vielleicht 10 Tage, sie haben keine Kompensationsmöglichkeiten in der Familie zur Arbeit, grauenhaft“, dachte ich. Hier deutet sich geradezu ein Verfall von Familie und damit von kindgerechten Sozialisationsbedingungen an. Im Vergleich dazu wirkt das Buch der drei Österreicher aus „Old Europe“ geradezu gemächlich. Wo sie sich noch Gedanken über die Psychohygiene von Dual Carrier Couples machen, schildert uns *Arlie Hochschild* schon in aller Eindringlichkeit das Elend der Patchworkfamilien nach der zweiten oder dritten Eheschließung. Ist das ein Trend, der auch bei uns durchschlagen wird?

Beide Bücher sind aufgrund ihrer hoch relevanten Thematik äußerst lesenswert. Beim ersten habe ich wegen seiner etwas verwirrenden Gliederung manchmal den Faden verloren. Beim zweiten flog mich gegen Ende vor allzu viel „teilnehmender Beobachtung“ fast schon Überdruß über die vielen, vielen Geschichten an.

Astrid Schreyögg, Berlin

Alfred Kieser (Hg.)(2002): Organisations-theorien (5. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer, 420 S., 24,00 €.

Von Alfred Kieser liegt nun die überarbeitete (5.) Auflage seines Standardwerkes über „Organisationstheorien“ vor. Ausgangspunkt seines Werkes ist folgende Überlegung: Bei der Produktion von Gütern und Dienstleistungen sind die Menschen darauf angewiesen, „ihre Handlungen aufeinander abzustimmen. Organisationen stellen ein herausragendes Instrument dar, eine solche Koordination vorzunehmen und die Aktivitäten zu einem sinnvollen Ganzen zu verknüpfen“ (S. 1). Menschen erleben Organisationen als Systeme von impliziten und expliziten Regeln, die auf einen (oftmals unausgesprochenen) Zweck gerichtet sind und Erwartungen formulieren.

Da es selbstverständlich nicht „die“ Organisationstheorie geben kann, hat der Herausgeber sinnvollerweise mit Hilfe einer Gruppe von Mitarbeiter/innen das Thema in elf Kapitel gegliedert: Davon sind diejenigen wie z.B. über Max Webers Bürokratieanalyse, den Taylorismus, die Human-Relations-Bewegung, den Situativen Ansatz und die Konstruktivistischen Ansätze von Kieser alleine verfasst. Die an-

deren Beiträge haben Autor/innen aus dem Umfeld des Lehrstuhls für Betriebswirtschaft und Organisationslehre der Universität Mannheim geschrieben: Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie, Institutionsökonomische Theorien der Organisation, Evaluationstheoretische und Institutionalistische Ansätze; es folgt ein abschließender Beitrag über „Giddens' Theorie der Strukturierung“. Soweit der Überblick.

Bekanntlich sind die klassischen Organisationslehren von Weber oder Taylor in manchen Aspekten nicht mehr aktuell. Sie sind entweder zu allgemein, zu situationsspezifisch oder ideologisch; die Menschenbilder sind nicht mehr zeitgemäß. Auch haben sich die Umweltbedingungen beträchtlich geändert. Gut dargestellt werden von *Kieser* die Human-Relations-Ansätze bis zur Organisationsentwicklung. Ergänzt werden diese durch einen Beitrag zur Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie, welcher auch irrationale Faktoren im Organisationshandeln sowie beim Zielbildungsprozess auf empirischer Grundlage berücksichtigt. „Während in der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie die Entscheidungsprozesse im Vordergrund stehen, konzentriert sich der Situative Ansatz auf die Organisationsstruktur. Damit knüpft er an die Tradition der Managementtheorie an. Der Situative Ansatz geht von folgenden Annahmen aus: Die formale Organisationsstruktur hat einen starken Einfluss auf die Effizienz einer Organisation. Es gibt jedoch keine universell effizienten Organisationsstrukturen. Um effizient zu sein, sollten Organisationen ihre Strukturen an ihre jeweiligen Situationen anpassen. Große Organisationen müssen sich eine andere Struktur geben als kleine, Organisationen in dynamischen Umwelten eine andere als solche in statischen, Organisationen mit Werkstattfertigung eine andere als Organisationen mit Fließfertigung usw.“ (S. 169). Im Gegensatz und Ergänzung dazu meinen die Vertreter konstruktivistischer Ansätze jedoch, dass Merkmale von Organisationen weniger in objektiven Strukturen der vorher diskutierten Theorien, sondern eher in den „Köpfen der Organisationsmitglieder“ verankert sind (S. 287). Das Werk von *Kieser* bietet einen guten Einblick in die Vielfalt von Organisationstheorien.

Nando Belardi, Bergisch-Gladbach/Chemnitz