

Moral als integraler Bestandteil organisierter Handlungssysteme

» The main point of reference for analyzing the structure of any social system is its value pattern. This defines the basic orientation of the system (in the present case, the organization) to the situation in which it operates; hence guides the activities of participant individuals. «

Eine Parsons'sche Perspektive



Wenn heute vom Verhältnis zwischen organisierten Handlungssystemen bzw. Organisationen und Moral die Rede ist, so wird dieses oft als Gegensatz zwischen Kultur und Sozialstruktur aufgefasst, der sich dann auch im Konflikt zwischen moralischen Geboten und anderen (z.B. ökonomischen, politischen, rechtlichen) Anforderungen manifestiert, oder der die Errichtung legitimierender Fassaden, hinter denen sich das »eigentliche« organisationale Geschehen abspielt, notwendig macht. Hinzu kommt, dass sowohl Organisationen als auch Moral häufig als Gegenstruktur zur Gesellschaft (sowie letztlich zum Handeln der Menschen bzw. Mitglieder) verstanden werden.

Dabei wird leicht übersehen, dass jedes soziale, also jedes gesellschaftliche und mithin auch jedes organisationale Handeln stets eine genuin kulturelle moralische Dimension beinhaltet, bzw. dass soziale Handlungssysteme und damit auch Organisationen sowie die Gesellschaft insgesamt über eine kulturelle moralische Dimension der Werte integriert sind.

Werte sind integraler Bestandteil des Handlungssystems

Unter Rückgriff auf die Arbeiten von T. Parsons lässt sich zeigen, dass z.B. in Unternehmen als ökonomischen Organisationen wirtschaftliches und wertebasiertes Handeln kein (über Strategien wie »Corporate Social Responsibility« etc. aufzulösender) Widerspruch, sondern vielmehr zwei Seiten einer jeden Medaille (organisierten) sozialen Handelns sind:



Wirtschaftliches bzw. zweckrationales Handeln orientiert sich, so hat T. Parsons gezeigt, immer auch an gesellschaftlich institutionalisierten Werten wie z.B. Effektivität und Effizienz, moralisches bzw. wertrationales Handeln wiederum entkommt der Frage nicht, ob es zur Erreichung bestimmter Endzwecke auch instrumentell geeignete Mittel gibt.

Organisationen sind in und über kulturelle Kontexte integriert

Entlang der kybernetischen Steuerungshierarchie (LIGA) setzt sich die »Einbettung« von Organisationen in die gesellschaftliche Umwelt systemintern fort, z.B. über die »Interpenetration« von Kultur- und Sozialsystem im kulturellen Treuhandsystem bzw. über die Legitimation der organisationalen Regelstruktur durch die Organisationskultur:

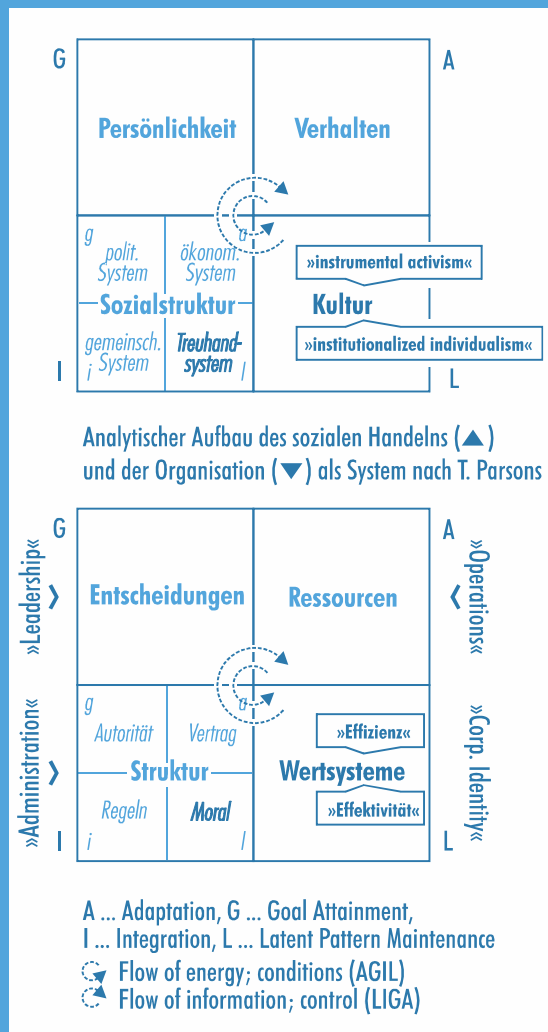
Das von T. Parsons identifizierte kulturelle Wertmuster moderner westlicher Gesellschaften (»instrumental activism« und »institutionalized individualism«) kommt in sozialtechnologischen Steuerungsphilosophien des Management von Organisationen (z.B. Marketing-, Change- und Qualitätsmanagement) zum Ausdruck.

Wertewandel setzt Systeme unter Veränderungsdruck

Strategien wie »Corporate Social Responsibility« sind demgemäß eher Ausdruck von »compensating strengthening of integrative processes and mechanisms«, mit denen Systeme auf »integrative strains« (z.B. ausgelöst durch die eindimensionale Orientierung des Management an instrumenteller und individueller Rationalität) reagieren:



Der Versuch, die integrativen, sensu T. Parsons an konsumatorischen und kollektiven Wertmustern orientierten Antwortstrategien des Systems ihrerseits durch Management für individuelle Zwecke zu instrumentalisieren, führt nicht selten in Paradoxien, beispielsweise wenn wertrationale Sachverhalte unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkte gebracht werden.



Ausgewählte Literatur

Parsons, T. (1940). The Motivation of Economic Activities. The Canadian Journal of Economics and Political Science. 6 (2), S. 187-202.

Parsons, T. (1956a). Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations I. Administrative Science Quarterly 1 (1), S. 63-85.

Parsons, T. (1956b). Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations II. Administrative Science Quarterly 1 (2), S. 225-239.

Parsons, T. (1960 [1958]). Some Ingredients of a General Theory of Formal Organization. In: Ders., Structure and Process in Modern Societies. The Free Press, S. 59-96.

Reinbacher, P. (2008). Gewissensmanagement in Organisationen. Möglichkeiten im Umgang mit Corporate Social Responsibility. VS Verlag.

Reinbacher, P. (2014). Paradigmenwechsel in der Sozialwirtschaft: Sozialmarketing als neue Steuerungsphilosophie? Eine Analyse unter Rückgriff auf T. Parsons. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 39 (3), S. 181-198.

Reinbacher, P. (2014). Marketing als Meta-Konzept für das Management von Schulen? Zeitschrift für Bildungsforschung 4 (2), S. 173-189.

Reinbacher, P. (2014). Strategien des Change Management. Eine Systematisierung unter Rückgriff auf T. Parsons. Gruppendynamik und Organisationsberatung 45 (4), S. 465-480.

Reinbacher, P. (2016). Qualitätsmanagement in organisierten Handlungssystemen. Eine theoriebasierte Analyse normativer Strategien der Praxis. Gruppe. Interaktion. Organisation. 47 (1), S. 73-84.

Reinbacher, P. (2016). Ein theoretischer Bezugsrahmen für »Schulentwicklung«. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 38 (2), S. 295-318.

Reinbacher, P. (in Vorbereitung für 2020). Parsonian Perspectives on Organizations. In: A. J. Treviño & H. Staubmann (Hrsg.). Routledge International Handbook of Parsonian Studies. Routledge.



Dr. Paul Reinbacher, Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Professur für Bildungs- und Qualitätsmanagement sowie Leitung der Koordinations- und Servicestelle Qualitätsmanagement an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich in Linz/Donau.

paul.reinbacher@ph-ooe.at | www.diepaedagogische.at | www.paulreinbacher.at

