**OSA 4 Organisationstheoretische Ansätze und die Motivation**

* Klassische Ansätze
  + Bürokratieansatz
    - leistungsfähige Organisationsform
    - gekennzeichnet durch Arbeitsteilung, Amtshierarchie, Regeln und Normen zur Aufgabenerfüllung und Aktenmäßigkeit der Verwaltung
  + Scientific Management
    - Geprägt durch verstärkten Einsatz von Maschinen und standardisierte Massenproduktion
    - Ziel: Produktivität der Arbeiter und Effizient des Managements steigern
  + Administrations- und Managementlehre
    - stehen Fragen der Aufgaben- und Abteilungsbildung und der Koordination im Mittelpunkt
    - Fragen der Verwaltung und Probleme der Unternehmensführung
    - Grundsatz der Einheit der Auftragserteilung: eine in der Hierarchie nachgeordnete Stelle jeweils nur von einer übergeordneten Instanz Weisungen erhalten
  + Betriebswirtschaftliche Organisationslehre
    - Aufbau- und Ablauforganisation
    - Aufgabe in den Mittelpunkt seiner Betrachtungen
* Sind alle arbeitswissenschaftliche Ansätze => nur Arbeitsprozesse analysiert und effizienter gestaltet
* Mensch als Maschine
* Verlust der Beziehung zum Produkt
* Verhaltensorientierte Ansätze
  + Organizational Behavior
    - Leitende Fragestellung ist, wie sich Menschen als Individuen, in Gruppen, in Organisationseinheiten und in ganzen Organisationen aufgrund ihres Wahrnehmens, Denkens und Fühlens verhalten
    - insbesondere um die Gestaltung und Sicherung von sozialen Regeln, Prozessen, Funktionen und Strukturen
  + Human Relations Ansatz
    - Wirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitsleistung untersucht
    - Kernaussage dieses Ansatzes ist, dass der Mensch ein soziales Wesen ist und nach eigenen Gesetzen funktioniert
    - folgt, dass eine positive Einstellung gegenüber der Arbeit bei den Mitgliedern der Organisation und den Vorgesetzten zu einer hohen Zufriedenheit führ
    - Zufriedenheit bewirkt wiederum eine hohe Arbeitsleistung
  + Organisationsentwicklung
    - gründet auf Erkenntnissen aus der gruppendynamischen Laboratoriumsmethode (NTL-Institut) und dem Survey-Feedback
    - "Die Betroffenen zu Beteiligten Machen" ist ein Kernkonzept der OE
    - Durch "geplanten sozialen Wandel" werden die Fähigkeiten aller Beteiligten und der Organisation als Ganzes für Entwicklung und Veränderung genutzt
    - Gesetzmäßigkeiten sozialer Gemeinschaften genutzt
    - Interessen der Mitarbeiter berücksichtigt
  + Motivationsorientierte Ansätze
    - menschliche Verhalten zum Gegenstand hat
    - hauptsächlich der Zusammenhang zwischen Motivation bzw. Frustration, Zufriedenheit und Leistung untersucht
  + Der ästhetische Ansatz der Organisationsforschung
    - Ansatz untersucht die ästhetische Wahrnehmung in und von Organisationen
    - Ästhetik gemäß der Grundbedeutung als "sinnliche Wahrnehmung"
    - Erhofft: Erkenntnisse über die damit verbundene Bildung von Wissen, Erkenntnis und Einstellungen, die das Leben in Organisationen beeinflussen
    - Organisationen nicht ausschließlich kognitives Konstrukt gesehen
    - geht man davon aus, dass Organisationsteilnehmer nicht nur rein rational, sondern körperlich-ästhetisch auf Architektur, Arbeitsplatzgestaltung, Atmosphäre und vor allem Teams und Führung reagieren
    - aufgrund des daraus generierten impliziten Wissens entsprechend verhalten - und auch beeinflussen lassen
* Menschliche Bedürfnisse werden beachtet
* Erstmalig steht der Mensch im Mittelpunkt der Betrachtung
* Menschliches Verhalten sehr komplex, daher nicht verallgemeinerbarer ersehnter Erfolg möglich
* Betriebsklima hat mehr Einfluss auf das Arbeitsergebnis als die Arbeitsbedingungen
* Der Mensch ist ein soziales Wesen
* Leistungsbereitschaft gefördert durch Zufriedenheit und Motivation
* Entscheidungsorientierte Ansätze
  + Entscheidungslogisch-orientierte Ansätze
    - versucht, organisatorische Gestaltungsprobleme mit Hilfe von mathematischen Algorithmen für Entscheidungsmodelle zu beschreiben
  + Entscheidungsprozess-orientierte Ansätze
    - Einfluss der Organisationsstruktur auf das Entscheidungs-Verhalten
    - Organisationen sind Systeme, in denen Entscheidungen zur Zielerreichung getroffen werden
    - Entscheidungen müssen (innerhalb des Systems) koordiniert werden ("**Organisation**").
    - Mittelpunkt steht das Entscheidungsverhalten! Die Organisationen sind das Entscheidungsumfeld
  + Theorien des Entscheidungsverhaltens
    - Auch die Werte und Wahrnehmungen der Mitglieder, ihr unvollständiges Wissen, ihre Anerkennung von Meinungsführern, ihre Loyalität gegenüber Autoritäten sowie spezifische Kommunikationsformen und -barrieren und Gruppenzwänge beeinflussen den Entscheidungsprozess
* Entscheidungsprozesse als Ausgangspunkt der Organisationsanalyse
* Menschliches Entscheidungsverhalten im Blickpunkt der Analyse
* Situative Ansätze
  + Analytisch
    - Warum unterscheiden sich die Organisationen verschiedener Unternehmen
    - Warum verhalten sich die Mitglieder der Organisationen unterschiedlich
    - Warum sind Organisationen mehr oder weniger effizient
  + Pragmatisch
    - Wie lässt sich die Organisation eines Unternehmens gestalten, damit sie den veränderten Anforderungen (z.B. durch verschärften Wettbewerb oder durch technischen Fortschritt) gerecht wird?
* Diese Modelle berücksichtigen nicht die Entscheidungsträger
* Entscheidungsverhalten ist aber verantwortlich für die Organisationsgestaltung
* Systemorientierte Ansätze
  + Systemtheoretisch-kybernetischer Ansatz
    - Kernaussage ist, dass soziale Systeme über die Fähigkeit zur Selbstorganisation verfügen und hierbei Verhaltensregeln weiterentwickeln
  + Soziologie
    - Anspruch, eine Universaltheorie im Sinne eines umfassenden und kohärenten Theoriegebäudes für alle Formen von Sozialität (z. B. Zweierbeziehungen, Familien, Organisationen, Funktionssysteme, Gesellschaft) zu sein
  + Soziotechnischer Ansatz
    - Arbeit menschlicher zu gestalten und gleichzeitig die Leistung zu steigern
    - betrachtet Organisationen als offene Systeme, deren Hauptaufgabe die Transformation von Input in Output darstellt.
    - Mensch, Arbeit, Organisation und Technik werden dabei grundsätzlich als gleichwertig angesehen
  + Soziosystemischer Ansatz
    - betrachtet die Organisation als ein soziales System, dessen Teile ihre eigenen Zwecke verfolgen
    - System als Ganzes hat das Ziel, sich selbst, seine Teile und oft auch das übergeordnete System weiterzuentwickeln
* wichtiges Kennzeichen eines Systems wird der ganzheitliche Zusammenhang von Dingen, Vorgängen und Teilen verstanden
* Wesen der einzelnen Bestandteile vom übergeordneten Ganzen her bestimmt wird
* den Menschen mehr als nur im Mittelpunkt der Organisation versteht.
* Mensch ist ein Element des Systems in seinem Umsystem
* neben seiner Mitgliedschaft in der Unternehmung auch Mitglied der Unternehmensumwelt, d.h. der Gesellschaft
* vielfältigen Beziehungen des Menschen zu seiner individuellen Umwelt haben auch Einfluß auf sein Wahrnehmungs- und Lernverhalten. Dies muß konsequenterweise rückwirkend auch Einfluß auf das System haben.

Quellen (1.4.15):

http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Organisationstheorie&oldid=139295730

https://www.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/marktlehre/Skripte/Oekonomik/oekonomik\_kap\_4\_5.pdf

http://www.it-infothek.de/fhtw/bwl\_03.html

http://www2.uni-erfurt.de/organisationslehre/docs/OT.pdf

http://www.vordenker.de/gerald/sysansatz.html