

Inhaltsübersicht

1.	Theorien, Ansätze, Paradigmen und Denkschulen und deren Bedeutung für den Wissenschaftsbetrieb	1
1.1	Theorien als Destillate wissenschaftlichen Erkenntnisstrebens.....	2
1.2	Stufen der Theoriebildung	7
1.3	An Theorien zu richtende Mindestanforderungen	10
1.4	Erklärende und verstehende Wissenschaftsform	14
1.5	Theoretische Ansätze.....	19
1.6	Paradigmen und ihre Funktion im Wissenschaftsbetrieb.....	20
1.7	Denkschulen als Realphänomene im sozialen Feld "Wissenschaft"	25
1.8	Wege der Theoriebildung	27
1.9	Konzeptionelle Bezugsrahmen als forschungsleitende Ordnungsgerüste	30
2.	Theorien in der Organisations-, Management- und Unternehmensführungslehre ..	37
2.1	Begriff und Inhalt von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	37
2.2	Gründe für die Vielzahl an Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	42
2.3	Bedeutung einer sorgfältigen Auseinandersetzung mit Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	45
2.4	Das Problem der inhaltlichen Systematisierung von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	47
3.	Fundamente der Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorie	49
3.1	Organisation, Management und Unternehmensführung im Schnittfeld von Regelmäßigkeit und Präzision (Theorien der administrativen Verwaltungs- und Unternehmensführung (Max Weber, Frederick W. Taylor und Henri Fayol))	49
3.2	Organisation, Management und Unternehmensführung als Vollzug rationaler Entscheidungsprozesse (Präskriptive Entscheidungstheorie).....	99
3.3	Organisation, Management und Unternehmensführung als Gestaltung komplexer, vielschichtiger Ganzheiten (Systemtheorie)	126

3.4	Organisation, Management und Unternehmensführung zwischen Kontextdeterminismus und proaktiver Kontextbeeinflussung (Situations- und Interaktionstheorie)	148
3.5	Organisation, Management und Unternehmensführung als Bewältigung begrenzt-rationaler, sozial geprägter und verwickelter Prozesse (verhaltenswissenschaftliche Organisationstheorie)	181
3.6	Organisation, Management und Unternehmensführung als Umgang mit Macht und Abhängigkeit (Machttheoretischer Ansatz und Ressourcenabhängigkeitstheorie)	203
4.	Aktuelle Entwicklungslinien der Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorie	233
4.1	Organisation, Management und Unternehmensführung als Abgleich von Informationsverarbeitungsbedarfen und Informationsverarbeitungs-kapazitäten (Informationsverarbeitungsansatz)	233
4.2	Organisation, Management und Unternehmensführung zwischen Informationsasymmetrien, Interessendivergenzen und Geschäftsabwicklungskosten (Neue Institutionenökonomische Theorie (Verfügungsrechte-, Transaktionskosten- und Agenturkostentheorie))	257
4.3	Organisation, Management und Unternehmensführung als Ergebnis umweltgeduldeter Versuchs-Irrtums-Prozesse (Evolutionstheorie)	287
4.4	Organisation, Management und Unternehmensführung in einer Welt ohne Hierarchien (Selbstorganisationstheorie)	315
4.5	Organisation, Management und Unternehmensführung als Suche nach erfolgsstiftenden Archetypen (Gestaltansatz)	338
4.6	Organisation, Management und Unternehmensführung in einer sozial konstruierten Welt (Interpretationsansatz)	360
4.7	Organisation, Management und Unternehmensführung als erwartungs- und legitimitätsorientiertes Verhalten (Institutionalistischer Ansatz)	389
4.8	Organisation, Management und Unternehmensführung als Gestaltung einzigartiger Ressourcen, Fähigkeiten und Kernkompetenzen (Ressourcenbasierter Ansatz)	414
5.	Konzepte zur inhaltlichen Systematisierung von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien	437

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	VII
Inhaltsübersicht	IX
Inhaltsverzeichnis	XI
Abbildungsverzeichnis	XIX
1. Theorien, Ansätze, Paradigmen und Denkschulen und deren Bedeutung für den Wissenschaftsbetrieb	1
1.1 Theorien als Destillate wissenschaftlichen Erkenntnisstrebens.....	2
1.2 Stufen der Theoriebildung.....	7
1.3 An Theorien zu richtende Mindestanforderungen	10
1.4 Erklärende und verstehende Wissenschaftsform	14
1.5 Theoretische Ansätze.....	19
1.6 Paradigmen und ihre Funktion im Wissenschaftsbetrieb.....	20
1.7 Denkschulen als Realphänomene im sozialen Feld "Wissenschaft"	25
1.8 Wege der Theoriebildung	27
1.9 Konzeptionelle Bezugsrahmen als forschungsleitende Ordnungsgerüste	30
2. Theorien in der Organisations-, Management- und Unternehmensführungslehre ..	37
2.1 Begriff und Inhalt von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	37
2.2 Gründe für die Vielzahl an Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	42
2.3 Bedeutung einer sorgfältigen Auseinandersetzung mit Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	45
2.4 Das Problem der inhaltlichen Systematisierung von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	47
3. Fundamente der Organisations-, Management- und Unternehmensführungslehre	49
3.1 Organisation, Management und Unternehmensführung im Schnittfeld von Regelmäßigkeit und Präzision (Theorien der administrativen Verwaltungs-	

und Unternehmensführung (Max Weber, Frederick W. Taylor und Henri Fayol))	49
3.1.1 Max Webers Bürokratiemodell	50
3.1.1.1 Entstehung und Bedeutung des Modells	50
3.1.1.2 Modellrelevante zentrale Begriffe	51
3.1.1.3 Konzeptimmanente Schlüsselfragen	52
3.1.1.4 Herrschaftsformen innerhalb und außerhalb der Bürokratie	52
3.1.1.5 Konstitutive Merkmale des bürokratischen Verwaltungsystems	55
3.1.1.6 Kritische Würdigung des Bürokratiemodells	59
3.1.2 Frederick Taylors Scientific Management	62
3.1.2.1 Zur Person Taylors	62
3.1.2.2 Taylors beruflicher Werdegang	63
3.1.2.3 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen des Wirkens Taylors	65
3.1.2.4 Übergeordnete Ziele und Leitgedanken des Taylorschen Konzepts	66
3.1.2.5 Einzelbausteine des Taylorschen Konzepts	67
3.1.2.6 Dem Konzept zugrundeliegendes Menschenbild	73
3.1.2.7 Zur nachhaltigen Relevanz des Taylorschen Konzepts	73
3.1.2.8 Kritische Würdigung des Konzepts	74
3.1.3 Henri Fayols "Administrationstheorie"	77
3.1.3.1 Henri Fayols beruflicher Werdegang	77
3.1.3.2 Kontextueller Rahmen und Grundfragestellung	78
3.1.3.3 Normative Aussageelemente der "Administrationstheorie"	82
3.1.3.3.1 Management als Amalgam aus fünf Teilfunktionen	82
3.1.3.3.2 Prinzipien als Orientierungspunkte des Vorgehens	86
3.1.3.4 Fayols Menschenbild	91
3.1.3.5 Aus dem Konzept hervorgegangene Weiter- entwicklungen	91
3.1.3.6 Kritische Würdigung des Fayolschen Konzepts	92
3.1.4 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den drei Altmeistern der Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorie	95
3.2 Organisation, Management und Unternehmensführung als Vollzug rationaler Entscheidungsprozesse (Präskriptive Entscheidungstheorie)	99
3.2.1 Historische Entwicklung der präskriptiven Entscheidungstheorie	100

3.2.2	Gemeinsame, variantenübergreifende Merkmale der präskriptiven Entscheidungstheorie	101
3.2.3	Ein Beispiel zur Verdeutlichung der allgemeinen Denk- und Darstellungsform der präskriptiven Entscheidungstheorie	104
3.2.4	Varianten der präskriptiven Entscheidungstheorie.....	111
3.2.4.1	Teamtheorie: Zielhomogene Akteure	112
3.2.4.2	Spieltheorie: Zielheterogene Akteure	116
3.2.5	Gesamtbeurteilung der präskriptiven Entscheidungstheorie	123
3.3	Organisation, Management und Unternehmensführung als Gestaltung komplexer, vielschichtiger Ganzheiten (Systemtheorie)	126
3.3.1	Der Systembegriff.....	126
3.3.2	Historische Entwicklung des systemtheoretischen Denkens.....	128
3.3.3	Organisations-, management- und unternehmensführungsrelevante Grundaussagen der Systemtheorie.....	131
3.3.4	(Betriebswirtschaftliche) Varianten der Systemtheorie.....	139
3.3.4.1	Chester Barnards Funktionen von Führungskräften	139
3.3.4.2	Hans Ulrichs Unternehmen als produktives soziales System.....	140
3.3.5	Systemtheorie in unterschiedlichen Kulturkreisen und Disziplinen	142
3.3.6	Menschenbild der Systemtheorie	143
3.3.7	Abgrenzung zu den Urvätern der Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorie (Weber, Taylor, Fayol) sowie zur präskriptiven Entscheidungstheorie	144
3.3.8	Kritische Würdigung der Systemtheorie	145
3.4	Organisation, Management und Unternehmensführung zwischen Kontextdeterminismus und proaktiver Kontextbeeinflussung (Situations- und Interaktionstheorie)	148
3.4.1	Herkunft und rascher Bedeutungsgewinn der Situationstheorie	149
3.4.2	Erklärungsanliegen, Grundkonzeption und zentrale Forschungsfragen der Situationstheorie	153
3.4.3	Varianten der Situationstheorie.....	156
3.4.4	Handhabung der Situationstheorie im Forschungsprozess.....	162
3.4.5	Vergleich der Situationstheorie mit älteren Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien	163
3.4.6	Exkurs: Problematisierung von Erfolgsanalysen als Baustein situationstheoretischen Denkens	164

3.4.7	Kritische Würdigung der Situationstheorie.....	168
3.4.8	Interaktionstheorie	177
3.5	Organisation, Management und Unternehmensführung als Bewältigung begrenzt-rationaler, sozial geprägter und verwickelter Prozesse (verhaltenswissenschaftliche Organisationstheorie).....	181
3.5.1	Verhalten im Mittelpunkt der Theoriebildung	182
3.5.2	Historische Entwicklung der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie	183
3.5.3	Variantenübergreifende Merkmale der verhaltens- wissenschaftlichen Organisationstheorie	186
3.5.4	Varianten der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie	188
3.5.4.1	Motivationstheoretische Variante der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie.....	188
3.5.4.2	Entscheidungsorientierte Variante der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie.....	194
3.5.4.3	Soziologisch ausgerichtete Variante der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie.....	198
3.5.5	Vergleich der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie mit anderen Theoriesystemen	199
3.5.6	Gesamtbeurteilung der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorie	200
3.6	Organisation, Management und Unternehmensführung als Umgang mit Macht und Abhängigkeit (Machttheoretischer Ansatz und Ressourcenabhängigkeitstheorie)	203
3.6.1	Inhalt des Machtbegriffes.....	203
3.6.2	Teiltheorien der Machttheorie.....	211
3.6.3	Machtbasen	213
3.6.4	Machtstrategien und Machttaktiken	218
3.6.5	Reaktionen von Betroffenen auf Machtausübung.....	222
3.6.6	Ressourcenabhängigkeitstheorie	224
3.6.7	Die Machttheorie im Kontext anderer Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien	228
3.6.8	Kritische Würdigung der Machttheorie.....	229
4.	Aktuelle Entwicklungslinien der Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorie	233

4.1	Organisation, Management und Unternehmensführung als Abgleich von Informationsverarbeitungsbedarfen und Informationsverarbeitungskapazitäten (Informationsverarbeitungsansatz).....	233
4.1.1	Evolution und Relevanz des Informationsverarbeitungsdenkens im betriebswirtschaftlichen Bereich.....	234
4.1.2	Begriff und Stellenwert des Faktors "Information".....	235
4.1.3	Übergeordnete Argumentationslogik und Varianten des Informationsverarbeitungsansatzes.....	237
4.1.4	Informationsverarbeitung und organisatorische Gestaltung.....	239
4.1.4.1	Einflussfaktoren des Informationsverarbeitungsbedarfs von Unternehmen.....	240
4.1.4.2	Organisationsformen und Informationsverarbeitungskapazitäten von Unternehmen.....	243
4.1.5	Vergleich des Informationsverarbeitungsansatzes mit anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	250
4.1.6	Beurteilung des Informationsverarbeitungsansatzes als Argumentationshintergrund der Organisations-, Management- und Unternehmensführungslehre.....	250
4.2	Organisation, Management und Unternehmensführung zwischen Informationsasymmetrien, Interessendivergenzen und Geschäftsabwicklungskosten (Neue Institutionenökonomische Theorie (Verfügungsrechte-, Transaktionskosten- und Agenturkostentheorie)).....	257
4.2.1	Herkunft der Neuen Institutionenökonomischen Theorie.....	258
4.2.2	Gemeinsame Ziele, Forschungsfragen und Merkmale der Varianten der Neuen Institutionenökonomischen Theorie.....	259
4.2.3	Gemeinsame Grundannahmen der Varianten dieser Theoriefamilie.....	260
4.2.4	Varianten der Neuen Institutionenökonomischen Theorie.....	261
4.2.4.1	Verfügungsrechtetheorie.....	262
4.2.4.1.1	Grundannahmen der Verfügungsrechtetheorie.....	262
4.2.4.1.2	Zentrale Aussagen der Verfügungsrechtetheorie.....	264
4.2.4.1.3	Kritische Würdigung der Verfügungsrechtetheorie.....	266
4.2.4.2	Transaktionskostentheorie.....	267
4.2.4.2.1	Coases seminaler Artikel als Ausgangspunkt.....	267
4.2.4.2.2	Merkmale und Aussageelemente der Transaktionskostentheorie.....	268
4.2.4.2.3	Transaktionskosten im Mittelpunkt des Aussagensystems.....	269

4.2.4.2.4	Transaktionskostentheoretische Modellbildung	270
4.2.4.2.5	Anwendungsfelder der Transaktionskostentheorie	273
4.2.4.2.6	Kritische Würdigung der Transaktionskostentheorie	274
4.2.4.3	Agenturkostentheorie	278
4.2.4.3.1	Konzeptioneller Inhalt der Agentur- kostentheorie	278
4.2.4.3.2	Ziele der Agenturkostentheorie	280
4.2.4.3.3	Rückgriff auf ein erweitertes Effizienz- kriterium	281
4.2.4.3.4	Kritische Würdigung der Agentur- kostentheorie	282
4.2.5	Abgrenzung der Neuen Institutionenökonomischen Theorie gegenüber anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien	282
4.2.6	Gesamtbeurteilung der Neuen Institutionenökonomischen Denkrichtung	283
4.3	Organisation, Management und Unternehmensführung als Ergebnis umweltgeduldeter Versuchs-Irrtums-Prozesse (Evolutionstheorie)	287
4.3.1	Herkunft der Evolutionstheorie	287
4.3.2	Evolutionbegriff und Evolutionsarten	289
4.3.3	Verbindende Grundgedanken der auf wirtschaftliche Phänomene ausgerichteten Evolutionstheorie	290
4.3.4	Stränge der auf wirtschaftliche Phänomene ausgerichteten Evolutionstheorie	298
4.3.4.1	Populationsökologie: Ansätze zur Erklärung der Evolution von Organisationspopulationen	299
4.3.4.2	Ansätze zur Erklärung von Evolutionsprozessen auf der innerorganisationalen Entscheidungsebene	303
4.3.4.3	Ansatz der "Evolutorischen Ökonomik"	306
4.3.5	Implikationen der Evolutionstheorie für die Organisation, das Management und die Führung von Unternehmen	308
4.3.6	Abgrenzung der Evolutionstheorie gegenüber anderen Theorieentwürfen	310
4.3.7	Kritische Würdigung der Evolutionstheorie	310
4.4	Organisation, Management und Unternehmensführung in einer Welt ohne Hierarchien (Selbstorganisationstheorie)	315
4.4.1	Herkunft, grundlegender Denkansatz und faktische Relevanz der Selbstorganisationstheorie	315

4.4.2	Erweiterung und Konkretisierung des Gedankenguts der herkömmlichen Systemtheorie durch die Selbstorganisationstheorie	316
4.4.3	Untersuchungsgegenstand und Erklärungsmodus der natur- und sozialwissenschaftlichen Selbstorganisationstheorie	318
4.4.3.1	Naturwissenschaftliche Selbstorganisationstheorie	318
4.4.3.2	Sozialwissenschaftliche Selbstorganisationstheorie	320
4.4.4	Unternehmen als selbstorganisierende Systeme.....	322
4.4.5	Anregungen der Selbstorganisationstheorie für die Forschung über die Organisation, das Management und die Führung von Unternehmen.....	327
4.4.6	Abgrenzung der Selbstorganisationstheorie zu anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien	335
4.4.7	Kritische Würdigung der Selbstorganisationstheorie.....	335
4.5	Organisation, Management und Unternehmensführung als Suche nach erfolgsstiftenden Archetypen (Gestaltansatz).....	338
4.5.1	Mängel situationstheoretischer Forschungsarbeiten als Impetus der Entwicklung des Gestaltansatzes	338
4.5.2	Grundgedanken des Gestaltansatzes	340
4.5.3	Herkunft des Gestalt Denkens.....	344
4.5.4	Typologien und Taxonomien als alternative Herleitungsformen und Ausprägungen von Gestalten	345
4.5.5	Bausteine gestaltorientierten Denkens	350
4.5.5.1	Fit-Konzept oder: Das Denken in einfachen und multiplen Entsprechungen	350
4.5.5.2	Äquifinalität oder: Viele Wege führen in viele Städte... ..	351
4.5.5.3	Konfigurative Sparsamkeit oder: Begrenzte Anzahl von Gestalten in der Realität.....	352
4.5.5.4	Quantensprünge oder: Muster der Weiterentwicklung von Unternehmen über die Zeit hinweg.....	353
4.5.6	Vergleich des Gestaltansatzes mit anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien	354
4.5.7	Kritische Würdigung des Gestaltansatzes	355
4.6	Organisation, Management und Unternehmensführung in einer sozial konstruierten Welt (Interpretationsansatz)	360
4.6.1	Entstehungsgeschichte und Vorläufer des Interpretationsansatzes	360
4.6.2	Übergeordnete Grundaussagen des Interpretationsansatzes.....	364

4.6.3	Das Verständnis der Interpretationstheoretiker über das Wesen von Organisationen	371
4.6.4	Organisations-, management- und unternehmensführungs- forschungsbezogene Ableitungen aus dem Interpretationsansatz ..	377
4.6.5	Vergleich des Interpretationsansatzes mit anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	383
4.6.6	Kritische Würdigung des Interpretationsansatzes	383
4.7	Organisation, Management und Unternehmensführung als erwartungs- und legitimitätsorientiertes Verhalten (Institutionalistischer Ansatz)	389
4.7.1	Herkunft und Name des institutionalistischen Ansatzes	389
4.7.2	Grundgedanken des institutionalistischen Ansatzes.....	391
4.7.3	Bezug des institutionalistischen Ansatzes zu anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	407
4.7.4	Kritische Würdigung des institutionalistischen Ansatzes	409
4.8	Organisation, Management und Unternehmensführung als Gestaltung einzigartiger Ressourcen, Fähigkeiten und Kernkompetenzen (Ressourcenbasierter Ansatz)	414
4.8.1	Historische Entwicklung des ressourcenbasierten Ansatzes	415
4.8.2	Market-based View als Ausgangspunkt der Theorieentwicklung..	416
4.8.3	Konzeptioneller Grundgedanke des ressourcenbasierten Ansatzes	418
4.8.4	Ressourcenbegriff und Merkmale rentenrelevanter Ressourcen ...	420
4.8.5	Renten und Rentenarten	424
4.8.6	Management von Ressourcen und Kernkompetenzen	426
4.8.7	Vergleich des ressourcenbasierten Ansatzes mit anderen Organisations-, Management- und Unternehmensführungs- theorien	431
4.8.8	Kritische Würdigung des ressourcenbasierten Ansatzes	432
5.	Konzepte zur inhaltlichen Systematisierung von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien	437
	Literaturverzeichnis.....	447
	Stichwortverzeichnis	485

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Beispiele für Paradigmen	22
Abb. 2: Beispiel eines konzeptionellen Bezugsrahmens	32
Abb. 3: Webersche Herrschaftsformen	54
Abb. 4: Bedeutung der sechs übergeordneten Funktionen in Abhängigkeit von der hierarchischen Eingliederung einer Stelle	80
Abb. 5: Bedeutung der sechs übergeordneten Funktionen in Abhängigkeit von der Institutionengröße.....	80
Abb. 6: Bedeutung der sechs übergeordneten Funktionen in Abhängigkeit von der horizontalen Positionierung einer Stelle.....	81
Abb. 7: Vergleich der Theoriekonzeptionen der drei Altmeister	96
Abb. 8: Konsequenzenmatrix des Strategie-Struktur-Beispiels	106
Abb. 9: Ergebnismatrix des Strategie-Struktur-Beispiels mit Arbeitstabelle	108
Abb. 10: Fälle der präskriptiven Entscheidungstheorie.....	109
Abb. 11: Systematik von Varianten der präskriptiven Entscheidungstheorie	112
Abb. 12: Spielmatrix des Gefangenendilemmas	120
Abb. 13: Spielmatrix eines Spieles ohne dominante Strategie	121
Abb. 14: Grundkonzeption der Situationstheorie	156
Abb. 15: Vergleich der Grundrichtungen der Situationstheorie	161
Abb. 16: Umschreibungen des Machtphänomens	204
Abb. 17: Standardfälle machtbezogener Interaktionskonstellationen	209
Abb. 18: Sozialwissenschaftliche Theorien der Macht	212
Abb. 19: Systematisierung von Machtbasen	214
Abb. 20: Determinanten der Ressourcenabhängigkeit (Resource Dependence Theorie).....	226
Abb. 21: Einflussfaktoren des Informationsverarbeitungsbedarfs und der Informationsverarbeitungskapazität.....	241
Abb. 22: Informationsverarbeitungsanalyse für das Strategie-Struktur-Beispiel	249
Abb. 23: Transaktionstheoretischer Unternehmensverfassungsvergleich	265
Abb. 24: Markt und Hierarchie im Lichte der Transaktionskostentheorie	273
Abb. 25: Einfluss moderner Informations- und Kommunikationstechnik auf die Wahl neuerer Organisationsformen	277

Abb. 26: Grundmodell der Agenturkostentheorie	279
Abb. 27: Varianten der biologischen Evolutionstheorie.....	289
Abb. 28: Der populationsökologische Ansatz im Überblick	302
Abb. 29: Varianten von Evolutionsansätzen in der Organisations-, Management- und Unternehmensführungslehre	303
Abb. 30: Der Prozess des Organisierens nach Weick.....	304
Abb. 31: Weine und ihre mehrdimensionalen Konfigurationen.....	342
Abb. 32: Quantensprünge zwischen Gestalten	344
Abb. 33: Beispiele realtypischer Konfigurationen	348
Abb. 34: Konfigurationen als Beziehungsmuster von Variablen	349
Abb. 35: Subjektivität von Interpretationen	366
Abb. 36: Varianten des Interpretationsansatzes	372
Abb. 37: Unterschiede bezüglich der wissenschaftlichen Forschung zwischen dem klassischen naturwissenschaftlichen (= positivistischen) und dem konstruktivistischen Paradigma	373
Abb. 38: Organisationale Institutionalierungsgrade in Abhängigkeit unterschiedlicher Umweltkonstellationen.....	394
Abb. 39: Ablauf von Institutionalisierungsprozessen in Organisationen	399
Abb. 40: Entwicklungsphasen des ressourcenbasierten Ansatzes	415
Abb. 41: Industrieökonomik und ressourcenbasierter Ansatz im kriteriengeleiteten Vergleich	426
Abb. 42: Praktischer Bezugsrahmen zur ressourcenbasierten Strategieanalyse	427
Abb. 43: VRIO-Konzept zur Beurteilung von Ressourcen	428
Abb. 44: Zweidimensionales Raster zur inhaltlichen Systematisierung von Organisationstheorien	438
Abb. 45: Kriteriengeleitete Charakterisierung von 16 Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien.....	442
Abb. 46: Empirisch generierte Gruppen von Organisations-, Management- und Unternehmensführungstheorien und ihre inhaltlichen Profile	444