

Managementmythen als Ursache für Hierarchieabbau

Dierkes, Julian B.

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dierkes, J. B. (1997). Managementmythen als Ursache für Hierarchieabbau. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Differenz und Integration: die Zukunft moderner Gesellschaften ; Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Oktober 1996 in Dresden ; Band 2: Sektionen, Arbeitsgruppen, Foren, Fedor-Stepun-Tagung* (S. 157-160). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-139301>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Literatur

- Castoriadis, Cornelius 1975, Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie. Frankfurt a.M. 1984.
- Dörr, Klaus 1996, Die »demokratische Frage« im Betrieb. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 23: 7-23.
- Drumm, Hans Jürgen 1996: Das Paradigma der Neuen Dezentralisation. In: Die Betriebswirtschaft, 56. Jg., H. 1: 7-20.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut 1995, Dezentralisierung: Unternehmen zwischen Stabilität und Desintegration. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 24, H. 6: 422-435.
- Minssen, Heiner 1995, Spannungen in teilautonomen Fertigungsgruppen. In: KZfSS, Jg. 47, H. 2: 339-353.
- Moldaschl, Manfred 1996, »Der Preis der Autonomie«. Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. Man., ISF München.
- Scott, Alan 1996, Bureaucratic revolutions and free market utopias. In: Economy and Society, Vol. 25, No. 1: 89-110.

Dr. Harald Wolf, Universität/GH Kassel, FB 6 (Angewandte Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft), D-34109 Kassel

2. Managementmythen als Ursache für Hierarchieabbau

Julian B. Dierkes

1. Einführung

Die durchschnittliche Anzahl von Vorstandsressorts in amerikanischen Großunternehmen schwankte stark im Laufe der 1970er, 80er und 90er. Während diese Zahl in den 70er Jahren stetig stieg, stagnierte sie in den 80ern, und nahm dann Ende der 80er und in den 90ern stark ab. Auf dem Höchststand hatten Unternehmen im Durchschnitt fast doppelt so viele Vorstände wie in früheren und späteren Jahren. Hat sich das wirtschaftliche Umfeld von Großunternehmen über diesen Zeitraum so sehr verändert, daß solche Fluktuationen zu erwarten wären? Gingen Veränderungen im sozialen Umfeld mit diesen Fluktuationen einher? Ziel des Forschungsprojektes, über das ich hier berichte ist es, solche Fragen zu beantworten.

2. Hypothesen

Konkret sollen vier Hypothesen untersucht werden:

- Hypothese 1: Die zunehmende Differenzierung ökonomischen Handelns führt zu einer zunehmenden Spezialisierung unter Führungskräften. Die Anzahl von Unternehmensvorständen steigt deshalb stetig.
- Hypothese 2: Die Anzahl von Führungskräften steigt mit zunehmender Größe des Unternehmens, wenn auch in abnehmenden Maße.

- Hypothese 3: Die Anzahl von Führungskräften ist von der Komplexität des Produktionsprozesses abhängig und steigt mit zunehmender Komplexität.
- Hypothese 4: Die Zusammensetzung von Vorständen ist ein isomorphischer Prozeß. Ressorts werden auf sozialen Druck aus dem Umfeld hin eingerichtet oder abgeschafft.

Die erste der vier Hypothesen bezieht sich auf Theorien der zunehmenden Differenzierung sozialen Handelns (Durkheim 1984). Differenzierung wird hier als ein Merkmal der Moderne verstanden und sollte dementsprechend auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Handelns, so auch des wirtschaftlichen Handelns, zu beobachten sein. Dieser Hypothese nach erwarte ich ein stetes Ansteigen der Anzahl von Unternehmensvorstandsressorts.

Die zweite Hypothese ist eine Verfeinerung der allgemeinen Differenzierungsthese. Blau und Schoenherr (1971) argumentieren, daß zunehmende Differenzierung v.a. mit zunehmender Größe von Organisationen zu erwarten ist. Zugleich erwarten die Verfechter dieser Hypothese aber auch, daß der Einfluß der Organisationsgröße kleiner wird, je größer die untersuchte Organisation. Differenzierung nimmt also stetig zu, wenn auch in abnehmenden Maße.

Die dritte Hypothese ist eine alternative Verfeinerung der allgemeinen Differenzierungshypothese. Woodward (1984) hat so herausgefunden, daß es nicht die Organisationsgröße ist, die zu zunehmender Differenzierung führt, sondern die Komplexität des Produktionsprozesses. So ist zu erwarten, daß die Anzahl der Unternehmensvorstände in solchen Industrien, die extrem komplex produzieren, wie zum Beispiel Ölraffinerien, höher ist als in Unternehmenszweigen, die von simpler Produktion gekennzeichnet sind.

Die vierte Hypothese fußt auf den Erkenntnissen des amerikanischen Neo-Institutionalismus. Einer der Hauptkennzeichen des Neo-Institutionalismus ist das Augenmerk auf das soziale Umfeld wirtschaftlichen Handelns (Granovetter 1985). Eine Anzahl von Forschungsprojekten (Baron, Dobbin, Jennings 1986; Sutton, Dobbin, Meyer, Scott 1994; Tolbert und Zucker 1983) hat bereits dargestellt, daß institutionelle Einflüsse auf wirtschaftliches Handeln über wirtschaftliche Rationalität hinaus handlungsbestimmend sind. In einem der herausragenden theoretischen Argumente des Neo-Institutionalismus sprechen DiMaggio und Powell (1983) so von »isomorphischen« Einflüssen auf wirtschaftliches Handeln. Dieser Hypothese folgend ist deshalb zu erwarten, daß die Anzahl von Unternehmensvorständen von wirtschaftlichen Kontrollvariablen unabhängig schwankt und sozialen Einflüssen ausgesetzt ist.

3. Daten

Um die aufgestellten Hypothesen zu untersuchen, wurden Zeitreihen von Daten zu der Unternehmensstruktur großer amerikanischer Unternehmen erstellt. Um die Unternehmensstruktur messen zu können, wurden Daten zur Zusammensetzung von Unternehmensvorständen aus öffentlich zugänglichen Verzeichnissen gewonnen. Dieser Ansatz schließt von vorne herein ein Messen von Unternehmenseinheiten unter der Vorstandsebene aus. Dieses ist aber nicht nur auf Grund der Schwierigkeit der Datenerhebung auf niedriger Ebene notwendig, sondern ist auch insofern wichtig, als daß die Neuerschaffung eines

Ressorts auf dieser Ebene eine klare Entscheidung der Organisation darstellt, willkürliche Fluktuationen werden also wenigstens zum Teil ausgeschlossen.

Für die Datenerhebung wurde ein Sample von 80 amerikanischen Großunternehmen (Fortune 500) erhoben. Die Firmen wurden aus acht Industrien über den vorgesehenen Meßzeitraum verteilt (1974-1991) nach dem Zufallsprinzip ausgesucht. Es sind somit sowohl weiterhin bestehende als auch neue und verschwundene Unternehmen in dem Datensatz enthalten. Nachdem eine Reihe von Firmen, die sich in den Kontrollvariablen nicht von den beibehaltenen Firmen unterscheiden, wegen mangelnder Daten ausgeschlossen wurden, bestand der Datensatz aus 61 Firmen oder 909 Organisationsjahren. Von diesen Firmen, wurden aus den Verzeichnissen des »Standard & Poor's Register of Corporations, Directors and Executives« die Titel von Vorstandsmitgliedern mit oder über dem Rang des Vize-Präsidenten erhoben. Die Anzahl von solchen Vorständen erstreckte sich von einem Minimum von fünf bis zu einem Maximum von 59 pro Unternehmen. Diese Daten wurden mit wirtschaftlichen Basisdaten auf der Organisationsebene von »Standard & Poor's Compustat Annual Industrial File« gepaart, um den Datensatz zu vervollständigen.

4. Analyse und Interpretation

Anhand statistischer Modelle habe ich versucht, die Anzahl von Vorstandsmitgliedern in einzelnen Organisationen vorherzusagen. Tabelle 1 stellt drei verschiedene statistische Modelle dar, die dieser Vorhersage dienen. Zusammenfassend ist zu sagen, daß die Modelle in hohem Maße die Anzahl der Vorstandsmitglieder vorhersagen können ($R^2 > .7$). Hypothese 1 vom stetigen Ansteigen der Differenzierung ist nicht bestätigt. Hypothese 2 vom Ansteigen der Anzahl von Organisationseinheiten mit dem Ansteigen der Organisationsgröße ist weder klar bestätigt noch widerlegt. Hypothese 3 von der Abhängigkeit der Organisationsform vom Produktionsprozeß ist nicht bestätigt. Die Periodeneffekte bestätigen die neo-institutionalistische Hypothese 4.

Zu den Periodeneffekten im Besonderen ist zu sagen, daß diese zum Teil Ergebnisse anderer Forschung bestätigen und diese zum Teil in eine neue Richtung lenken. Forschung zu »stakeholder value« und der sozialen Verantwortung von Unternehmen zusammen mit Erkenntnissen der sozialen Bewegungsforschung deuten an, daß die 70er Jahre global und in den USA im besonderen eine Zeit der expandierenden Verantwortung von Unternehmen war. Diese Expansion wurde auch von sozialen Bewegungen im Umfeld der Unternehmen miteingeleitet. Andere Faktoren kann man in Veränderungen in der amerikanischen Gesetzgebung, so z.B. sogenannte »affirmative action laws«, finden. Diese Entwicklungen spiegeln sich in meinen Forschungen im positiven Koeffizienten der ersten Zeitperiode wider.

Mit der Wahl von Ronald Reagan zum Präsidenten im Jahr 1980 begann das Klima in den USA umzuschlagen. Die neue Regierung reduzierte Interventionen in der Wirtschaft und Unternehmen wurden nicht mehr so stark von sozialen Bewegungen bedrängt. Diese Veränderung im sozialen Umfeld der Unternehmen führte zu der Stagnation in der Expansion von Unternehmenseinheiten, die sich in dem kleinen Koeffizienten für diese Periode widerspiegelt.

In den späten 80er Jahren veränderte sich der soziale Druck auf Unternehmen in eine umgekehrte Richtung. Managementtheorien sprachen zunehmend von notwendigem Downsizing und von der Rückbesinnung auf zentrale Werte der Unternehmen. Da die öffentlichen Ansprüche an die Verantwortung von Unternehmen in den Reagan- und Bushjahren weitgehend verschwunden waren, konnten diese neuen Managementmythen von der »schlanken Organisation« ihre Macht im Umfeld der Unternehmen frei entfalten. Um dies nur kurz empirisch darzustellen, habe ich die Anzahl der Erwähnungen von Schlagwörtern des Downsizing in der populären Wirtschaftspresse in den USA untersucht. Diese Zahl nimmt langsam ab 1986 zu und steigt ab 1990 rapide an. So wurden »downsizing«, »rightsizing« und »re-engineering« in der »New York Times« in 1985 nur acht Mal erwähnt, in 1986 dann 15 Mal, in 1990 schon 104 Mal und im letzten Jahr meiner Untersuchung, 1992, 316 Mal. In dem Wirtschaftsmagazin »Business Week« wurden diese Schlagwörter in den gleichen Jahren nie, dann 18 Mal, 27 Mal und 59 Mal erwähnt. Dieses Ansteigen verläuft klar parallel zu der Eliminierung von Organisationseinheiten in meinem Datensatz.

5. Zusammenfassung und Schlußfolgerung

In der Analyse von Schwankungen in der Anzahl von Vorstandsressorts in großen amerikanischen Unternehmen haben sich Erwartungen basierend auf neo-institutionalistischen Theorien des wirtschaftlichen Handelns bestätigt gefunden. Organisationsform ist somit nicht rein durch wirtschaftliche Zwänge bestimmt, die solche Entscheidungen als rational im Sinne des neoklassischen Modells erscheinen lassen, sondern wird weitgehend auch von Einflüssen aus dem sozialen Umfeld der Handelnden mitbestimmt. Das Aufkommen des Downsizing als Managementstrategie ist somit nicht von zwingender wirtschaftlicher Notwendigkeit, sondern zum Teil zumindest auch eine Mode-ähnliche Erscheinung unter Managern. Weitere Forschungen zu Entscheidungsprozessen innerhalb großer Unternehmen werden auf ähnliche Fragen mehr Licht werfen können.

Literatur

- Baron, James, Frank Dobbin, und Devereaux Jennings 1986, War and Peace: The Evolution of Modern Personnel Administration in U.S. Industry. In: American Journal of Sociology 92: 350-383.
- Blau, Peter und Richard Schoenherr 1972, The Structure of Organizations. New York.
- DiMaggio, Paul und Walter W. Powell 1983, The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: American Sociological Review 48: 147-160.
- Durkheim, Emile 1984, The Division of Labor in Society. New York.
- Granovetter, Mark 1985, Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: American Journal of Sociology 91: 481-501.
- Sutton, John, Frank Dobbin, John Meyer, und Richard Scott 1994, The Legalization of the Workplace. In: American Journal of Sociology 99: 944-971.
- Tolbert, Pamela und Lynne Zucker 1983, Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations. In: Administrative Science Quarterly 28: 22-39.
- Woodward, Joan 1984, Management and Technology. In: D.S. Pugh (Hg.), Organization Theory: Selected Readings. New York: 52-66.

Julian B. Dierkes, 2-N-1 Green Hall, Department of Sociology, Princeton University, Princeton, NJ 08544-1010, USA.