

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorbemerkungen</i>	9
<i>1. Die Entwicklung der betriebssoziologischen Fragestellung</i>	12
Die Anfänge der amerikanischen Betriebssoziologie (Taylor / Effizienzinteresse) — Anfänge der deutschen Betriebssoziologie (Weber / Methodologische Grundlegung) — Entwicklungslinien der modernen amerikanischen Betriebssoziologie (Mayo / Informelle Gruppe) — Entwicklungslinien der modernen deutschen Betriebssoziologie (Anlehnung an amerikanische Forschung / Mikrosoziologisches Interesse)	
<i>2. Potentielle Ansätze zur Bearbeitung der Themenstellung</i>	22
Organisationssoziologische Aspekte (Theoretisches Instrumentarium / Mangelnde Gesellschaftsbezogenheit) — Der funktional-strukturelle Ansatz (System-Umwelt Aspekt / Abstrakt theoretischer Ansatz) — Der Ansatz der Institutionenlehre (Biologisches Verständnis / Anthropologisches Verständnis)	
<i>3. Die Institutionenlehre Arnold Gehlens</i>	32
Anthropologische Voraussetzungen: Mensch als Mängelwesen (Dauerbedürftigkeit / Inneres Führungssystem) — Die Kategorie der Entlastung (Gewohnheiten / Expandierende Freiräume) — Kategorie der Subjektivität (Subjektive Nutzenschätzung / Überlastung)	
<i>4. Subjektivität und institutioneller Wandel</i>	39
Neue Bedürfnissebene Subjektivität (Kritisch reflektierende Subjektivität / Bedürfniserfüllung) — Institution, Gesellschaft und Subjekt (Komplexität / Belastung) — Eignung der Kategorien zur Bearbeitung der Themenstellung	
<i>5. Autorität</i>	45
Autorität und Macht (Begriff / Abgrenzung / Herrschaft) — Grundlagen betrieblicher Autorität (Legitimierung / Akzeptierung) — Legitimierung der Autorität (Autoritätsquellen / Typen legitimer Herrschaft) — Externe Autoritätsquellen (Eigentum / Tradition) — Interne Autoritätsquellen (Position / Charisma) — Funktional bedingte Autorität (Persönliche Sachverständigkeit / Fachlicher Einfluß / Sachzwänge)	

6. <i>Motivation</i>	64
Begriff (Motiv / Motivation) — Interpretationsansätze (Handlungstypologie: Weber, Fürstenberg / Anthropologische Annahme: Institutionenlehre) — Motivation und Institution — Motivation und Subjektivität — Motivation und Psychologie	
7. <i>Motivation und institutioneller Wandel</i>	73
Verunsicherung (Psychologie / Anthropologie) — Wirksamwerden von Herrschaft und Autorität (Sachzwang / Charisma) — Wirksamwerden verstärkter Berücksichtigung der Subjektivität (Kritisches Bewußtsein / Mit-Institutionalisierung) — Wirksamwerden verstärkter außeninstitutioneller Orientierung („Phänomen Kritik“ / Ideologische Orientierung)	
8. <i>Führung</i>	111
Begriff (Eigenschaftstheorie / Situationstheorie) — Führung (Verknüpfung Autorität / Motivation) — Führung und Manager (Konfrontation / Burnham, Schumpeter, Schelsky) — Problematik der Interpretation (Eigentum / Risiko)	
9. <i>Autorität, Führung und Motivation in der konkreten Situation des organisatorischen Wandels</i>	129
Veränderte Organisationsformen (Divisionalisierung / Matrix-Organisation) — Situationsbericht: Verunsicherung (Information / Gerüchte) — Gewohnheiten (Kommunikation / Interaktion) — Externe Einflußnahme (Erwartungen / Resultate) — Neuorganisation, ein unterschätztes Motivationsproblem: Interne Einflußnahme (Führung / Motivation) — Legitimierung (Funktionalität / Charisma — Organisationskonzept (Sachzwang / Personelle Konzessionen) — Institution (Subjektivität / Infragestellung) — Lernprozeß (Mitarbeiter / Vorgesetzte)	
<i>Zusammenfassung</i>	154
<i>Nachwort</i>	159
<i>Literaturverzeichnis</i>	160
<i>Personenverzeichnis</i>	171
<i>Sachverzeichnis</i>	173