit der Forderung nach einem „Empowerment“ der Mitarbeiter² und mehr Eigenverantwortung. Flexibilität und Dynamik sind zentrale Themen der Unternehmenspraxis.³

Darüber hinaus werden Emotionen und Gefühle thematisiert und verbinden sich mit organisatorischen Fragestellungen.⁴ Emotionen und Gefühle, deren Einfluss auf Markenbildung und den Umgang mit Kunden, insbesondere im Dienstleistungsbereich, bereits bekannt ist, sind in jüngster Zeit auch Themen für Management und Führung.

Beschäftigte verbinden mit ihrer Arbeit möglichst Freude, Engagement und Selbstentfaltung.⁵ „Sine ira et studio“ oder „Haben Organisationen Gefühle?“⁶

1 Vgl. Türk, K.; Lemke, T.; Bruch, M. (2006): S. 262.

2 Mit Nennung der männlichen Funktionsbezeichnung ist in diesem Buch, sofern nicht anders gekennzeichnet, immer auch die weibliche Form mitgemeint.

3 Vgl. Siemens (1996): SAA 23627.

4 Vgl. Albrow, M. (1992): S. 314f.

5 Emotionen in Organisationen stehen verstärkt im Fokus der praxisnahen Managementforschung. Hiermit wird häufig der Anspruch verbunden, mit Gefühlen in Organisationen professionell umzugehen und die langfristige Entwicklung des Unternehmens und Change-Management-Prozesse positiv zu beeinflussen. Hierbei liegt die Annahme zugrunde, dass die immaterielle Realität von Organisationen (Emotionen, Einstellungen und Werte der Mitarbeiter) aufgedeckt und durch Coaching gezielt beeinflusst werden kann. Häufig ist hierbei auch der Begriff der Unternehmenskultur angesprochen. Erkenntnisse aus Hirn- und Verhaltensforschung dienen dazu, die Wis-

Im Unterschied zu diesen jüngsten Entwicklungen herrschte in den Organisations- und Managementwissenschaften während des frühen 20. Jh.s weitgehend Stille um Gefühle. Während Max Weber (1922) das reale Handeln noch durch Irrationalitäten aller Art (Affekte, Irrtümer) beeinflusst sieht und das streng zweckrationale Handeln lediglich als einen Idealtypus, wird Rationalität in den Organisations- und Managementwissenschaften seit den 1920er Jahren (z.B. Frederick W. Taylor, Henri Fayol) zu einer grundlegenden Eigenschaft von Organisationen und zum Vorbild für deren Mitglieder. So heißt es bei Max Weber:

„Sine ira et studio, ohne Haß und Leidenschaft, daher ohne ‚Liebe‘ und ‚Enthusiasmus‘, unter dem Druck schlichter Pflichtbegriffe; ‚ohne Ansehen der Person‘, formal gleich für ‚jedermann‘, d.h. jeden in gleicher faktischer Lage befindlichen Interessenten, waltet der ideale Beamte seines Amtes.“⁷

Es handelt es sich bei der Weberschen Darstellung der Bürokratie lediglich um einen Idealtypus. Max Weber geht in weiten Teilen seiner Auseinandersetzung in „Wirtschaft und Gesellschaft“ auf affektuelles Handeln ein.⁸ Die Konstruktion eines zweckrationalen Handelns dient ihm zufolge lediglich der Wissenschaft, um soziale Prozesse verständlich zu machen. Max Weber unterstreicht beispielsweise:

„Für die typenbildende wissenschaftliche Betrachtung werden nun alle irrationalen, affektiv bedingten, Sinnzusammenhänge des Sichverhaltens, die das Handeln beeinflussen, am übersehbarsten als ‚Ablenkungen‘ von einem konstruierten rein zweckrationalen Verlauf desselben erforscht und dargestellt. Z.B. wird bei einer Erklärung einer ‚Börsenpanik‘ zweckmäßigerweise zunächst festgestellt: wie ohne Beeinflussung durch irrationale Affekte das Handeln abgelaufen wäre und dann werden jene irrationalen Komponenten als ‚Störungen‘ eingetragen.“⁹

senschaftlichkeit der Inhalte zu unterstreichen. Siehe u.a.: Vgl. Breuer, J.P.; Frot, P. (2010); eine kritische Auseinandersetzung findet sich bei Sieben, B. (2007).

6 Albrow, M. (1992): S. 313.

7 Weber, M. (1922): S. 129; Vgl. Albrow, M. (1992): S. 313.

8 Affektuelles Handeln wird ausgelöst durch Emotionen bzw. durch aktuelle Gefühlslagen. „Das streng affektuale Sichverhalten steht ebenso an der Grenze und oft jenseits dessen, was bewußt, ‚sinnhaft‘ orientiert ist; es kann hemmungsloses Reagieren auf einen außeralltäglichen Reiz sein.“ Weber, M. (1922): S. 12. So kann nach Max Weber soziales Handeln wie jedes Handeln affektiv (aber auch zweckrational, wertrational oder traditional) bestimmt sein.

9 Weber, M. (1922): S. 2.

Gefühle sind zentral bei Max Weber und werden nur in wissenschaftlichen Untersuchungen ausgeklammert. Diese Interpretation Max Webers ist anerkannt. Z.B. unterstreicht Martin Albrow: „The forces of unreason, power, charisma, faith, emotions, Nietzschean moments are emphatically acknowledged by Weber.“¹⁰

In den rationalistischen Managementwissenschaften hingegen wird der Weber-sche Idealtypus des zweckrationalen Handelns dekontextualisiert und zum Normalfall erklärt.¹¹

Irrationalitäten wie Macht, Charisma oder Emotionen sind hierbei größtenteils ausgeklammert. Betrachtet man Organisation als rationales System besteht sie aus Handlungen, die von zielorientierten Akteuren durchgeführt werden und aufeinander bezogen sind.¹² Gefühle haben keinen Platz, wo Organisationen als rationale Mittel zur Erreichung bestimmter Ziele aufgefasst werden.¹³

„Der Terminus Rationalität wird in diesem Kontext in dem engen Sinne von ‚technischer‘ oder ‚funktionaler‘ Rationalität gebraucht [...] und bezieht sich auf das Ausmaß, in dem eine Sequenz von Aktionen so organisiert ist, daß sie mit einem Maximum an Effizienz zum vorher bestimmten Ziel führt.“¹⁴

Mindestens drei Aspekte bilden dabei die Grundlage einer rationalen Strukturierung von Organisationen.

Erstens sind Organisationen zweckgerichtet.¹⁵ Das heißt sie sind an der Verfolgung spezifischer Zwecke orientiert, nach denen die Aktivitäten und Interaktionen der Beteiligten koordiniert werden.¹⁶ Der Zweck einer Organisation ist meist nicht übereinstimmend mit den individuellen Interessen oder Zwecken der Organisationsmitglieder.

Zweitens ist die Kooperation zwischen den Mitgliedern der Organisation bewusst hergestellt und explizit gemacht. Regeln, die das Verhalten steuern, sind formalisiert, indem sie präzise und exakt formuliert sind. Rollen und Rollenbe-

10 Albrow, M. (1992): S. 317–318.

11 Vgl. Albrow, M. (1992): S. 314f.

12 Vgl. Scott, W.R. (1986): S. 93.

13 Vgl. Scott, W.R. (1986): S. 92.

14 Scott, W.R. (1986): S. 92. Effizienz lässt sich in diesem Zusammenhang auch als Wirtschaftlichkeit verstehen. Es geht um den rationalen Umgang mit knappen Ressourcen. Nach W. Richard Scott geht es dabei vor allem um die Implementierung von Zielen und nicht nur um ihre Formulierung.

15 Hierzu und zum Folgenden vgl. Vgl. Türk, K.; Lemke, T.; Bruch, M. (2006): S. 21.

16 Vgl. Scott, W.R. (1986): S. 93–94.

ziehungen verkörpern diese Regeln. Sie sind unabhängig von den persönlichen Merkmalen derjenigen, die Positionen in dieser Struktur einnehmen. Ziele der bewussten Strukturierung sind Effizienz und Produktivität.

Drittens geht mit dem Verfolgen gemeinsamer Ziele und der bewussten und rationalen Regulierung der Beziehungen die Unterordnung unter eine Leitungsinstanz einher.¹⁷ Diese kann beispielsweise der Arbeitgeber sein. Dadurch, dass man nur rationalen Regeln folgt, entsteht der Eindruck, man unterwerfe sich nur diesen Regeln und nicht bestimmten Personen.¹⁸

Die Schaffung einer rationalen formalen Struktur in Organisationen ist eine Alternative zu informellen Strukturen und affektiven Bindungen zwischen den Beteiligten.¹⁹ Damit wird das Funktionieren von Organisationen unabhängig von Gefühlen ihrer Mitglieder, seien sie negativ oder positiv, ermöglicht. Auf diese Weise soll u.a. verhindert werden, dass emotionale Bindungen Disziplin und Urteilsvermögen beeinträchtigen. Rational strukturierte Organisationen sollen Beteiligte entsprechend zu rationalem und vorhersehbarem Verhalten veranlassen. Darüber hinaus sind in formalisierten Strukturen seltener außergewöhnliche Individuen gefragt, sie sind weniger abhängig von Einzelpersonen. Darin sehen Organisationswissenschaftler einen wichtigen Aspekt der organisatorischen Herrschaft. Wer Herrschaft ausübt, muss nicht besser sein als die Beherrschten.²⁰ Sheldon S. Wolin setzt die Formalisierung der Struktur mit der wissenschaftlichen Methode gleich, um deren Besonderheit zu erklären:

„Method, like organization, is the salvation of puny man, the compensatory device for individual foibles, the gadget which allows mediocrity to transcend its limitations. On the one side organization, by simplifying and routinizing procedures, eliminates the need for surpassing talent. [...] The organizational hero would be a contradiction in terms; an order of talents, if not subversive, at least embarrassing.“²¹

In der Praxis der 1920er und 1930er Jahre ist die Rationalisierung von Unternehmen die entscheidende Möglichkeit zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit. Das Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit definiert Rationalisierung folgendermaßen:

17 Vgl. Türk, K.; Lemke, T.; Bruch, M. (2006): S. 21.

18 Bei Max Weber ist das die rationale Form der Herrschaft. Vgl. Weber, M. (1922).

19 Vgl. Scott, W.R. (1986): S. 97f.

20 Vgl. Scott, W.R. (1986): S. 97.

21 Wolin, S. S. (1960): S. 343 ; Vgl. Scott, W.R. (1986): S. 98.

„Rationalisierung ist die Anwendung aller Mittel, die Technik und planmäßige Ordnung bieten, zur Hebung der Wirtschaftlichkeit und damit zur Steigerung der Gütererzeugung, zu ihrer Verbilligung und auch zu ihrer Verbesserung.“²²

Das Wort „Mensch“ kommt in dieser Definition nicht vor. Siegfried Kracauer stellt fest, dass es möglicherweise vergessen wurde, weil es unwichtig geworden ist.²³ Dennoch wird bereits in den 1930er Jahren Kritik laut an der „Wegrationalisierung“ von Mensch und Arbeitsfreude in Betrieben. Von der Wissenschaft der Psychologie verspricht man sich eine Möglichkeit, wieder zur Arbeitsfreude zurück zu finden. Die Hoffnungen liegen jedoch verstärkt auf der Installation ökonomischer Anreize im Sinne von Aufstiegsmöglichkeiten und höheren Löhnen.

„Ein Dienstmädchen für alles [...] kann man aus der Wissenschaft schließlich auch nicht machen. Einmal soll sie die Betriebe rationalisieren und das andere Mal die heitere Stimmung schaffen, die sie wegrationalisiert hat: das ist entschieden zuviel verlangt. Vernünftiger sind schon Belebungsversuche der Arbeitslust, die auf bessere Aufstiegsmöglichkeiten und höhere Löhne abzielen.“²⁴

In den 1980er Jahren wird mit Konzepten wie der Organisationskultur und informellen Strukturen die Entrationalisierung (Enthierarchisierung und Entbürokratisierung) von Organisationen diskutiert. Gleichzeitig erlangen Innovation und Kreativität, Corporate Identity und Wissensmanagement seit den 80er und 90er Jahren des 20. Jh.s eine hohe Bedeutung. Während die „Kultur“ eines Unternehmens bis Ende der 1970er Jahre kaum Aufmerksamkeit erlangte, ist sie seit den 1980ern ein wichtiges Thema in Theorie und Praxis.²⁵ Ähnlich verhält es sich mit dem Wissensmanagement.²⁶ Ab den 1990er Jahren sind Wissen und das Management von Wissen zentral für Unternehmen. Technologische Entwicklungen wie Internet, Intranet, E-Mail, Wissensmanagementsysteme und seit kurzem Social Software wie z.B. „Blogosphere“ oder „Wikisphere“ dienen als wichtige Instrumente zur Expertenvernetzung und zum nichthierarchischen Wissensaustausch. Firmen wie Google, Hewlett-Packard, IBM, Microsoft, General Electrics, Nokia, BBC, SAP oder Siemens zählen auf globaler Ebene zu Spit-

22 Kracauer, S. (1971): S. 30.

23 Vgl. Kracauer, S. (1971): S. 30.

24 Kracauer, S. (1971): S. 32.

25 Vgl. Alvesson, M. (1990): S. 34; Vgl. Albrow, M. (1992): S. 314.

26 Vgl. Alvesson, M.; Kärreman, D (2001): S. 995.

zenunternehmen im Wissensmanagement.²⁷ Wissensmanagement gilt als Wettbewerbsvorteil. Dem Konzept wird eine unmittelbare Auswirkung auf Produkte, Dienstleistungen, Systeme und Reputation des Unternehmens nachgesagt. Wissensmanagement steht dabei in engem Zusammenhang mit Kulturkonzepten, die Offenheit, Toleranz, Gleichberechtigung, Problemorientierung, Kreativität, Diversity und Eigenverantwortlichkeit betonen. Informelle Strukturen dienen hierbei dem schnellen und unbürokratischen Austausch zwischen Mitarbeitern.²⁸ Scheinbar kehren hiermit auch Begeisterung, Freude, Vertrauen und Gefühle zurück in Organisationsalltag und -wissenschaft.²⁹ Diese Ansätze wenden sich gegen die rein rationalistische Auslegung von Organisationen als Mittel zur Erreichung zuvor definierter Ziele. Emotionen und Irrationalität treten als wichtige Ressourcen auf und Führungskräfte werden aufgefordert, die Begeisterung ihrer Mitarbeiter zu wecken.³⁰

Die aufgezeigten Entwicklungen sind Bestandteil eines scheinbaren Paradigmenwechsels, bei dem rationalistische Organisationskonzepte mit arationalistischen Tendenzen kontrastieren.³¹ Organisationen werden seit den 1980er und 1990er Jahren im Vergleich zu traditionellen Organisationsformen als weniger rationalistisch beschrieben. Es gilt, Mitarbeiterbegeisterung zu wecken, um Kundenbegeisterung zu erreichen. Dafür wird der richtige „Geist im Unternehmen“ beschworen.³² Gilles Deleuze kommentiert diese Entwicklung folgendermaßen: „Man bringt uns bei, daß die Unternehmen eine Seele haben, was wirklich die größte Schreckens-Meldung der Welt ist.“³³ Der Abbau von Bürokratie und Hierarchie und die Betonung von mehr Eigenverantwortung auf Mitarbeiterebene unterstreicht die Entformalisierung von Unternehmen. Durch Netzwerkstrukturen und elektronisch vernetzte Arbeit scheinen sich auch die Organisationsgrenzen aufzuheben.³⁴ Neue Arbeitsidentitäten entstehen, die sich an künstle-

27 Vgl. Siemens (2010): SAA Newscenter, S. 1.

28 Vgl. Siemens (1996/1997): SAA H43/ P3353 (2.1996)–3355 (1997).

29 Vgl. Albrow, M. (1992): S. 314.

30 „Damit es ein Unternehmen in einigen Jahren noch gibt, muss es dem Team natürlich gelingen, seine Kunden zu begeistern. Nur eines wird, wenn man sich in Unternehmen umsieht, ebenso schnell deutlich: Ohne den richtigen Geist im Unternehmen, ohne Mitarbeiterbegeisterung bleibt Kundenbegeisterung ein Strohfeuer. Nur begeisterte Mitarbeiter können Kunden begeistern. Und – Sie ahnen es bestimmt bereits – begeisterte Mitarbeiter brauchen begeisterte und begeisternde Chefs.“ Strupat, R.R. (2010).

31 Vgl. Türk, K.; Lemke, T.; Bruch, M. (2006): S. 262.

32 Strupat, R.R. (2010).

33 Deleuze, G. (1990).

34 Vgl. Picot, A.; Reichwald, R.; Wigand, R.T. (2003).

rischen Arbeits- und Produktionsformen orientieren.³⁵ Werte, Visionen und Vertrauen anstelle von Formeln stehen im Fokus der Diskussion.³⁶ Aber die Entrationalisierung endet nicht bei diesen Erwartungen. Von Führungskräften wie von Angestellten und Arbeitern werden Hingabe, Leidenschaft und Enthusiasmus gefordert. Teamarbeit verlangt Loyalität zwischen den Mitarbeitern.³⁷ Die geschäftlichen Vorteile für die Entrationalisierung durch neue Arbeitsformen (teilautonome Arbeitsgruppen, Teamarbeit, Freiheit und Selbststeuerung der Mitarbeiter) und die Betonung einer offenen Kultur und Vertrauensorganisation sind verbunden mit dem konstanten Bedarf an Innovation, Produktverbesserung, Qualität, Flexibilität und Kundenorientierung.³⁸ Mitarbeiter hingegen erhalten im beschriebenen Arbeitsumfeld die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Sie können Eigeninitiative zeigen, Fachkompetenzen einbringen, sich mit Produkt und Unternehmen identifizieren und mehr Arbeitszufriedenheit entwickeln. Der Mensch, so argumentieren Organisations- und Managementtheoretiker, hat höhere Bedürfnisse.³⁹ Er strebt nach Wachstum und Selbstverwirklichung.⁴⁰ Seinen Ursprung hat dieses modernistische Menschenbild der Organisations- und Managementtheorie in Abraham Maslows Motivationstheorie aus dem Jahr 1943. Bei Abraham Maslow heißt es:

„Even if all [...] needs are satisfied, we may still often (if not always) expect that a new discontent and restlessness will soon develop, unless the individual is doing what he is fitted for. A musician must make music, an artist must paint, a poet must write, if he is to be ultimately happy. What a man *can* be, he *must* be. This need we may call self-

35 In der projektbasierten Polis bestimmt sich die Wertigkeit von Akteuren darin Informationen aufzuspüren, potentielle Kontakte zu erkennen und zu nutzen und sich immer wieder neue Ideen anzueignen. Dazu muss man Intuition und Talent haben. Vgl. Boltanski, L.; Chiapello, È. (2006): S. 159ff.

36 Vgl. Albrow, M. (1992): S. 323.

37 Vgl. Albrow, M. (1992): S. 323.

38 Vgl. Siemens (1997): SAA H43/ P3353 (2.1996)–3355 (1997).

39 „Currently, management theory is dominated by the modernist view of humankind. In this view a human being is bound to obey chemical and physical laws, but within these bounds an almost infinite range of behavior is possible. The development of this perspective can be seen in Maslow's (1943) work on motivation theory. He began with the presupposition that humans are bound to make efforts to satisfy basic physiological needs. When these needs occur, they are sensed as an imbalance. This sense of imbalance is a motivation, and it in turn leads to intentions and behavior to undo the imbalance.“ Sullivan, J.T. (1986): S. 543.

40 Vgl. Maslow, A.H. (1943): S. 383f.

actualization. [...] It refers to the desire for self-fulfillment, namely, to the tendency for him to become actualized in what he is potentially. This tendency might be phrased as the desire to become more and more what one is, to become everything that one is capable of becoming.“⁴¹

Die aktuelle Organisations- und Managementtheorie greift die Grundlagen von Abraham Maslow aus dem Jahr 1943 auf.⁴² Sie fragt danach, wie sich menschliche Motivation steigern lässt und geht zusätzlich davon aus, dass der Manager das Verhalten der Beschäftigten beeinflussen und lenken kann.⁴³ Dafür legt sie ein Menschenbild zugrunde, bei dem der Mensch eine biologisch begründete innere Natur besitzt, aus der sich Bedürfnisse ergeben. Diese Bedürfnisse muss der Mensch stillen. Das Bedürfnis des Einzelnen nach Selbstverwirklichung und Wachstum deckt sich hierbei idealerweise mit unternehmerischen Zielsetzungen nach konstanter Innovation, welche sich nur durch Kreativität und Engagement auf Mitarbeiterebene erzielen lässt.

Problemstellung

Die aufgezeigte Differenz von rationalistischen und arationalistischen Organisationskonzepten ist nicht unproblematisch. Erstens ist der Erkenntnisgehalt dieser Differenzierung gering. Die Aussage darüber, dass Organisationen nun weniger rationalistisch, d.h. weniger formalisiert, weniger bürokratisch und weniger hierarchisch und dafür stärker durch „irrationale“ Werte geprägt sind, sagt wenig darüber aus, wie diese Organisationen tatsächlich funktionieren bzw. was Mitarbeiter motiviert, sich für organisatorische Ziele einzusetzen.

Zweitens werden Organisationsziele und Mitarbeiterinteressen sowie -eigenschaften durchgängig als kongruent dargestellt, was jedoch bedeutet, dass sich die Eigenschaften und Interessen von Organisationsangehörigen verhältnismäßig schnell verändern.

Zu Beginn des 20. Jh.s beschreibt die Organisations- und Managementwissenschaft, insbesondere der Taylorismus, die Organisation als Maschine, deren Ziel in möglichst hoher Effizienz bestehe. Der Arbeiter hingegen sei kurzfristig orientiert und interessiere sich damit übereinstimmend vor allem für materielle Anreize (hohe Löhne, Aufstiegsmöglichkeiten). In der Human-Relations-Bewegung erkennt die Organisationswissenschaft die Bedeutung informeller Strukturen für den organisatorischen Erfolg. Der Arbeiter wird entsprechend als soziales Wesen aufgefasst, dessen Bedürfnisse über kurzfristige Ziele hinausgehen. Seit

41 Maslow, A.H. (1943): S. 383 [Herv. i.O.].

42 Vgl. Schreyögg, G. (1999): S. 211ff.

43 Vgl. Sullivan, J.T. (1986): S. 543f.

den 1980ern und 1990ern betonen insbesondere westliche Unternehmen die Bedeutung von Innovation, um dem globalen Wettbewerb standzuhalten. Die Bedürfnisse des Mitarbeiters werden entsprechend in der Selbstverwirklichung und Individualität gesehen, die eine kreative Arbeitsweise fördern und Innovation, Flexibilität und Dynamik erlauben.

Der relativ zügige Wandel der Wünsche und Bedürfnisse von Mitarbeitern spricht für eine soziale Konstruktion menschlicher Eigenschaften und nicht für eine wissenschaftliche Entdeckung von Tatsachen über den arbeitenden Menschen. Roy Jacques hat dies treffend dargestellt:

„It is ironic that when *employers* were concerned with maximizing daily output, the employee was ‚known‘ to have a short-term orientation, but that when the self-interest of employers shifted, the employee was ‚discovered‘ to have different motivations, consistent with the new goals.“⁴⁴

Aus dieser Perspektive sind die rationale Organisation und der rationale Mensch bzw. deren Gegenstücke, die jüngst den Trend in der Organisationswissenschaft bestimmen, selbst bereits Aspekte einer sozialen Konstruktion, die es zu hinterfragen gilt.

Im Folgenden steht die aufgezeigte Opposition zwischen rationalistischen Organisationskonzepten und der historisch jüngeren Tendenz zu arationalistischen Organisationsmodellen daher in Frage. Ziel ist es, von einer Differenzbetrachtung organisatorischer Ordnungen zu einer Betrachtung organisatorischer Gemeinsamkeiten zu gelangen. Somit geht es darum, nach dem Ursprung dieser Differenz bzw. der Konstruktion von Organisation als rationales Instrument zur Erreichung bestimmter Ziele selbst zu fragen. Eng damit verbunden ist die Frage, auf welche Weise Organisationen Menschen dazu bringen, für sie zu arbeiten bzw. sich ihnen unterzuordnen.

Macht als Ausgangspunkt für die Analyse von Organisation und Arbeit

Die Auseinandersetzung mit den aufgezeigten Problemen und Thesen erfolgt aus einer Machtperspektive. Macht ist ein inhärenter Bestandteil von Organisationen und beschreibt das Verhältnis zwischen Arbeit, Mensch und Organisation. Hierbei ist ein weiter Machtbegriff erforderlich, der zudem nicht als negativ (im Sinne von unterdrückend und einschränkend) verstanden wird. Eine Theorie der Macht ermöglicht eine vergleichende Auseinandersetzung mit historischen Or-

44 Jacques, R. (1996): S. 124 [Herv. i.O.].

ganisationsformen. Macht wird hierbei jedoch als etwas Positives, weil soziale Sachverhalte konstruierend, aufgefasst.

Michel Foucault ist seit einigen Dekaden einer der bedeutendsten Ausgangspunkte für die Erforschung von Macht.⁴⁵ Bei ihm steht die Verbindung zwischen Macht und Wissen im Vordergrund. Sein Ausgangspunkt ist eine Archäologie des Wissens. In der Archäologie geht es Michel Foucault darum, Wissensordnungen bzw. „Episteme“, welche den Diskursen einer bestimmten Epoche zugrundeliegen, zu analysieren.⁴⁶ Es geht ihm bei dieser Methode nicht um die Auseinandersetzung mit einem tiefer liegenden Sinn der Diskurse oder darum, deren Wahrheitsgehalt zu erschließen. Er interessiert sich vielmehr dafür, auf welche Weise Diskurse als Machttechniken Objekte und Subjekte konstituieren.⁴⁷ Macht war daher schon bei der Betrachtung von Diskursen in der Archäologie des Wissens ein wichtiges Thema. Später wurde das Interesse an Macht jedoch stärker. Er führt die „Genealogie“ als Methode ein. Im Fokus steht hierbei die Herkunft von konkreten diskursiven und nicht-diskursiven Praktiken, welche das Ergebnis von Zufälligkeiten und Macht darstellen. Diskurse entstehen nicht geplant, auch wenn sie rückwirkend häufig wie einheitliche Strategien erscheinen. Sie bestehen getrennt voneinander und verbinden sich zeitweise miteinander. Ein Diskurs oder eine nicht-diskursive Praktik kann als ein „Wille zur Macht“ verstanden werden, der sich ohne ursprünglichen Plan und keiner rationalistischen Ordnung folgend mit anderen Diskursen zu einer Formation verbinden kann. So heißt es bei Michel Foucault:

„Die Rationalität der Macht ist die Rationalität von Taktiken, [...] die sich miteinander verketten, einander gegenseitig hervorrufen und ausbreiten, anderswo ihr Stütze und Bedingung finden und schließlich zu Gesamtdispositiven führen: auch da ist die Logik noch vollkommen klar, können die Absichten entschlüsselt werden – und dennoch kommt es vor, daß niemand sie entworfen hat und kaum jemand sie formuliert.“⁴⁸

In seiner Auseinandersetzung mit einer Genealogie als Methode ist Michel Foucault von Friedrich Nietzsche beeinflusst. Dieser hatte die Genealogie (siehe „Zur Genealogie der Moral“) eingeführt.⁴⁹ Mit der Übernahme dieser Methode konzentriert sich Michel Foucault stärker auch auf nichtdiskursive Praktiken und deren Verhältnis zu Diskursen. Gesellschaftliche Institutionen wie das Gefängnis-

45 Vgl. Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 250ff.

46 Vgl. Foucault, M. (2008a).

47 Vgl. Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 250f.

48 Foucault, M. (2008c): S. 1100.

49 Vgl. Nietzsche, F. (1887a).

nis, die Psychiatrie oder die Sexualität werden seit seiner Auseinandersetzung damit in „Überwachen und Strafen“ immer wichtiger.⁵⁰ Das Verhältnis von Wissen und Macht ist zentral für eine genealogische Auseinandersetzung, die nach der Verbindung von Diskursen und nichtdiskursiven Praktiken fragt.⁵¹ Beispielsweise ist die Macht über eine Personengruppe die Voraussetzung für die Konstruktion von Wissen über sie. Beobachtung und Klassifizierung gehen unmittelbar mit einer Machtausübung einher. Diese besteht in psychiatrischen Institutionen in der Einschließung von geistig Kranken. Zur selben Zeit ermöglicht Wissen als Diskurs um Geisteskrankheit die Ausübung von Macht und unterstützt damit den Bestand psychiatrischer Einrichtungen. Wissen und institutionelle Kontrolle sind also eng verknüpft.⁵² Diese Verknüpfung von Wissen und institutioneller Kontrolle, also zwischen Wissen und Macht erzeugt Wahrheit.⁵³ Dies trifft dann auch auf Unternehmen und andere Organisationsformen zu, die zum einen aus einem Wissen über Organisationen und Management bestehen, welches sich insbesondere in den Organisations- und Managementwissenschaften äußert und sich zum anderen in konkreten Machtverhältnissen, z.B. in der Fabrik oder im Büro, manifestiert.

Macht kann hierbei keinesfalls als unterdrückend oder einschränkend verstanden werden. Sie konstituiert soziale Sachverhalte bzw. Wahrheiten wie Organisationen als wissenschaftlichen Gegenstand und als konkrete Orte des gemeinschaftlichen Handelns. Damit zusammenhängend sind auch soziale Hilfestellungen und „fortschrittliches Wissen“ mit Macht verbunden. Macht nimmt dabei subtile und indirekte Formen an. Im Vergleich zur älteren Fabrikdisziplin finden sich in modernen Unternehmen vor allem „sanfte“ Machtmechanismen wieder, welche auf Motivationstheorien oder andere Subjekttheorien zurückgehen, die ein erwünschtes Verhalten von Individuen beschreiben sowie Möglichkeiten der Implementierung dieses Verhaltens. Aus dieser Perspektive trägt beispielsweise die humanistische Psychologie, welche in den Organisationswissenschaften bis heute eine Grundlage für die Auseinandersetzung mit dem Verhältnis zwischen Individuum und Organisation darstellt, nicht dazu bei, die wahre

50 Vgl. Foucault, M. (1994a); Vgl. Alvesson, M.; Sköldbberg, K. (2009): S. 251.

51 Vgl. Dreyfus, H.L.; Rabinow, P. (1994b): S. 221ff; „Foucault zufolge faßt das Panopticon Wissen, Macht, Körperkontrolle und Kontrolle des Raums in einer integrierten Disziplinarstechnologie zusammen. Es ist ein Mechanismus zur Verortung von Körpern im Raum, zur Verteilung von Individuen im Verhältnis zueinander, zur hierarchischen Organisation, zur effizienten Anbringung von Machtzentren und Kanälen.“ Dreyfus, H.L.; Rabinow, P. (1994b): S. 221.

52 Vgl. Alvesson, M.; Sköldbberg, K. (2009): S. 251.

53 Vgl. Alvesson, M.; Sköldbberg, K. (2009): S. 254.

Natur des Menschen, seine Eigenschaften, Wünsche und Bedürfnisse zu erkennen, sondern ist selbst eine Wissens- und Machttechnik, welche ein bestimmtes Verständnis vom Menschen produziert. Damit ist sie wiederum an der Konstruktion von Subjekten beteiligt. Es wird deutlich, dass Wissen nicht gleich Macht ist, dass sich beide jedoch gegenseitig bedingen.

Wie bereits angedeutet hat Michel Foucault einen bedeutenden Vordenker: Friedrich Nietzsche. Bei Friedrich Nietzsche sind Organisation und Macht eng miteinander verbunden. So verwendet er Macht wegen ihrer organisierenden Eigenschaft oft synonym mit Organisation.⁵⁴

„Alle organisierten Beziehungen sind machtbasiert und herrschaftlich geprägt, bilden *Ordnungen* und *Rangfolgen* aus und stellen letztlich den Ausdruck eines Willens zur Macht bzw. eines ‚Willens zu Herrschaft‘ [...] dar.“⁵⁵

Macht wird jedoch weder von Michel Foucault noch von Friedrich Nietzsche einheitlich definiert.⁵⁶ Grundlegend erscheint bei Friedrich Nietzsche aber ein Verständnis von Macht als faktische „Möglichkeit zu Wirklichkeit“⁵⁷. Sowohl Friedrich Nietzsche als auch Michel Foucault betonen den positiven Charakter von Macht. Bei Friedrich Nietzsche ist Macht als „schöpferische Kraft“ wesentlich, um überhaupt etwas zu erschaffen.⁵⁸ Michel Foucault betont, dass die Macht

„nicht nur als neinsagende Gewalt auf uns lastet, sondern in Wirklichkeit die Körper durchdringt, Dinge produziert, Lust verursacht, Wissen hervorbringt, Diskurse produziert; man muß sie als ein produktives Netz auffassen, das den ganzen sozialen Körper überzieht und nicht so sehr als negative Instanz, deren Funktion in der Unterdrückung besteht.“⁵⁹

Weiterhin betonen beide die Relationalität von Macht. So liegt bei Friedrich Nietzsche das „Wesen“ von Macht insbesondere in der Relation zu anderer Macht. Auch bei Michel Foucault wird deutlich, dass Macht nicht für sich untersucht werden kann, da sie nur innerhalb von Beziehungen und in der Ausübung von Handlungen existiert. Einrichtungen wie bestimmte Organisationen besitzen

54 Vgl. Springmann, S. (2010): S. 95.

55 Simon Springmann über Friedrich Nietzsche. In: Springmann, S. (2010): S. 95 [Herv. i.O.].

56 Vgl. Springmann, S. (2010): S. 86.

57 Springmann, S. (2010): S. 89.

58 Vgl. Springmann, S. (2010): S. 89.

59 Foucault, M. (1978): S. 35.

keine Macht, sondern sie organisieren sie.⁶⁰ Damit zusammenhängend steht bei Michel Foucault, aber auch bei Friedrich Nietzsche, die innere Dynamik von Machtbeziehungen im Fokus. Macht ist nicht statisch. Macht ist eine dynamische und treibende Kraft bei Friedrich Nietzsche. „Die Form ist flüssig, der ‚Sinn‘ ist es aber noch mehr“⁶¹. Er relativiert damit auch die Einheit von Machtgebilden. Michel Foucault weist außerdem darauf hin, Macht sei ausgehend von ihren teilweise winzigen Formen und Ausprägungen („Taktiken“) zu untersuchen. Macht befindet sich überall und kann nicht auf bestimmte Einheiten oder Größen wie den Kapitalismus oder den Nationalstaat beschränkt werden.

In diesem Zusammenhang stellt Clifford Geertz fest, dass Michel Foucault mit seiner „Mikrophysik“ der Macht die Geschichte des Fortschritts und der Aufklärung neu schreibt bzw. vom Kopf auf die Füße stellt. Bei Michel Foucault erscheint Geschichte nicht als Befreiung des Menschen, wie es die moderne Geschichte des aufklärerischen Fortschritts darstellt, sondern als „The Rise of Unfreedom“⁶², als Zunahme und Vertiefung von Machtbeziehungen.⁶³

„And one begins to suspect that we are faced with a not altogether simple, descriptive tracing of the genealogy of the prison through the various kinds of discourse that have characterized it [...]. After so much uncovering of archeological sites and fixing of sequences, we seemed to be faced with a kind of Whig history in reverse -, a history in spite of itself, of The Rise of Unfreedom.“⁶⁴

Es handelt sich um kaum sichtbare, „humanisierte“ Formen von Macht, die von Michel Foucault als radikale Machtkonzentration gelesen werden. Dies wird vor allem deutlich im Werk „Überwachen und Strafen“, wo sich die Macht des Souveräns als eine sporadisch intervenierende Macht in modernen Einrichtungen wie dem Gefängnis zu einer permanenten Macht transformiert, die dauerhafte Machtverhältnisse etabliert und die darüber hinaus immer weitere gesellschaftliche Bereiche betrifft, indem sie sich organisational auf unterschiedliche soziale Schichten ausweitet.⁶⁵ Michel Foucault beschreibt hierbei vor allem eine Mikrophysik der Macht, die den Menschen zurechtet, indem sie winzige Interventionen am Körper vornimmt. Die Mikrophysik der Macht ist eng verbunden mit der ge-

60 Vgl. Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 254.

61 Nietzsche, F. (1887a): II/12.

62 Geertz, C. (2010): S. 37.

63 Vgl. Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 252; Vgl. Dreyfus, H.L.; Rabinow, P. (1994b): S. 135.

64 Geertz, C. (2010): S. 37.

65 Vgl. Foucault, M. (1994a).

sellschaftlichen Durchsetzung der Organisationsform in allen Lebensbereichen. Gilles Deleuze beschreibt dies in Anlehnung an Michel Foucault, am Beispiel der Organisation als Einschließungsmilieu, wie sie seiner Meinung nach die Disziplinargesellschaft kennzeichnet:

„Das Individuum wechselt immer wieder von einem geschlossenen Milieu zum nächsten über, jedes mit eigenen Gesetzen: zuerst die Familie, dann die Schule („du bist hier nicht zu Hause“), dann die Kaserne („du bist hier nicht in der Schule“), dann die Fabrik, von Zeit zu Zeit die Klinik, möglicherweise das Gefängnis, das Einschließungsmilieu schlechthin.“⁶⁶

Im Zentrum von Friedrich Nietzsches und Michel Foucaults Machtanalysen steht die Frage nach dem Subjekt. Michel Foucault interessiert sich für Subjektivität als Interpretation des Selbst, welche durch soziale Praktiken geformt, verändert und reproduziert wird. Wie Friedrich Nietzsche geht Michel Foucault davon aus, dass nicht Subjekte als Akteure hinter sozialen Praktiken stehen, sondern er nimmt umgekehrt an, dass kontextspezifische Praktiken den Subjekten vorausgehen und diese formen.⁶⁷ Der Einzelne ist das Ergebnis von Macht.

„There is a ‚raw‘ material in the form of behaviours, gestures, biochemical processes and so on, but what is conceived as possession, immorality, the punishment of God, or mental illness is a consequence of practices for differentiation, classification and positioning at a material as well as a cognitive level.“⁶⁸

Michel Foucault beschreibt wie Friedrich Nietzsche ein werdendes Subjekt, welches durch seine Einbindung in diskursive und nichtdiskursive Praktiken selbst ein Produkt der Macht ist.

Michel Foucault stellt sich mit seiner Methode gegen die Hermeneutik der Geisteswissenschaften.⁶⁹ Friedrich Nietzsche kritisiert darüber hinaus positivistische Ansätze. Während des 20. Jh.s war der Positivismus die dominante Wissen-

66 Deleuze, G. (1990).

67 Vgl. Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 253.

68 Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 253.

69 „Foucault interessiert sich nicht für das Auffinden der unbemerkten Selbstinterpretation des Menschen. Er ginge mit Nietzsche und der Hermeneutik des Verdachts darin einig, daß sich eine solche Interpretation sicherlich über das wirkliche Geschehen täuschte. Doch Foucault glaubt nicht, eine verborgene tiefe Wahrheit sei die Ursache unseres alltäglichen Selbstmißverständnisses.“ Dreyfus, H.L.; Rabinow, P. (1994b): S. 19.

schaftsphilosophie.⁷⁰ Auguste Comte führt den Begriff 1844 ein, es gibt jedoch seitdem keine einheitliche Definition. Friedrich Nietzsche kennt die Wissenschaftstheorie Comtes als er seine Abhandlungen schreibt. Er fragt: „Wo ist das Gegenstück zu diesem geschlossenen System von Wille, Ziel und Interpretation?“⁷¹ Prägnant bringt Friedrich Nietzsche diese wissenschaftliche Anschauung auf den Punkt, indem er ausführt, dass der von ihm kritisierten Wissenschaft eine „Wirklichkeitsphilosophie“ zugrunde liegt bei der nur objektive Fakten zählen. „Ihr Empirismus wurde als Bekenntnis zur faktisch bestehenden Welt und als Widerstand gegen die Metaphysik gedeutet.“⁷² Jedoch gibt es laut Friedrich Nietzsche keine Fakten, sondern nur Interpretationen. So ist auch die Darstellung kausaler Zusammenhänge für Friedrich Nietzsche eine Fiktion. Mit diesem Vorgehen wird lediglich eine interpretative Ordnung der Welt geschaffen, die sich selbst als unwiderlegbar darstellt.⁷³ Es handelt sich beim Positivismus um eine Lehre, die Erkenntnis auf die Darstellung positiver Feststellungen beschränkt. Wissenschaft hat entsprechend die Aufgabe, Erfahrungen in wissenschaftliche Daten und Fakten umzuwandeln.

„Data are consequently something that exists, is (*already*) there, and the task of the researcher thus becomes to gather and systematize them. [...] The researcher, as it were, collects the crops of the earth which are already there, and then prepares them as a tasty dish.“⁷⁴

Auch Michel Foucault kritisiert diese Auffassung und wendet sich darüber hinaus ebenfalls gegen die Hermeneutik, welche als Methode des Verstehens der tieferen Bedeutung von Sachverhalten nachgehen will, indem sie die Geschichtlichkeit des Menschen in seiner Lebenswelt betont und die Bedingungen menschlicher Äußerungen untersucht.⁷⁵ Bei der Hermeneutik liegt der Schwerpunkt auf dem Erfassen von tiefergehenden Bedeutungen.⁷⁶ Mit der genealogischen

70 Vgl. Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 15f.

71 Nietzsche, F. (1887a): III/23; Vgl. Raffnsøe, S. (2007): S. 133.

72 Raffnsøe, S. (2007): S. 133.

73 „Es gibt nur ein perspektivisches Sehen, nur ein perspektivisches ‚Erkennen‘; und je mehr Affekte wir über eine Sache zu Worte kommen lassen, je mehr Augen, verschiedene Augen wir uns für dieselbe Sache einzusetzen wissen, um so vollständiger wird unser ‚Begriff‘ dieser Sache, unsre ‚Objektivität‘ sein.“ Nietzsche, F. (1887a): III/12.

74 Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 17 [Herv. i.O.].

75 Vgl. Dreyfus, H.L.; Rabinow, P. (1994b): S. 18–24; Vgl. Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 250.

76 Vgl. Alvesson, M.; Sköldberg, K. (2009): S. 91ff.

Methode ist jedoch die Frage verbunden, auf welche Art und Weise Subjekte durch die Macht produziert werden. Es geht hierbei um Diskurse, zu denen beispielsweise die Hermeneutik selbst zählt, aber auch Machttechnologien, welche in Organisationen das Selbstverständnis von Menschen anleiten. Es stellt sich also die Frage nach dem Selbstverhältnis, welches innerhalb dieser organisatorischen Machtstrukturen hergestellt wird. „Die Macht, die einem aufgezwungen wird, ist die Macht, der man sein eigenes Erscheinen verdankt.“⁷⁷ Als kritische Form der Geschichtsschreibung verfolgt die Genealogie das Ziel aufzuzeigen, wie Dinge und Menschen durch die Macht hervorgebracht werden. Martin Saar formuliert die Aufgabe der Genealogie als Aufforderung an die genealogische Forschung folgendermaßen:

„Erzähle mir die Geschichte der Genese meines Selbstverständnisses als eine Geschichte der Macht auf eine solche Weise, dass ich beim Zuhören so, wie ich glaubte unwiderruflich sein zu müssen, nicht mehr sein will, und dass ich beim Zuhören auch begreife, dass ich so nicht sein muss.“⁷⁸

Die Genealogie ist entsprechend keine beliebig einsetzbare Methode, sondern eine Form kritischer Geschichtsschreibung, welche die subjektivierenden und selbstbildenden Praktiken und das Selbstverständnis von Subjekten als Gegenstand hat.⁷⁹

Der Diskurs um Rationalisierung und scheinbare Entrationalisierung wird im Folgenden aus dieser Perspektive untersucht. Zentral ist hierbei die Frage, welche Machtstrukturen Organisationen aufweisen und welches Selbstverständnis von arbeitenden Subjekten sie (eingebettet in unterschiedlichen historischen Kontexten) unterstützen. Schließlich wird gezeigt, dass Rationalisierung, trotz aller Debatten um eine Entrationalisierung von Organisation, als grundlegender Aspekt eines modernen Managementverständnisses und -handelns, noch immer grundlegend ist für das Verhältnis von Organisation und Mensch. Die vorliegende Auseinandersetzung versteht sich damit als kritische Reflexion des modernen Managements und damit gleichfalls als Ausgangspunkt für eine (Neu-)Konzeptualisierung unseres herrschenden Managementverständnisses.

Aufbau der Arbeit

Ausgehend von einer Machtperspektive, welche von Friedrich Nietzsche und Michel Foucault inspiriert ist, geht es im Folgenden um die Frage, welches Bild

77 Butler, J. (2001): S. 184; Vgl. Saar, M. (2007): S. 328.

78 Saar, M. (2007): S. 128.

79 Vgl. Saar, M. (2007): S. 294.

von Mensch und Organisation das Management in konkreten historischen Kontexten zeichnet. Macht spielt hierbei eine entscheidende Rolle, vor allem in ihrer Auslegung als produktive Macht. Schließlich sind Organisationen als Orte der Macht an der Produktion des arbeitenden Menschen beteiligt. In einem weiteren Zugriff geht es um die Frage nach dem Ursprung rationalistischer und arationalistischer Organisationsmodelle. Wie kam es zu einer rationalistischen Auffassung von Organisation? Worauf basiert die scheinbare Entrationalisierung von Organisationen in jüngster Zeit? Welche Machtmechanismen finden sich bei diesen Konzepten wieder? Welches Organisationssubjekt legen sie zugrunde bzw. welche Wahrheiten über den arbeitenden Menschen produzieren sie?

Wenn Macht – wie hier dargestellt – als so grundlegend für die Auseinandersetzung mit Organisationen ist, stellt sich zunächst die Frage, inwieweit die Organisationstheorie Macht bereits als Konzept aufgegriffen hat bzw. Organisationen aus einer Machtperspektive analysiert wurden. Im zweiten Kapitel steht somit eine umfassende Auseinandersetzung mit Organisation und Macht in den Organisations- und Managementwissenschaften im Vordergrund. Hierbei werden Diskurse auf der Mikro-, Meso- und Makroebene untersucht. Es geht entsprechend um die Rolle von Macht auf der Akteurs-, auf der Struktur- und auf der gesellschaftlichen Ebene. Einbezogen sind jedoch auch Diskurse, die Macht nicht explizit thematisieren. Ausgehend von der These, dass Macht eine Voraussetzung für die Bindung von arbeitenden Menschen an Organisationen zur Erreichung gemeinsamer Ziele ist, gilt es zu überprüfen, ob Macht implizit in Betrachtungen der Organisationswissenschaften auftaucht.

Den Ausgangspunkt der Auseinandersetzung im zweiten Kapitel bildet Max Webers Ansatz zur Bürokratie und seine frühe Beschäftigung mit Macht und Herrschaft. Während Max Weber die Bürokratie noch als Herrschafts- bzw. Machtform analysiert, ersetzen spätere Organisations- und Managementtheoretiker Macht durch Rationalität. Macht findet dort nur noch außerhalb der organisatorischen Rationalität statt. Ähnlich den Emotionen steht auch Macht auf der Seite der Irrationalität und verschwindet zu Beginn des 20. Jh.s weitgehend aus den Organisations- und Managementdiskursen über strukturiertes und rationales Zweckhandeln. Es handelt sich bei wissenschaftlichen Diskursen selbst um einen Machtraum. In der Organisationswissenschaft kämpfen verschiedene Disziplinen um die Anerkennung Ihrer Aussagen.⁸⁰ So ist Macht zwar ein grundlegender Bestandteil moderner Organisations- und Managementkonzepte. Jedoch verschwand sie, insbesondere in der ökonomisch ausgerichteten Managementlehre,

80 Vgl. Haunschild, A.; Nienhueser, W.; Weiskopf, R. (2009): S. 321.

weitgehend aus dem Organisationsdiskurs. Ziel der Arbeit ist es, Macht wieder in den Organisationsdiskurs einzuführen und für die Analyse von Organisationen fruchtbar zu machen.

Im dritten Kapitel folgt daher eine ausführliche Betrachtung des Machtkonzeptes von Michel Foucault und Friedrich Nietzsche. Aus den Ansätzen von Friedrich Nietzsche und Michel Foucault wird ein eigenständiger Analyserahmen entwickelt, mit dem sich unterschiedliche historische Organisationen auf ihre Machtformen hin analysieren lassen. Ein solcher Analyserahmen ermöglicht eine vergleichende Betrachtung historischer Organisationsdispositive. Wie bereits angedeutet ist das Foucaultsche Modell von Macht sehr stark durch Friedrich Nietzsche beeinflusst. Vor allem im Werk „Zur Genealogie der Moral“ tauchen die grundlegenden Machtkonzepte Michel Foucaults bereits auf. Auch Max Weber scheint durch den Ansatz von Friedrich Nietzsche inspiriert worden zu sein, obgleich er Friedrich Nietzsche nicht direkt erwähnt. Es gibt jedoch wissenschaftliche Auseinandersetzungen, die von einem Einfluss Friedrich Nietzsches auf die Arbeit Max Webers ausgehen.⁸¹ Im Vordergrund des Kapitels steht die Frage nach der Produktion von Subjekten. Es geht entsprechend um den Zusammenhang zwischen Macht und Subjekt. Der Analyserahmen bezieht sich dabei auf Verbindungen zwischen einer materiellen Macht, einer symbolischen Macht und einer imaginären Macht. Die drei Machtformen und ihre Verbindungen zueinander sind den Werken Friedrich Nietzsches und Michel Foucaults entnommen.

Im vierten Kapitel wird gezeigt, wie der erstellte Analyserahmen eingesetzt werden kann, um konkrete historische und kulturell spezifische Organisationsverhältnisse aus einer Macht- und Subjektivierungsperspektive zu untersuchen. Ausgehend von der aufgeführten genealogischen Methode, erfolgt eine empirische Untersuchung. Der Fokus liegt auf der Entwicklung und Veränderung von Managementansätzen in Deutschland. Die Besonderheit der modernen Managementansätze aus dem frühen 20. Jh. ist, dass sie ihren Fokus erstmals auf den arbeitenden Menschen selbst legen. Um dies zu veranschaulichen, fließen historische Bearbeitungen, Organisations- und Managementliteratur sowie Archivmaterial in die Analyse ein. Zwei verschiedene Organisationsdispositive stehen jeweils im Fokus.

Erstens geht es um die Rationalisierungsbewegung in Deutschland, bei der Organisation zu einem Gegenstand der Rationalisierung durch das „wissen-

81 „Wie Nietzsche sieht Weber im ‚fachmenschlichen‘ Menschen, im modernen ‚Resortpatriotismus‘, insbesondere aber im asketischen Menschen das eigentliche Verhängnis der Moderne.“ Stauth, G.; Turner, B.S. (1986): S. 81; „Warum verbirgt Weber den Einfluß Nietzsches?“ Hennis, W. (1985), Vgl. auch Hennis, W. (1987).

schaftliche Management“ wird. Im Vordergrund steht die erstmalig konkrete Anwendung von „wissenschaftlichen“ Managementmethoden auf die menschliche Arbeitskraft.

Zweitens geht es um die Betrachtung von Machtverhältnissen in sogenannten arationalistischen Organisationskonzepten. Die Einführung des Wissensmanagements, die Konzentration auf Organisationskulturkonzepte und die Betonung eines „unternehmerischen Kreativsubjektes“⁸² in den 1980er und 1990er Jahren des 20. Jh.s steht hierbei im Vordergrund. Ausgehend vom vorgelegten Analyse-rahmen wird nach den Veränderungen von Machtverhältnissen in den verschiedenen historischen Abschnitten gefragt.

Im letzten Kapitel wird die Differenz zwischen rationalistischen und arationalistischen Konzepten erneut aufgegriffen. Die grundlegende These der vorliegenden Arbeit lautet, dass „Rationalität“ keineswegs aus Organisation und Arbeit verschwunden ist. Eine Analyse der Organisation als Macht- und Subjektivierungsdispositiv zeigt auf, dass Rationalität von der Organisation auf das arbeitende Subjekt übergeht. Die Deutungsmuster von Organisations- und Managementkonzepten werden auf das Individuum selbst angewendet.⁸³ Der arbeitende Mensch erscheint hier als „Unternehmer seiner selbst“, welcher nicht mehr auf bürokratische bzw. tayloristisch-fordistische Strukturen angewiesen ist, da er die organisatorische Rationalität bereits eingeübt und verinnerlicht hat.

82 Reckwitz, A. (2006): S. 500

83 Vgl. Türk, K.; Lemke, T.; Bruch, M. (2006): S. 262ff.