

Management, Organisation, Poststrukturalismus

Richard Weiskopf

„...eine Grenze, die nicht überschritten werden könnte, wäre nicht existent; eine Überschreitung, die keine wirkliche Grenze überträte, wäre nur Einbildung.“
(Foucault 1978a: 37)

Figuren poststrukturalistischer Analyse: Rahmungen und Anwendungen

Dieses Buch verdankt sich der Idee, dass bestimmte Formen des Denkens, die grob unter dem Etikett ‚Poststrukturalismus‘ zusammengefasst werden können, für ein ‚Weiterschauen und Weiterdenken‘ in den Bereichen ‚Management‘ und ‚Organisation‘ vielleicht nicht unentbehrlich, aber doch sehr hilfreich sein können. Hinter diesem Etikett verbirgt sich keinesfalls ein einheitliches ‚Denksystem‘ oder eine einheitliche Theorie. Häufig werden mit ‚Poststrukturalismus‘ die Namen Michel Foucault, Jacques Derrida, Gilles Deleuze und Félix Guattari verbunden, um nur einige der in diesem Zusammenhang am häufigsten zitierten Autoren zu nennen, die auch in diesem Band eine Rolle spielen. Diese lassen sich nicht ohne weiteres auf ‚einen Nenner‘ bringen. Wenn man schon versuchen will, einen kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden, dann kann man vielleicht sagen, dass sie sich gegen eine klassifizierende Benennung wehren. Sie erkennen gerade in der Benennung und Etikettierung, in der Identifizierung, Festlegung und Fest-Stellung eine zentrale Problematik, die der Reflexion bedarf. Die besondere Sensibilität für die Gewaltsamkeit, die in der Benennung und Kategorisierung liegt, die ein abstraktes Label oder Etikett verwendet, um das, was eine komplexe und vielschichtige Bewegung ist, festzulegen oder festzustellen und in diesem Sinne begreifbar, beherrschbar und ‚managebar‘ zu machen, setzt diese in ein spannungsgeladenes Verhältnis zu den „Menschenregierungskünsten“ (Foucault 1992). Für diese ist ja die Berechenbarkeit und Kalkulierbarkeit, die Steuer- und Machbarkeit eine identitätsbestimmende Grundlage.

Der organisations- und managementtheoretische Diskurs wird seit geraumer Zeit durch die genannten Autoren bereichert, wenn man es positiv-freundlich ausdrücken will. Spätestens seit Robert Cooper und Gibson Burrell (1988) in einer im englischsprachigen Raum sehr einflussreichen Serie von Artikeln diese als Proponenten eines post-

modernistischen – und wie sie es nennen – eines „radically different mode of thought“ eingeführt haben, kann man in diesem Feld ein wahres „Wuchern des Diskurses“ (Foucault) miterleben. Es gibt eine unüberschaubare Vielzahl von Beiträgen, die sich selbst als ‚postmodern‘ bezeichnen oder denen dieses Label von anderen zugewiesen wird (vgl. zum Überblick z.B. Alvesson/Deetz 1999; Chia 1998; Hassard/Parker 1993; Schreyögg 1999).

Wenn sich diese als poststrukturalistisch oder postmodern bezeichnete Bewegung letztlich einer Abbildung und *Repräsentation* entzieht, so liegt dies nicht etwa daran, dass es in diesem Diskurs etwas Mystisch-Unaussprechliches gibt, noch allein daran, dass es ‚immer mehr gibt, als man sagen kann‘. Es liegt vielmehr an der Beschaffenheit des Feldes selbst, das das Feld einer Sprache bzw. eines Diskurses ist. Es ist ein Feld, das durch ein „Spiel der Differenzen“ (Derrida 1990a) charakterisiert ist. Positionen verschieben sich, vermischen sich mit unterschiedlichen Traditionen, Erkenntnisinteressen und Themenbereichen. Entsprechend heterogen sind auch die Produkte, die hervorgebracht werden. Dieses Spiel von Differenzen kann von keinem zentralen Punkt aus überschaut und kontrolliert werden: „[W]enn die tabellarische Totalisierung unmöglich ist, dann liegt es an der Struktur des Entwurfes selbst, aller Entwürfe, deren introjektive Vielfältigkeit weder der linearen und zeitlichen Ordnung der Sukzession noch der Ordnung einer nebeneinander stehenden Gleichzeitigkeit gehorcht“ (Derrida 1997: 16). Dass dieses ‚Spiel der Differenzen‘ keineswegs dasselbe ist wie ein heiteres Miteinander des Verschiedenen, das zeigen die zum Teil heftigen Diskussionen und Kontroversen, die im Kampf um symbolische und materielle Anerkennung, um die Einschätzung der praktischen und theoretischen Relevanz und um die Beurteilung der moralischen, politischen Implikationen geführt werden.

Eine Unterscheidung, die sich in der Organisationsforschung eingebürgert hat – die gleichwohl nicht unumstritten ist – und die orientierend und organisierend wirkt, ist jene, die Martin Parker (1992) in einem Entweder-Oder zum Ausdruck gebracht hat: „Post-Modern Organizations or Postmodern Organization Theory?“.

Die erste Position bezieht sich dabei auf die Unterscheidung von Moderne und Postmoderne als Epochen: In Bezug auf Organisation wird dabei in der Regel erstere mit Bürokratie, Regeln, Starrheit, Hierarchie, Arbeitsteilung etc. assoziiert, während letztere auf ‚neue Organisationsformen‘ netzwerkartigen, dynamischen Charakters mit einem ‚entrepreneurial‘ Zuschnitt verweist. Diese Position geht also davon aus, dass sich in der sich wandelnden Gesellschaft ‚da draußen‘ Brüche, Veränderungen und Transformationen beobachten und feststellen lassen, die es rechtfertigen, von einer grundlegend neuen Epoche zu sprechen, die auch grundlegend neue Organisationsformen hervorbringt. So formulieren beispielsweise Stewart Clegg und Cynthia Hardy in ihrem Einleitungsartikel zum Handbuch *Studying Organization*: „[F]or some writers [und sie schließen sich hier ein] at least these new organizational forms are sufficiently different from the bureaucratic features of modern organizations to suggest the appellation of postmodern.“ (Clegg/Hardy 1999: 8)

Die zweite Position oder Linie bestreitet nicht, dass sich Organisationen und Organisationsformen verändern und in unterschiedlichen historischen und gesellschaftlichen Kontexten unterschiedliche Realisierungsformen annehmen. Der Schwerpunkt liegt allerdings weniger auf der Frage, *ob* bestimmte Objekte „look a lot different from the traditional bureaucracy“ (ebd.: 10), sondern vielmehr auf der Frage, *wie* wir diese

‚Objekte‘ wahrnehmen, sehen und erkennen (können), bzw. wie wir diese als OrganisationsforscherInnen und/oder -mitglieder durch unser Wahrnehmen und Für-Wahrnehmen selbst hervorbringen. Wenn man in dieser Metapher bleibt, dann geht es also nicht darum, ob die Objekte „look a lot different“, sondern darum, wie durch unterschiedliche Formen des „looking at“ unterschiedliche ‚Objekte‘ hervorgebracht werden. Die Beiträge in diesem Band schließen an diese als „epistemologisch“ bezeichnete Linie an.

Wenn dieses Buch ‚Poststrukturalismus‘ statt Postmoderne oder Postmodernismus im Titel trägt, so um anzudeuten, dass es weniger um ‚postmoderne Organisationen‘ (und ihre spezifischen Merkmale, Eigenschaften, Probleme im Vergleich zu ‚modernen Organisationen‘) oder um die Rolle des ‚Managements‘ von und in sogenannten ‚postmodernen Organisationen‘ geht. Es geht vielmehr um die Frage, in welcher Weise poststrukturalistische Konzepte, Denkansätze und Denkfiguren es erlauben, in den Feldern Management und Organisation anders sehen und anders wahrnehmen zu können. In diesem Sinne ist auch ‚Anwendung‘ gemeint: nicht im technischen Sinne der ‚Anwendung einer Theorie, eines Begriffs oder einer Doktrin auf ein vorgegebenes Objekt, ein ‚X‘“ (Derrida 2000a: 13), sondern durchaus, wenn auch nicht ausschließlich, in einem dekonstruktiven Sinn¹, in dem es um „ein Konzept von Anwendung [geht], das etwas Unvorhersehbares erzeugt, in einem ganz anderen Kontext, in Kontexten die niemand voraus beherrschen kann“ (ebd.: 29). Ähnlich findet sich in der ‚Werkzeugkiste‘ von Foucault, in die einige AutorInnen in diesem Band greifen, keine fertig ausformulierte Theorie, kein ‚Wissensbestand‘ und auch kein striktes Set von Methoden, das man nur auf einen Bereich zu übertragen bräuchte². Hier finden sich weniger ‚Erklärungsmodelle‘, sondern vielleicht eher eine Reihe „sanfter, wenn nicht provokativer, wirksamer konzeptioneller Hebel, um neue Denkweisen zu entwickeln, vertraute Wege zu verlassen, manche zu demontieren und andere zu erneuern“ (Osborne 2001: 13).

Die Anwendung beinhaltet, wie das Wort schon sagt, eine Wendung: ein Drehen und Wenden. Das Wort *applikation* enthält die Silbe ‚pli‘, was im Französischen in einer Bedeutung „die Falte“ heißt. Dieses *pli* ist bekannt aus *Implikation*, *Expplikation*, *Komplikation*. Die Anwendung – das gilt gleichermaßen für die Anwendung einer Regel, für die Anwendung eines Verfahrens wie auch für die Anwendung poststrukturalistischer Konzepte – ist der Raum, der *zwischen* dem Allgemeinen und dem Besonderen liegt, *zwischen* dem Vertrauten und dem Fremden, *zwischen* dem organisierten Raum und dem

¹ „Wenn Sie also ‚Dekonstruktion tun‘ wollen – ‚Sie wissen schon, so etwas, was Derrida macht‘ – dann müssen Sie etwas neu aufführen, in Ihrer eigenen Sprache, in Ihrer eigenen singulären Situation, mit Ihrer eigenen Signatur. Sie müssen das Unmögliche erfinden und mit der Anwendung im technischen, neutralen Sinne des Wortes brechen. Also, einerseits gibt es keine ‚angewendete Dekonstruktion‘. Andererseits aber gibt es nichts anderes, weil die Dekonstruktion nicht aus einem Set von Theoremen, Axiomen, Werkzeugen, Regeln, Techniken oder Methoden besteht. Wenn die Dekonstruktion an sich also nichts ist, dann ist alles, was sie tun kann, anwenden, angewendet werden auf etwas anderes. Und das nicht nur in mehr als einer Sprache, sondern auch mit etwas anderem. Es gibt keine Dekonstruktion. Dekonstruktion hat kein spezifisches Objekt. Sie kann nur Bezug nehmen auf, angewendet werden ...“ (Derrida 2000: 25).

² In dem Aufsatz „Was ist Aufklärung“ schreibt Foucault (1990: 53), dass die „kritische Ontologie unserer selbst ... beileibe nicht als eine Theorie, eine Doktrin betrachtet werden [darf], auch nicht als ständiger, akkumulierender Korpus von Wissen: sie muß als Haltung vorgestellt werden, ein Ethos, ein philosophisches Leben, in dem die Kritik dessen, was wir sind, zugleich eine historische Analyse der uns gegebenen Grenzen ist und ein Experiment der Möglichkeit ihrer Überschreitung“.

offenen Feld, *zwischen* Organisation und Desorganisation, *zwischen* Disziplinen und Fachgrenzen. Sie *begründet* weniger eine Theorie, sondern charakterisiert eher einen „Denkstil“, für den ein „turn[ing] the *given* into a question“ (Chia 1995: 597) charakterisierend ist.

Dieses Konzept der Anwendung lässt sich selbst als eine dekonstruktive Intervention verstehen, die die dualistische Entgegensetzung von ‚Grundlagenforschung‘ und ‚angewandter Forschung‘ unterläuft – und damit auch die ‚Problemlösungsorientierung‘, die den sogenannten ‚angewandten‘ Disziplinen zugeschrieben wird. Es gibt weder gesicherte Grundlagen, aus denen sich das Wissen ‚von oben‘ oder ‚von unten‘ ableitet, noch gibt es die ‚Nachbardisziplinen‘ aus denen das ‚gesicherte Wissen‘ importiert werden könnte, um ein bestehendes Fundament zu zementieren. Es gibt lediglich vor Reflexion geschütztes Wissen, das es erlaubt, die – vielleicht notwendigen – Fiktionen aufzubauen, die das Dasein und Handeln ermöglichen. Auf dieser ‚Harmonie der Täuschungen‘ (Fleck 1980: 41) beruht das, was wir für Wissen halten. Sie umschreibt, was denkbar und was undenkbar ist. Ludwik Fleck (ebd.) bringt ein anschauliches Beispiel für den Effekt der Verabsolutierung der Koordinaten und Begriffe, in diesem Falle von ‚oben‘ und ‚unten‘, die bestimmtes Wissen ermöglichen und Alternativen ausschließen:

„Man sprach gegen Kolumbus: ‚Ist wohl irgendjemand so von Sinnen, dass er glaubte es gäbe Antipoden, die mit ihren Füßen gegen die unseren stehen. Menschen, die mit in die Höhe gekehrten Beinen und herunterhängenden Köpfen gehen? Daß eine Gegend der Erde existiere, wo die Dinge unterst zu oberst sind, die Bäume abwärts wachsen und es in die Höhe regnet, hagelt oder schneit? Der Wahn, dass die Erde rund sei, ist die Ursache dieser törichten Fabel!“

In einem Kontext, in dem das Potenzial und die Fähigkeit zur ‚Problemlösung‘ eine grundlegende Quelle der Legitimation von Fach- und Expertenwissen darstellen (vgl. dazu auch Bauman 1995), mag die Relativierung der Koordinaten eine Irritation sein. Geht man davon aus, dass die Welt in eine Reihe von Problemen zerfällt – in Managementprobleme, Organisationsprobleme, Personalprobleme, psychische Probleme etc. – dann ist es relativ leicht, die zuständigen ExpertInnen und (Fach-)Disziplinen zu identifizieren. Diese sind dann dafür zuständig, die entsprechenden Methoden zu entwickeln, die es erlauben, ‚das Problem‘ adäquat zu erfassen, die Problemursachen zu identifizieren, sie unter Zuhilfenahme einer exakten Sprache in Analysen möglichst genau und vollständig zu beschreiben und in Dokumente und Berichte einzuschreiben. Es geht also darum, ein *existierendes* Problem möglichst ‚vollständig‘ zu erfassen und zu repräsentieren, um so die Grundlagen für (rationale) Entscheidungen zu schaffen. Durch diese wird das Problem – idealerweise – aus der Welt geschafft und eliminiert. In dieser Sicht ist die Welt bzw. sind die Welten und das Verhältnis der Welten zueinander relativ klar geordnet. Es gibt eine Welt, die voller Probleme ist bzw. in mehr oder weniger klar definierte Problembereiche zerfällt. Die ExpertInnen aus den jeweils zuständigen Fach-Wissenschaften und -disziplinen sind dazu da, das zur Erklärung und Lösung dieser Probleme relevante Wissen zu produzieren und ‚der Praxis‘ den Weg zu weisen. Hat man die Probleme erst einmal ‚richtig gesehen‘ – das heißt hier: hat man sie mit den Augen des zuständigen Experten gesehen – so ist auch schon ein wichtiger Schritt zur ‚Lösung‘ bzw. zu deren ‚Beseitigung‘ getan.

Eine solche Auffassung hat einerseits etwas sehr Beruhigendes an sich: Eine „...Welt, die in eine Fülle von Problemen zerfällt“, so bemerkt Zygmunt Bauman, „ist

eine handhabbare Welt“ (Bauman 1995: 26). Dem problemlösungsorientierten Denken liegt implizit eine bestimmte zweckorientierte Struktur zugrunde. Wie Gregory Bateson weiter bemerkt, beeinflusst diese auch die potenziellen Produkte und Ergebnisse der Forschung: „Wenn man zulässt, dass Zwecksetzung das organisiert, was Gegenstand bewusster Forschung wird, dann langt man bei einem Haufen von Tricks an“ (Bateson 1981: 204). Manche dieser „Tricks“ können dabei durchaus brauchbar und wertvoll sein: „Aber ein Haufen von Tricks ergibt keine umfassende Einsicht.“ (ebd.) Für Bateson besteht das Problem unter anderem darin, dass die sich im Rahmen wohldefinierter und abgegrenzter ‚Probleme‘ bewegende Forschung in Gefahr ist, die systemischen und rekursiven Zusammenhänge zu übersehen, die diese ‚Probleme‘ erst hervorbringen.

In einer solchen Sichtweise, die das „richtige Sehen“ (Gutenberg 1968: 33)³ und ‚richtige Erkennen‘ von Problemen betont und insbesondere den sogenannten ‚angewandten‘ Wissenschaften die Aufgabe zuschreibt, über entsprechende ‚Gestaltungsempfehlungen‘ zur „Lösung des Organisationsproblems“ (Picot u.a. 1997: 33) beizutragen, wird leicht *über-sehen*, dass ein Problem nur innerhalb eines bestimmten Rahmens bzw. genauer durch eine bestimmte Rahmung zu einem solchen wird. Was ein ‚Problem‘ ist bzw. was den Status eines ‚Problems‘ erhält etc., ist nicht aus der ‚Realität‘ direkt ableitbar. Es ist vielmehr der Rahmen, durch den die ‚Dinge‘ betrachtet werden bzw. in den die ‚Dinge‘ gestellt werden, der diesen einen problematischen oder unproblematischen Status verleiht. Es ist der Rahmen, zum Beispiel einer (impliziten oder expliziten) ‚Theorie‘, der bestimmt, was wir wahrnehmen und in dem Maße, wie wir den Rahmen akzeptieren oder die vorausgehende Funktion der Rahmung *vergessen*, auch für-wahr nehmen. Ludwik Fleck (1980: 111) hat in diesem Zusammenhang anschaulich von einer „veni vidi vici Theorie der Erkenntnis“ gesprochen. In dieser figuriert das „erkennende Subjekt ... als eine Art Eroberer vom Typus Julius Cäsars, der nach der Formel veni-vidi-vici seine Schlachten gewinnt. Man will etwas wissen, man macht die Beobachtung oder das Experiment – und schon weiß man es“. In unserem Zusammenhang: Man ‚weiß‘ – die korrekte Anwendung der Beobachtungs- und Messverfahren vorausgesetzt – was die Merkmale der beobachteten Einheit *sind*: das Individuum mit seinen Eigenschaften und Merkmalen, das Unternehmen mit seinen Strukturen, Prozessen und Abläufen, mit seinen ‚Stärken‘ und ‚Schwächen‘, der qualitative und quantitative ‚Personalbestand‘ usw. Je besser es gelingt, die Konstruktionstätigkeit in den Hintergrund treten zu lassen und die *Spuren der Produktion* auszulöschen, umso glaubwürdiger und überzeugender sind die ‚Wahrheiten‘, die durch eine bestimmte Sichtweise ‚offenbart‘ werden, umso zuverlässiger können Zweifel ausgeschaltet werden⁴ (vgl. auch Latour/Woolgar 1979; Chia 1996).

³ Erich Gutenberg schreibt dies in seinem Werk „Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre“ im Zusammenhang mit seiner Bewertung von arbeitswissenschaftlichen Zeitstudien und Bewegungsanalysen. „Indem man im Zusammenhang mit den Zeitstudien den Arbeitsvorgang in seine Elemente zerlegte, lernte man ihn überhaupt erst richtig ‚sehen“ (Gutenberg 1968: 156, zit. nach Krell 1984: 156, die diese Position problematisiert).

⁴ Das bringt einige Vorteile, sowohl für die Abnehmer der Produkte wie auch für die Produzenten selbst. Dementsprechend ist auch die Verführung groß, an festgestellte Fakten zu glauben. „Selbst Forscher, die manche Kämpfe gewannen, glauben dieses naive Märchen, wenn sie retrospektiv ihre eigenen Arbeiten betrachten“ (Fleck 1980: 111). Fakten wurden *gefunden* und nicht *erfunden*, sie wurden *festgestellt* und nicht *gemacht*.

Bateson (1981) hat vor rund 50 Jahren auf die grundlegende Bedeutung des *Rahmens* für das Verständnis von Wissen und Wissenschaft hingewiesen und damit eine Reihe von konstruktivistischen Perspektiven im weitesten Sinne inspiriert. Er verwendet das Konzept des Rahmens für das Verständnis von psychischen Prozessen und erläutert die Funktion und Wirkungsweise am Beispiel des Bilderrahmens. Dieser *markiert*, was zum Bild gehört und was zum Hintergrund. Indem er die *Differenz* von Innen und Außen konstituiert, lässt er nicht nur ein abgegrenztes Objekt entstehen, sondern *organisiert* und dirigiert auch die Wahrnehmung des Betrachters. Er inkludiert bestimmte Aspekte und exkludiert andere. „Der Rahmen um ein Bild besagt, wenn wir ihn als eine Mitteilung auffassen, die dazu dient, die Wahrnehmung des Betrachters zu ordnen oder zu organisieren ‚Achten Sie auf das, was innen, und nicht auf das, was außen ist‘“ (ebd.: 254). Bateson drückt die Bedeutung des Rahmens auch in kommunikationstheoretischen Begriffen aus: Der Rahmen erfüllt eine „metakommunikative Funktion“. Das heißt, die Art und Weise, *wie* wir über einen ‚Gegenstand‘ sprechen, bestimmt, worüber wir sprechen – was als problematisch gilt und problematisiert wird. Die aktive Funktion des Rahmens liegt darin, dass „[j]ede Mitteilung, die explizit oder implizit einen Rahmen definiert ... dem Empfänger *ipso facto* Anweisungen oder Hilfen [gibt] bei seinem Versuch, die Mitteilungen innerhalb des Rahmens zu verstehen“ (ebd.: 255).

Eine im Sinne des Poststrukturalismus problematisierende Wissenschaft lenkt daher das Augenmerk auf „the all-important function of the frame“ (Cooper 1990: 170). Die Aufmerksamkeit richtet sich auf die doppelte Funktion des Rahmens – die Funktion der *Einschließung* und der *Ausschließung*. Sie richtet sich auf die Grenze, die das Innen und das Außen erst entstehen lässt und über die Teilung und Trennung zugleich eine *Relation* zwischen den so erzeugten ‚Einheiten‘ herstellt. Es interessiert die historische Kontingenz (nicht Beliebigkeit) von Rahmen, die die Grenzen der Wahrnehmung konstituieren. Es interessieren Rahmungen und framework(ing)s als Medien der Sinnkonstruktion und -produktion. Zugleich aber wird die Unabschließbarkeit von Mehr- und Vieldeutigkeiten betont, die den „sensemaking process“ (Weick 1995) prekär und instabil machen.

„*Management*“ und „*Organisation*“ sind in diesem Sinne keine bloßen Objekte oder gegebene Einheiten, die man unvermittelt beobachten, beschreiben, vermessen oder klassifizieren könnte. Ebensowenig handelt es sich um neutrale Techniken oder Instrumente. Die beiden Begriffe verlieren ihre Selbstverständlichkeit. Sie sind selbst Produkte oder Effekte von Diskursen und Praktiken, die bestimmen, was gesehen wird und was nicht gesehen wird, was sichtbar und sagbar wird und zugleich, was unsichtbar und unsagbar wird.

Die Foucaultsche Linie der *Problematisierung* von Management und Organisation (vgl. dazu auch die Beiträge in McKinley/Starkey 1998; Carter/McKinley/Rowlinson 2002) erinnert auf der Ebene der *Archäologie* daran, dass jede Wahrnehmung von ‚Objekten‘ durch grundlegende kulturelle Codes geprägt ist. Jede Form der Einteilung und Aufteilung, jede Form der Konstruktion von Objekten beruht auf kulturell konstituierten Wahrnehmungsrastern. Der Diskurs bringt die Gegenstände erst hervor und organisiert die Wahrnehmung (vgl. auch Chia 1996; Knights 1992; Knights 2002; Weiskopf/Willmott 1999). In diesem Band wird diese Linie durch eine Archäologie des modernen Managementwissens ergänzt (vgl. den Beitrag von Townley).

Vor diesem Hintergrund werden auch Kategorien, die Entitäten bezeichnen, wie: ‚das Individuum‘, ‚die Organisation‘, ‚die Gesellschaft‘ etc., problematisch. Sie sind nicht Ausgangspunkte der Analyse und Reflexion, sondern sie sind selbst (historische) Effekte von organisierenden Praktiken und Diskursen. Diesen kontraintuitiven Gedanken hat Foucault (1976) in *Überwachen und Strafen* besonders herausgearbeitet und mit dem Konzept der (produktiven) „Disziplinarmacht“ verknüpft. „Das Individuum“, so Foucault, „ist zweifellos das fiktive Atom einer ‚ideologischen‘ Vorstellung der Gesellschaft, es ist aber auch eine Realität, die von der spezifischen Machttechnologie der ‚Disziplin‘ produziert worden ist ... In Wirklichkeit ist die Macht produktiv; und sie produziert Wirkliches. Sie produziert Wirklichkeitsbereiche und Wahrheitsrituale: das Individuum und seine Erkenntnis sind Ergebnisse dieser Produktion“ (Foucault 1976: 250).

Die *Genealogie* als Analyse der Herkunft interessiert sich für die Machtprozesse und die Vielfalt der dezentralen Machtverhältnisse, aus denen diese Konzepte hervorgehen. Sie „führt uns auch zu den unzähligen Ereignissen zurück, durch die (dank denen und gegen die) sich ein Begriff oder ein Charakter gebildet haben“ (Foucault 1978b: 89) und „führt alles wieder dem Werden zu, was man am Menschen für unsterblich gehalten hatte“ (ebd.: 97). Anknüpfend an die Foucaultsche Genealogie und die Perspektive der „Gouvernementalität“ (Foucault 2000) haben Türk, Lemke und Bruch (2002) die Herkunft des modernen Konzepts der Organisation nachgezeichnet: als Teil des modernen Rationalitätsdispositivs, in dem ‚Organisation‘ in einen dualistischen Gegensatz zu Unordnung und Ambivalenz tritt. Ein anderes Beispiel ist die an den Foucaultschen Diskursbegriff anschließende historische Analyse, in der die Figur des „employee“ als Effekt und Konstruktion von Managementwissen gezeigt wird (vgl. Jacques 1996). Ebenfalls an die Foucaultsche Perspektive der „Gouvernementalität“ anknüpfend, analysieren Peter Miller und Nikolas Rose programmatische Diskurse – von Tayloristischen Programmen bis zum Diskurs der Unternehmenskultur – die aus dieser Sicht nicht neutrale Beschreibungen sind, sondern Identitätskonstruktionen hervorbringen, die „provide ways of imagining the nature of work that are reciprocally related to conceptions of the nature of the individual who is to carry it out“ (Miller/Rose 1995: 457; vgl. auch du Gay 1996).

Auf der Ebene der Organisation von Arbeitsbeziehungen werden scheinbar neutrale oder sekundäre Techniken und Instrumente der Informationsgewinnung und Wissensgenerierung grundlegend neu gerahmt. Zum Gegenstand der Analyse und Problematisierung werden die Machtstrategien, die den *Praktiken* des Managements und des Organisierens *immanent* sind: die objektivierenden Praktiken, die Individuen, Arbeitsabläufe und -prozesse etc. zum *Gegenstand des Wissens* machen und sie auf diese Weise als handhabbare und managebare ‚Objekte‘ erst hervorbringen, die subjektivierenden Praktiken, die Subjekte an diskursiv konstruierte Identitäten binden und die Teilungspraktiken, die erst geordnete Bereiche entstehen lassen. In diesem Sinne hat etwa Barbara Townley das Human Resource Management neu gerahmt.

„A Foucauldian analysis of HRM construes it as a discourse and a set of practices which attempt to narrow the gap between the capacity to work and its exercise. It constructs and produces knowledge which renders visible an arena of work for the purpose of governance ... Through its discourse and practices, personnel renders organizations and their participants calculable arenas. In a variety of technologies, personnel provides the means by which activities and individuals become knowable and governable. These personnel practices do not reflect reality: they actively order and create it.

They 'discipline' the interior of organization, by organizing time, space and movement, and by categorizing and measuring tasks, behaviour and interactions." (Townley 1994: 14)

Aus dieser Sicht werden tradierte Fachgrenzen und -einteilungen, wie zum Beispiel diejenigen zwischen Personal und Controlling, fragwürdig. Die Instrumente, Verfahren und Techniken des HRM und des Controlling bzw. des Accounting lassen sich vor diesem Hintergrund gleichermaßen als Technologien der *Produktion* von regierbaren, handhabbaren und managbaren Bereichen verstehen (vgl. dazu auch Kappler 2000; Miller/O'Leary 1987; Neuberger 1997; Townley 1995, 1998). Aus Foucaultscher Perspektive ist dabei die Problematik der „Sichtbarkeit“ von zentraler Bedeutung, da diese die Möglichkeiten der Intervention und Kontrolle umschreibt: „[P]ower is exercised by virtue of things being known and people being seen“ (Foucault 1980: 154, zit. in Townley 1993: 520). Die Realisierung des „zwingenden Blicks“ (Ortmann 1984), die Organisationen und Individuen einer hierarchischen Sichtbarkeit bzw. einer „panoptischen“ Kontrolle unterwirft, beruht jedoch selbst auf einer unsicheren Basis⁵.

Die *Dekonstruktion des Konzepts der Organisation* kann an Derridas Dekonstruktion des klassischen Strukturbegriffs und die „Logik des Supplément“ anknüpfen (vgl. dazu auch Cooper 1989; Chia 1994, 1996; Linstead 1993; Ortmann 1999) und bringt die Paradoxa und Brüche von Organisations- und Ordnungsbemühungen zum Vorschein (vgl. Ortmann 2003; Stäheli 2000).

Die Dekonstruktion stellt die Dualismen, die das Denken von Organisation strukturieren (innen/außen, rational/irrational, oben/unten ...), radikal in Frage. Die „logic of otherness“ bzw. die „Logik des Supplément“ insistiert darauf, dass einzelne Terme nicht für sich allein stehen können und ihre Bedeutung nicht aus sich heraus erhalten, sondern nur in Relation zu ihrem Anderen. „[T]he very platform on which things, identities and situations emerge is predicated upon the suppression and backgrounding of the other that has given rise to it“ (Chia 1999: 219).

Das klassische Konzept beschreibt ‚Organisation‘ als eine *Einheit*, die von *Grenzen* umgeben ist. Sie ist intern durch eine (im Normalfall stabile) Struktur *geordnet* und auf einen (externen) Zweck bezogen. Die Funktion der Struktur ist es, die Teile oder Elemente zusammenzuhalten. Im klassischen Konzept der Struktur, das ein Ausgangspunkt für Derridas Dekonstruktion des Strukturbegriffs ist, kommt dem Zentrum die „Aufgabe [zu], die Struktur zu orientieren, ins Gleichgewicht zu bringen und zu organisieren“ (Derrida 1990a: 114) und das „Spiel der Struktur“ (ebd.: 115) in Grenzen zu halten. „Der Begriff der zentrierten Struktur ist in der Tat der Begriff eines begründeten Spiels, das von einer begründenden Unbeweglichkeit und einer versichernden Gewissheit, die selber dem Spiel entzogen sind, ausgeht.“ (ebd.)

In fast reiner bzw. prototypischer Form findet man das Konzept der zentrierten Struktur in der Organisationstheorie von Erich Gutenberg. Hier besetzt der „dispositive Faktor“ das Zentrum. Organisation ist der „verlängerte Arm der Geschäfts- und Betriebsleitung“ (Gutenberg 1979: 236). Sie stellt sicher, dass eine „durch Planung vorgegebene Ordnung“ (ebd.) realisiert wird. Über die Mechanismen der Hierarchie

⁵ Dieser Aspekt ist in der organisationstheoretischen Rezeption von Foucault, die sich in weiten Teilen auf Überwachen und Strafen (Foucault 1976) stützt, etwas in den Hintergrund getreten. Zur Kritik an der Überstrapazierung der panoptischen Kontrolltechnologie in der Organisationsforschung vgl. auch Kornberger/Weiskopf (2001) und Weiskopf (2002).

und über „jenes große Relais der generellen Regeln“ (ebd.: 253) wird die „Verknüpfung der Elemente“ (ebd.) hergestellt. Die (formelle) Organisation „umklammert ... das betriebliche Geschehen, fügt das Widerstrebende zu einer Einheit und richtet es auf den Unternehmungszweck aus“ (ebd. 292-3). Organisation wird zu einer Art Festlegungsapparat, der (idealerweise) das „gefährliche Vielleicht“ (Derrida 2000b) ausschließt und das Steuerungszentrum auf sichere Distanz zum Geschehen bringt. „Von dieser Gewissheit her kann die Angst gemeistert werden, die stets aus einer gewissen Art, ins Spiel verwickelt zu sein, vom Spiel gefesselt zu sein, mit Beginn des Spiels immer schon in einer Weise des Im-Spiele-Seins zu sein, entsteht.“ (Derrida 1990a: 115).

Die gesamte Konstruktion beruht jedoch auf einer unsicheren Basis bzw. auf einem „rational nicht auflösbaren Rest“ (Gutenberg 1979: 7). Das Zentrum, das das gesamte Geschehen steuert, ist nämlich in dieser klassischen Konstruktion „eine intensive Größe, die sich in kein rationales Schema einfangen lässt“ (ebd. 6, Herv. R.W.). Diese „intensive Größe“ bildet zwar die ‚eigentliche‘ Triebkraft, steht aber paradoxerweise außerhalb des ‚Systems‘. Die klare Einsicht, dass „diejenigen Menschen, die die eigentlichen, bewegenden Elemente in den Unternehmen sind ... als psychophysische Subjekte nicht quantifizierbar (sind)“ (Gutenberg 1929: 41) und sich „rationalisierender und quantifizierender Betrachtung [entziehen]“ (ebd. 40), wird dem theoretischen und praktischen Wunsch, „konkrete Unternehmungen auf Jahre hinaus zu berechnen“ (ebd.: 41) geopfert. Hieraus ergibt sich ein Konzept der Organisation, in dem das kreative und schöpferische Moment für das ‚Zentrum‘ (die „irrationale Schicht des dispositiven Faktors“) reserviert wird. Zugleich werden die „treibenden und drängenden Kräfte ... die ein bestimmtes organisatorisches Gefüge formen und gestalten“ (Gutenberg 1979: 235) einem „weiten“ Organisationsbegriff zugeschlagen und aus der Betrachtung ausgeschlossen.

Entsprechend der Logik des *Supplément* ist ‚Organisation‘ nur in Relation zu ihrem Anderen zu verstehen – also zu Desorganisation oder Disorganisation. Robert Cooper (1990) dekonstruiert in diesem Zusammenhang das *Konzept der Organisation* als einer gebundenen – von Grenzen umgebenen – Einheit, das auch klassischen systemtheoretischen Ansätzen in der Organisationstheorie zugrunde liegt. Hier erfüllt die *Grenze* eine rein sekundäre Funktion, die darin besteht, das ‚System‘ zusammenzuhalten, es zu umschließen und vor dem unkontrollierten Eindringen eines Außen zu schützen. Auch wenn die Grenze in „rationalen“, „natürlichen“ und „offenen“ Systemen (vgl. z.B. Scott 1986; 1992) auf unterschiedliche Art und Weise konzipiert wird – als mehr oder weniger durchlässig beispielsweise – so wird doch immer die Einheit des ‚Systems‘ und dessen ‚Imperative‘ privilegiert. Das findet etwa in der vielfach verdinglichend verwendeten Metapher von „System – Umwelt“ bzw. „Organisation – Umwelt“ seinen Ausdruck. In der dekonstruktiven Bewegung verschiebt sich die Aufmerksamkeit auf die konstitutive Bedeutung der Grenze, die ein aktiver Prozess der Teilung ist. Organisation ist in diesem Sinne keine gegebene Einheit, sondern wird vielmehr selbst zum *Prozess der Differenzierung*, der dieses und jenes, innen und außen, Ordnung *und* ihr Anderes erst entstehen lässt. „[A]ttention to the divisionary nature of the boundary reveals that the work of organization is focused upon transforming an intrinsically ambiguous condition into one that is ordered, so that organization as a process is constantly bound up with its contrary state of disorganization“ (Cooper 1990: 172).

Damit richtet sich der Blick auf die Paradoxa des Organisierens. Organisieren bedeutet, durch Regeln, Strukturen, Verfahren, Algorithmen etc. Unentscheidbarkeiten aufzulösen, Berechenbarkeit und Kalkulierbarkeit herzustellen – und auf diese Weise den geordneten Gang der Dinge sicherzustellen. Das dekonstruktive Konzept der *Unentscheidbarkeit* verweist aber zugleich darauf, dass diese Schließungsmechanismen, die „impose order on the inherently undecidable“ (Townley 1993: 541), prekär sind. Strukturen, Prozesse und Praktiken des Organisierens lösen nicht nur Unentscheidbarkeiten auf, sondern bringen diese zugleich auch hervor. Die Unentscheidbarkeit ist kein „moment to be traversed and overcome“ (Derrida 1996: 86-7), sondern „it continues to inhabit the decision“ (ebd.).

Unentscheidbarkeit verweist insofern nicht nur auf ein Schwanken zwischen Entscheidungen, sondern vielmehr auf ein Moment, das über die Logik der Festlegung und Kalkulation hinausgeht. „Das Unentscheidbare ist nicht einfach ein Schwanken oder die Spannung zwischen zwei Entscheidungen, es ist die Erfahrung dessen, *was dem Berechenbaren, der Regel nicht zugeordnet werden kann, weil es ihnen fremd ist und ihnen gegenüber ungleichartig bleibt ...*“ (Derrida 1991: 49, Herv. R.W.). In diesem Sinne ruft das Konzept der Unentscheidbarkeit eine grundlegende Offenheit der menschlichen Erfahrung in Erinnerung, eine „otherness“, die sich dem Organisieren, der Berechnung, Festlegung und Definition – kurz dem Management und der Gestaltung – entzieht. „Otherness is continuous movement that you can't pin down“ (Cooper 1998a: 167). Im Prozess der Organisation, im relationalen Netz, im mikropolitischen Geflecht kommt das Unberechnete und Unberechenbare (wieder) ins Spiel: „[I]t destabilizes and problematizes the objectified world through repetition and iteration which reveal the other as an unlocalizable process that is everywhere and nowhere at the same time“ (ebd.: 167). Dies ist gleichsam das bewegte Leben, aus dem alles andere entspringt, eine *différance*, die Gegensätze unterminiert und die ‚produziert‘, ohne im zweckbezogenen Sinne zu produzieren⁶.

Der „zero degree of organization“ (Cooper 1990) bezeichnet eine „Infrastruktur der Organisation“, die sich dem Organisieren selbst entzieht: „a process of undecidability that pervades all social organization“ (ebd.: 182). Die Versuche des Zugriffs, der instrumentellen Nutzbarmachung, der Strukturierung etc. setzen voraus, dass das Übermaß an Bedeutungen – „the manifoldness of the zero degree“ (ebd.) – reduziert wird. Doch die ausgeschlossenen Bedeutungen sind nicht einfach nichts, sondern eben das Ausgeschlossene, das in unerwarteter Weise wieder auftauchen kann. Und es taucht nicht nur ‚einmalig wieder‘ auf, sondern ‚immer wieder einmalig‘. Deshalb können aus dieser Perspektive ‚Systeme‘ nie vollkommen geschlossen sein oder werden. Das Hervorbrechen des Lebendigen und sein unterschwelliges Brodeln manifestieren sich in einer „konstitutiven Verrücktheit“ (Stäheli 2000), die verhindert, dass sich die ‚Systeme‘ reibungslos reproduzieren. Sie *beinhalten* ein Moment, das ihnen fremd ist, ein Element, das zugleich notwendiger Bestandteil ist und erst das ‚Funktionieren‘ ermöglicht – zugleich aber auch verunmöglicht (vgl. dazu auch Ortman 1999).

⁶ „Was sich *différance* schreibt, wäre also jene Spielbewegung, welche diese Differenzen, diese Effekte der Differenz, durch das ‚produziert‘, was nicht einfach Tätigkeit ist. Die *différance*, die diese Differenzen hervorbringt, geht ihnen nicht etwa in einer einfachen und an sich unmodifizierten, in-differenten Gegenwart voraus. Die *différance* ist der nicht-volle, nicht-einfache Ursprung der Differenzen. Folglich kommt ihr der Name ‚Ursprung‘ nicht mehr zu.“ (Derrida 1990b: 89)

Auf dieser Linie weiter geführt ergibt sich ein Konzept der Organisation, in dem weder Individuen noch individuelle Handlungen die Grundbausteine oder Elemente von Organisation sind. Vielmehr wird Organisation zu einem *relationalen Gefüge*. Das Konzept des „Gefüges“, das vor allem in der Philosophie von Deleuze und Guattari (vgl. 1997) einen zentralen Stellenwert einnimmt, betont den dynamischen Aspekt und bezieht die „treibenden und drängenden Kräfte ...“, die ein bestimmtes organisatorisches Gefüge formen und gestalten“ (Gutenberg 1979: 235) mit ein. Aus dieser Perspektive ist das *Gefüge* selbst eine produktive Kraft, die Verhaltensweisen, Einstellungen, Handlungsweisen *hervorbringt*. Entscheidend sind aus dieser Perspektive nicht individuelle Eigenschaften von Elementen, sondern vielmehr deren „Verkettung“ (Deleuze/Parnet 1980: 59-82; Cooper 1998b). Diese „Verkettung“, und nicht einzelne Elemente, bilden die „kleinste reale Einheit“. Eine „Verkettung“ ist eine „Vielheit, die, zahlreiche heterogene Glieder umschließend, zwischen diesen Gliedern Verbindungen, Beziehungen unterschiedlicher Natur stiftet“ (ebd.: 76). Organisation wird damit von einer statischen Einheit zu einer dynamischen Vielheit. Sie wird zu einem *heterogenen Werden*, das momentane oder vorübergehende – mehr oder weniger lang andauernde – Stabilitäten erreichen kann.

Aus der Perspektive von Deleuze und Guattari (1977; 1997) lassen sich zwei grundlegende Bewegungen unterscheiden. Die „Territorialisierung“, also die Abgrenzung von Räumen (und deren Besetzung mit „Massen“) und die „Deterritorialisierung“. Darunter kann man eine Bewegung auf der Mikroebene verstehen, ein permanentes Entweichen bzw. eine permanente Kreativität, die sich (in den Zwischenräumen des organisierten Kontexts) eigene Wege sucht. Aus dieser Perspektive überlagern oder durchdringen sich zwei unterschiedliche „Räume“. Der „gekerbte“, also der organisierte, der gemessene oder codifizierte Raum, und der „glatte“. Dies ist „der Raum des Kontakts, kleiner Kontaktvorgänge, der eher taktil und manuell ist. Der glatte Raum ist ein Feld ohne Leitungen und Kanäle. Ein Feld, ein heterogener, glatter Raum verbindet sich mit einem besonderen Typus von Mannigfaltigkeiten: mit nicht-metrischen, nicht-zentrierten, rhizomatischen Mannigfaltigkeiten“ (Deleuze/Guattari 1997: 510). Diese beiden Räume existieren nur in „defacto mixes ... with one always haunting the other“ (Lee/Brown 1994: 785). Dieses *Ineinander* verschiedener Räume konstituiert das Spannungsfeld, in dem sich der Organisationsprozess ereignet. Es ist das Spannungsfeld zwischen Struktur und Prozess, zwischen dem Geordneten und dem Ungeordneten, dem Geplanten und dem Ungeplanten, dem Geschlossenen und dem Offenen, zwischen Kontrolle und Werden.

Ähnlich wie Derridas Konzept der *différance*, so bezeichnet auch das (rhizomatische) „Werden“, von dem Deleuze und Guattari sprechen, eine konstante Bewegung, die sich nicht festlegen lässt. Das „Werden“ bezieht sich allerdings nicht nur auf das (Ent-)Gleiten von Sinnprozessen (vgl. dazu den Beitrag von Ortman in diesem Band), sondern umfasst einen materiellen Strom, in dem die Welt selbst als ein Werden verstanden wird, die immer nur vorläufig und auf prekäre Weise durch Organisations-technologien fest-gestellt werden kann: „[A]cts of organizing, much like the ceaseless building of sand-dykes to keep the sand at bay, reflect the ongoing struggle to tame the intrinsically nomadic forces of reality“ (Chia 1999: 224).

Cooper und Law (1995) haben dies zu einer „proximal theory of organization“ weitergeführt. Diese *ergänzt* die herkömmliche „distal view“, in der Organisationen als

Einheiten oder Systeme erscheinen, die von Grenzen umgeben sind bzw. als Dinge, die gemessen werden können. „By contrast, proximal thinking views organizations as mediating networks, as circuits of continuous contact and motion – more like assemblages of organizations.“ (ebd.: 239) Dieses Konzept von Organisation interessiert sich für das „Werden“ der Organisation, nicht für deren „Sein“. Nicht „Was ist Organisation?“ (Welche Eigenschaften oder Strukturmerkmale etc. zeichnen diese aus?), sondern „Wie wird Organisation?“ ist hier die Frage. Das Interesse gilt den *Prozessen* des Organisierens bzw. besser: den Prozessen der Organisation. In dieser Sicht gibt es kein ‚Wesen der Organisation‘, das diese antreibt, kein übergeordnetes Prinzip, aus dem sich alles ableitet, kein Zentrum, das alles zusammenhält. Es gibt vielmehr sich überlagernde und sich verschiebende Netzwerke, in denen Unterscheidungen wie innen/außen etc. nicht gegeben sind, sondern sich ständig herstellen bzw. hergestellt werden⁷.

Ein aus einer poststrukturalistischen Perspektive zentrales Problem des Organisierens ist ein ebenso offensichtliches wie bislang in seiner fundamentalen Bedeutung wenig beachtetes Phänomen: die *Wiederholung*. Organisation „has to repeat itself in time, to renew itself every working day“ (Cooper/Law 1995: 242; vgl. auch Ortman 1999). Die Wiederholung ist einerseits notwendig, andererseits ist jedoch die reine Wiederholung unmöglich, und das bringt ein konstitutives Moment der Unsicherheit in den Prozess: „Repetition may cease“ (Cooper/Law 1995: 253). Organisation bzw. Organisieren ist insofern ein prekärer Prozess, in dem „all sorts of things may go wrong“ (ebd.). Die Prozesse des Organisierens setzen sich fort, „if all goes well“ (ebd.: 248).

Denkt man in der proximalen Sichtweise von Organisation über ‚Management‘ nach, so handelt es sich nicht um mehr oder weniger autonome Akteure, die ‚auf der Kommandobrücke‘ stehen und dem Spiel der Kräfte entzogen sind. Sie sind vielmehr inmitten eines *Kräftefeldes* lokalisiert, „in the tensional traction of a field of heterogeneous events“ (Cooper 1998a: 137). Nicht die ‚Intention‘, die Absicht, der Plan von einzelnen Akteuren stehen als das Geschehen bewirkend im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Diese richtet sich vielmehr auf das Netz, das *Geflecht*, das heterogene Gefüge, die es den Einzelnen erst erlauben, ihre Tätigkeit (mehr oder weniger erfolgreich) auszuüben. Diese Theorie *dezentriert* bzw. *dekonstruiert das autonome Subjekt* in einer radikalen Weise. Das Individuum – z.B. eine Managerin – ist hier nicht eine gegebene Einheit, sondern ein mehr oder weniger stabiler bzw. stabilisierter Netzwerkeffekt: „Managers are themselves materially heterogeneous effects generated in the self-feeding organizing process“ (Cooper/Law 1995: 262).

Aus der Sicht der skizzierten Figuren, die zentral für die Beiträge dieses Bandes sind, lässt sich also das Lebendige der Organisation nicht vollständig feststellen oder gänzlich zähmen, es ist in permanenter Bewegung. Es ist flüchtig und in eigensinniger Weise ‚produktiv‘. Diese Bewegung bewirkt ein permanentes ‚Verrücken‘. ‚Verrückt‘ wird Organisation im Prozess der *Wiederholung*, welche die Differenz/différance mit einschließt, in der Verschiebung des Rahmens, der das Erlaubte und das Unerlaubte

⁷ Ähnlich wie in der Actor-Network-Theorie (ANT) (vgl. dazu z.B. Law 1994; Lee/Brown 1994; Hassard/Law/Lee 1999; Law/Hassard 1999), die manchmal als „postfoucauldian“ bezeichnet wird. Die ANT knüpft stark an Foucaults relationales Konzept der Macht sowie die Vorstellung beweglicher Kräfteverhältnisse an. Auch das Prinzip der „aufsteigenden Analyse“ (Foucault 1978: 83) findet sich hier wieder.

konstituiert und das Erwünschte und das Unerwünschte voneinander trennt, in der *Anwendung* von Verfahren⁸ und Regeln „via Interpretation und situativer, situationsgerechter (Er-)Füllung, Ergänzung, Modifikation, Ersetzung und manchmal geradezu Pervertierung durch willige oder auch eigenwillige, ziemlich kompetente Akteure“ (Ortmann 1999: 187). Anders ausgedrückt: An den historisch zu bestimmenden und praktisch etablierten Grenzen des Organisierens nimmt das „Spiel von Grenze und Überschreitung“ (Foucault 1978a) seinen (oft überraschenden) Lauf. Dieses Spiel von Grenze und Überschreitung, von Schließung und Öffnung, von Ver-Rückung von Rahmen zieht sich als roter Faden durch die Beiträge dieses Buches.

Die Beiträge und ihre Anordnung

Die Anordnung der Beiträge ist selbst ein Prozess des Ordnen und Organisierens, in dem Mannigfaltigkeiten in „geordnete Vielheiten“ (Foucault 1976: 190) verwandelt werden. Wie jeder Organisationsprozess ist diese Aktivität in einem grundlegenden Spannungsfeld zwischen dem Allgemeinen und dem Besonderen angesiedelt. Es ist ein Prozess, in dem Unentscheidbarkeiten (vorläufig) entscheidbar gemacht werden und in dem mit Ambivalenzen gekämpft wird, ohne dass diese aufgelöst werden können. Es ist zudem ein Prozess, in dem jede Ordnungsbemühung auf ‚widerständiges Material‘ trifft. Deleuze und Guattari beschreiben dieses Spannungsfeld als ein agonistisches Verhältnis zwischen dem „*Organisationsplan*“ und dem „*Kompositionsplan*“⁹. Der Organisationsplan ist die Ebene, die die einzelnen ‚Singularitäten‘ in einem Raum lokalisiert und sie so in eine bestimmte Ordnung bringt. Von diesem unterscheidet sich der zweite „Plan“ bzw. die zweite Ebene, die „Kompositionsebene“. Diese Ebene beschreibt die Rhythmen, Geschwindigkeiten, Temperamente und den ereignishaften Charakter jeder ‚Singularität‘. Sie umfasst den subjektiven Stil, die besondere Weise der Annäherung, die Leidenschaften und Interessen, die jedem einzelnen Beitrag seine eigene Farbe geben und eine ‚Realität‘ schaffen, die sich dem Organisationsplan entzieht. Organisieren ist die spannungsgeladene Aktivität, in der diese beiden Ebenen aufeinander bezogen bzw., wie Deleuze und Guattari sagen, „gefaltet“ werden: organisieren als „folding“ (Weiskopf 2002). ‚Falten‘ heißt Linien ziehen und differenzieren, so dass ein Innen und ein Außen, ein Oben und ein Unten, ein Vorher und ein Nachher entstehen, ohne dass jedoch diese Unterscheidungen zu einer hermetischen Abschließung führen (können). „Wie bei allen anderen Dingen gibt es auch in einem Buch gliedernde oder segmentierende Linien, Schichten und Territorien; aber auch Fluchtlinien, Bewegungen, die die Territorialisierung und Schichtung auflösen“ (Deleuze/Guattari 1997: 12). Durch die Benennung und Bezeichnung werden Vielheiten in eine Ordnung gebracht. Bei der Bezeichnung *dieser* Vielheit habe ich mich von Gilles Deleuzes (1987: 146-7) Unterscheidung von vier „ungemein variablen“ Falten bzw. Faltungen inspirieren lassen, durch die dieser das Werk von Foucault charakteri-

⁸ Zu den Verfahren des Personalwesens vgl. Neuberger (1997); zur Anwendung von Regeln in Organisationen vgl. Ortmann (1995; 2003).

⁹ Ausführlich werden diese beiden „Ebenen“ oder „Pläne“ in Deleuze/Guattari (1997: 361-370) beschrieben.

siert¹⁰ und damit zum Ausdruck bringt, dass das eine im anderen stets präsent ist, auch wenn sich die Schwerpunkte verlagern. In diesem Band sind es die *Faltung des Wissens*, die *Faltung der Organisation*, die *Faltung der Praktiken* und die *Faltung des Begehrens*. Sie bilden quasi den ‚Organisationsplan‘ dieses Buches, der die Reihung und Ordnung der Beiträge erlaubt und zugleich eine Linie poststrukturalistischer Problematisierung zeichnet. Die so erzeugte Ordnung sollte allerdings nicht als ein festes Gestell oder ein theoretisches ‚Gerüst‘ verstanden werden. Es ist vielmehr eine Ordnung, die in einem Prozess des ‚sensemaking‘ (Weick 1995) entstanden ist und einem Gefüge, das sich durch Heterogenität und Konnexion auszeichnet, gegeben wurde. Die Querverbindungen und transversalen Linien gehen durch die einzelnen Falten hindurch. Die Interaktion der beiden Ebenen, die erst das Gefüge entstehen lässt, kann nur im Durchgang durch die Beiträge erfasst oder besser erfahren werden. Hier ist *ein* Weg durch das organisierte Gefüge der Beiträge. Er führt von den Tiefenschichten des modernen Organisations- und Managementwissens über das Geflecht der Organisation und organisierenden Praktiken zu den Fluchtlinien des Begehrens.

Die Faltung des Wissens

Barbara Townley geht in ihrem Beitrag von einer aktuellen Beobachtung aus: ‚Management‘ ist heute zu einem Zauberwort oder ‚Allerweltsbegriff‘ geworden. Nicht nur im ökonomischen Bereich im engeren Sinne, sondern in den verschiedensten Lebensbereichen und -sphären wird von ‚managen‘ gesprochen. ‚Gemanagt‘ werden öffentliche und private, nationale und internationale Beziehungen, Konflikte, Emotionen, das Selbst, der Lebensstil, die Zeit ebenso wie Unternehmen, Universitäten, die ‚Humanressourcen‘ usw. Dass ‚Management‘ zunehmend als universelles und ubiquitäres Medium erscheint, nimmt Townley zum Anlass, um den archäologischen Grundlagen des Wissens nachzugehen. Sie fragt danach, auf welche Art das ‚Management‘ konstruiert wird, was diese Konstruktion *akzeptabel* macht und was das spezifisch Moderne an der Moderne ist, das genau die Konstruktion von Management hervorbringt, die Townley als ‚abstraktes Management‘ bezeichnet. Darunter versteht sie eine Konzeption von Management, die von den konkreten sozialen Beziehungen, von den lokalen Kontextbedingungen, von den Werten und Traditionen des jeweiligen Bereichs, den es zu managen gilt, abstrahiert und der Logik der Kalkulation Vorrang vor der Frage der Angemessenheit einräumt. Die Frage, was diese spezifische Konstruktion akzeptabel macht, führt Townley zu den epistemischen Grundlagen der modernen Vernunft, denen sie mit Foucault, Bloor und Toulmin nachgeht. Vor diesem Hintergrund identifiziert sie grundlegende Konzepte, die die Wahrnehmung und Konstruktion von Management in der Moderne (in)formieren und jene spezifische Konstruktion von ‚Management‘ hervorbringen.

¹⁰ Deleuze (1987: 146-7) nennt vier ‚Faltungen‘ bzw. ‚Falten‘ durch die sich die Subjektivierung vollzieht: den ‚materiellen Teil unserer selbst‘, die Falte der Kräfteverhältnisse, die Falte des Wissens oder der Wahrheit und die ‚Falte des Außen‘. Die Falten, so schreibt Deleuze, sind ‚ungemein variabel, sie besitzen zudem verschiedene Rhythmen, und ihre Variationen bilden irreduzible Weisen der Subjektivierung‘ (ebd.). In der *Faltung* als Prozess, geht es jeweils darum etwas auf sich zu beziehen, ein Äußeres ‚umzubiegen‘. Zum Konzept der ‚Falte‘ vgl. auch Deleuze (2000).

Zu diesen gehören das Konzept der *Rationalität*, das zunehmend von einer umfassenden lebenspraktischen Vernunft zur Rationalität im Sinne abstrakter Zweck-Mittel-Relationen verengt wird, das Konzept der *Kausalität*, das Ursache und Wirkung in einer linearen Weise verknüpft, das Konzept der *Agentschaft (Agency)*, das in der Moderne mit der Vorstellung eines autonomen Subjekts verknüpft wird, das Konzept der *Gewissheit*, das in der vollständigen Aufzählung und erschöpfenden Klassifizierung den zentralen Modus der Wissensproduktion erblickt, sowie das Konzept der *souveränen Macht*, das von der Idee eines steuernden und souveränen Zentrums ausgeht und Koordination mit Hierarchie gleichsetzt. Diese Konzepte fließen in aktuelle Konzeptionen des Managements ein und bringen das „abstrakte Management“ hervor, wie Townley am Beispiel des *Strategic Performance Management System (SPMS)* zeigt.

Das Konzept der Rationalität, das in allen Beiträgen dieses Bandes in der einen oder anderen Weise problematisiert wird, ist also weder naturgegeben noch neutral, sondern beruht auf historisch kontingenten Wissensgrundlagen. Es ist in konkreten Praktiken verkörpert und organisiert soziale Beziehungen in einer Weise, die den *homo oeconomicus* selbst von einer Modellkonstruktion zu einer realitätsmächtigen und realitätstransformierenden Figur macht. Damit lässt es sozial verantwortliche und kontextuell eingebundene Gestaltung von Beziehungen zum Selbst und zu anderen tendenziell als Fiktion erscheinen. Townley deutet am Ende ihres Beitrags eine alternative Konzeption an, in der die Gestaltung der Beziehungen und die Organisation der Arbeitsanstrengungen von einer praktischen Vernunft und *phronesis* im Sinne von Aristoteles angeleitet ist.

Gertraude Krell schließt in ihrem Beitrag an die Genealogie Foucaults und der poststrukturalistischen Diskurstheoretikerin Judith Butler an. Ihr Interesse gilt der Geschlechterordnung als Effekt von Macht/Wissen. Sie untersucht „Geschlechtsunterscheidungen“ als „Organisation der Wesen“ anhand der Stationen der „Polarisierung der Geschlechtercharaktere“ im 17. Jahrhundert, der Konstruktion des Bildes der Frau in der Arbeitswissenschaft im 20. Jahrhundert und im aktuellen Führungsdiskurs, in dem ‚männliche‘ und ‚weibliche Führung‘ naturalisierend gegenüber gestellt und abwechselnd präferiert werden. Damit verwoben ist, wie sie zeigt, die „Geschlechterhierarchisierung als ‚Kunst der Verteilungen‘“. Hier betrachtet sie die „Einschließung“ von Frauen in Heim und Familie und ihre „Ausschließung“ aus der Erwerbsarbeit unter anderem am Beispiel des ‚Dritten Reichs‘, die „Parzellierungen“ von „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ und arbeitet heraus, wie die Arbeitsbewertung als Technik der „Klassifizierung“ eine diskriminierende Bewertung von „Frauenarbeit“ hervorbringt.

Krells Analyse der Ordnung der Humanressourcen als Ordnung der Geschlechter geht über den Rahmen herkömmlicher personalwissenschaftlicher Analyse weit hinaus und dekonstruiert das ‚Kollektivneutrum Personal‘. Sie zeigt, dass das „Personalverhältnis“ grundlegend gesellschaftlicher Natur ist und dass scheinbar neutrale Klassifizierungen und Ordnungsschemata die „Basis für weitreichende und den gesamten Gesellschaftskörper durchlaufende Spaltungen“ (Foucault 1983: 115) sind.

Die moderne Form von Wissen und Wissensproduktion wird auch im Beitrag von *Elke Weik* problematisiert – hier in selbstreflexiver Weise auf die Organisationsforschung und ihr Verhältnis zur gesellschaftlichen Praxis bezogen. Dass *Kritik* ein zentraler Bestandteil der akademischen Arbeit ist, ist weitgehend unbestritten. Keines-

wegs unstrittig ist jedoch, was unter ‚Kritik‘ verstanden werden soll, worauf sich Kritik beziehen und gründen soll bzw. gründen kann und insbesondere, wie sie im aktuellen raum-zeitlichen Kontext realisiert werden kann. Weik hat daher ihren Beitrag „*Kritik!*?“ mit einem Rufe- und einem Fragezeichen versehen und deutet damit Dringlichkeit und Frag-Würdigkeit gleichzeitig an. Sie situiert ihre Diskussion im Kontext des aktuellen Diskurses der ‚Wettbewerbsfähigkeit‘ der Universitäten. Hier unterscheidet sie zwischen einem „internen Aspekt“ der Kritik, der sich auf die Selbstbeschreibung akademischer Arbeit, und einem „externen Aspekt“, der sich auf das Außenverhältnis der Wissenschaft und den Anspruch der Veränderung gesellschaftlicher Wirklichkeit bezieht. Vor dem Hintergrund von Zygmunt Baumans Analyse der Rolle des Intellektuellen in der modernen bzw. postmodernen Gesellschaft identifiziert sie unterschiedliche Konzeptualisierungen, Formen und „Strategien“ von Kritik und fragt nach deren Implikationen für die Organisationswissenschaft – insbesondere in Deutschland.

Die Faltung der Organisation

Martin Kornbergers „Überlegungen zu einem veränderten Organisationsbegriff“ gehen vom klassischen Konzept der Organisation in der Betriebswirtschafts- und Managementlehre aus, in dem Organisation auf der Seite der Ordnung, Rationalität und Regelmäßigkeit angesiedelt wird. Kornberger folgt den Linien der Dekonstruktion dieses Konzepts, die sich seit geraumer Zeit in der Organisationstheorie abzeichnen. Dabei legt er großen Wert darauf, Dekonstruktion nicht mit Destruktion gleichzusetzen und die Bewegung der Dekonstruktion nicht auf die Umkehrung traditioneller Hierarchien zu reduzieren. Es ist die Dekonstruktion als „verantwortliche Intervention“, als „Veränderung im Sinne einer maximalen Intensivierung der Verwandlungen, die gerade geschehen“ (Derrida 1991: 19) und als Öffnung eines Feldes der Konstruktion, die Kornbergers Überlegungen leitet. Das klassische, dualistische Gegensatzpaar von Ordnung/Unordnung bzw. Ordnung/Chaos ist für ihn der Ort der Intervention, an dem der Dualismus in ein Implikationsverhältnis verwandelt wird. An die Stelle des Gegensatzes lässt er die Differenz(en) *zwischen* verschiedenen Ordnungen treten: Schattierungen, Abstufungen, Gradienten markieren Kornbergers Verschiebung des Organisationsbegriffs, die sich dualistischen Gegenüberstellungen von innen/außen, formal/informal, Selbstorganisation/Fremdorganisation zu entziehen sucht.

Das Konzept des *Zwischenraums* erlaubt Kornberger, ein *Oszillieren* zwischen (Spannungs-)Polen nicht als Ausdruck mangelnder Organisation oder Vernunft zu verstehen. Das „intelligente Leben im Zwischenraum“ wird zur Leitmetapher für einen Organisationsbegriff, der weder auf der Seite der Ordnung noch auf der Seite der Unordnung seinen privilegierten Ort findet. Mit dem Zwischenraum als Ort des Werdens, als Feld, in und aus dem sich Ordnungen generieren und re-generieren, zeichnet Kornberger eine Fluchtlinie zu einem „produktiven“ Bild der Organisation, in das system- und komplexitätstheoretische und postmodernistische Denkfiguren aufgenommen werden.

In diesem Zwischenraum bewegt sich auch „Der Schneider von Panama“, den Günther Ortman zum Proponenten der *différance* macht. In siebzehn kleinen Geschichten veranschaulicht Ortman die unabschließbare Mehrdeutigkeit von Kommunikation und Handlungen, die das große Problem des klassischen Organisationskonzepts ausmachen. In diesen Geschichten erscheint Organisation als – immer vergeblicher –

Versuch der endgültigen Fest-Stellung von Bedeutungen, der Sicher-Stellung von Wiederholung und Wiederholbarkeit von Handlungen/Abläufen durch Regeln und Regelwerke. Die Mehrdeutigkeit, Interpretationsbedürftigkeit, Kontextabhängigkeit von Bedeutungen macht geregeltes Anschlusshandeln nicht unmöglich, aber unwahrscheinlich. Die Einsicht in die *Unentscheidbarkeit* macht die Entscheidung zu einem „heroischen Akt“, der ohne letzte Gewissheiten auskommen muss. Die Bedeutung von Aktionen wird erst *nachträglich* durch die Reaktion konstituiert. Probleme existieren nicht ‚an sich‘ und werden sodann gelöst. Oft genug werden sie erfunden, um Lösungen zu legitimieren. Aussagen, Ereignisse ebenso wie Handlungen erhalten ihre Bedeutung im Kontext und durch Kontextmarkierungen. Die Offenheit und Unendlichkeit der möglichen Kontexte kann die „Dissemination“ (Derrida 1995) der Bedeutungen nicht vollständig ruhig stellen. Die Mehrdeutigkeit, die auf den ersten Blick die Möglichkeit geordneter Abläufe vollständig in Frage zu stellen scheint, ist allerdings selbst wiederum mehrdeutig und auch ambivalent. Sie ist nicht nur ein Hindernis des Organisierens, das die Wiederholung und Wiederholbarkeit von Handlungen gefährdet. Zugleich ist sie eine Bedingung der Möglichkeit von Organisation und Wiederholung. Sie ermöglicht den strategischen Gebrauch und öffnet das Feld für die „politics of reality“.

Es gäbe kein Organisationsproblem, ließe sich die „Dissemination“ von Bedeutungen ruhig stellen und die identische Wiederholung von Vorgaben, Anweisungen, Regeln sicherstellen. Es gäbe aber auch keine lebendige Bewegung und auch keinen Impuls, der Organisieren in diesem Sinne immer wieder neu hervorbringt. Es gäbe wunderbar funktionierende Trivialmaschinen, in denen Organisationsgestalter und -theoretiker Fragen der Politik und der Ethik – und damit der Macht – problemlos delegieren und auslagern könnten (vgl. Derrida 1996; vgl. dazu auch Willmott 1998b).

Alessia Contu und *Hugh Willmott* entfalten in ihrem Beitrag ein poststrukturalistisches Konzept der Macht, das genau diesen Offenheiten und Mehrdeutigkeiten Rechnung trägt, und wenden es auf das *organisational Learning* als eine in Machtbeziehungen eingebettete soziale Praxis an. Inspiriert ist dieses Konzept vor allem durch die Arbeiten von Foucault, aber auch durch die des Politiktheoretikers und Sozialphilosophen Ernesto Laclau.

Ausgangspunkt ist eine kritische Diskussion von Steven Lukes‘ einflussreicher Formulierung der „drei Gesichter der Macht“, die im „pluralistischen“, „dispositionalen“ und „radikalen“ Konzept der Macht artikuliert werden. Das poststrukturalistische Konzept der Macht stellt für Contu und Willmott zugleich eine Dekonstruktion und Radikalisierung der „radikalen Sichtweise“ Lukes‘ dar. Die Differenz zu radikal-humanistischen Konzeptionen von Macht besteht darin, dass die kritische Analyse von Macht und Machtbeziehungen nicht vom autonomen Handeln von Individuen ausgeht und nicht „wirkliche“ oder „wahre Interessen“ als Referenzgröße der Kritik heranzieht. Die Autonomie von Akteuren ebenso wie die „wirklichen Interessen“ sind aus dieser Perspektive selbst ein diskursives Produkt (des humanistischen Wahrheitsregimes, das organisierende Kraft entfaltet). Macht wird hier nicht mehr nach dem kausalen Modell der Einwirkung eines Machthabers auf einen Machtunterworfenen gedacht, sondern als eine soziale Kraft, die Diskursen und Praktiken immanent ist. So gesehen, bewirkt Macht eine *Schließung der grundlegenden Offenheit menschlichen*

Handeln. Diese Schließung bleibt jedoch immer vorläufig und prekär. Kein „Wahrnehmungsraster“ ist in der Lage, die Realität bzw. das Reale vollkommen zu erfassen.

Macht erscheint hier ‚produktiv‘ im Foucaultschen Sinne. Das heißt, sie schränkt Individuen oder Akteure nicht ‚von außen‘ ein und hindert sie so an der Entfaltung einer essentiell gegebenen Freiheit oder Autonomie. Vielmehr bringt Macht Individuen ebenso wie deren Streben nach Autonomie und Sicherung einer einheitlichen oder kohärenten Identität erst hervor. ‚Autonomie‘ ist in dieser Sichtweise ein hegemoniales Projekt, das im modernen humanistischen Diskurs seinen Ausdruck findet. Moderne Subjekte sind dabei allerdings in eine Vielzahl von oft widersprüchlichen Diskursen eingebettet und konstituiert, so dass die formierende Kraft – von Diskursen und Praktiken des Organisierens – nie zu einer Determinierung werden kann.

Contu und Willmott illustrieren dieses Machtkonzept und dessen analytisches Potenzial durch eine kritische Lektüre der im Kontext des organisationalen Lernens vielzitierten ethnographischen Studie von Julian Orr über den Arbeitsalltag von Servicetechnikern einer Kopierfirma. Organisationales Lernen erscheint so als eine „sitierte Praxis“, in der und durch die *zugleich* diszipliniertes Handeln *und* Widerstände, Konflikt *und* Konsens hervorgebracht werden.

Die Faltung der Praktiken

Tobias Scheytt präsentiert die „Skizze einer postrationalistischen Konzeption des Controlling“. In der klassisch betriebswirtschaftlich-rationalistischen Sicht wird Controlling als eine Reihe von Techniken und Methoden verstanden, mit deren Hilfe organisationale Zusammenhänge – als Informationsgrundlage für deren Steuerung – abgebildet bzw. repräsentiert werden. Entsprechend werden dem Controlling vor allem Service- und Dienstleistungsfunktionen zugeschrieben, über die die Koordination, also Regulierung und Verknüpfung betrieblicher Teilprozesse und die Steuerung im Sinne von Regelkreismodellen ermöglicht und damit die „Rationalität der Führung“ sichergestellt wird. Die Voraussetzungen der klassischen Konzeption, die Controlling im Wesentlichen als eine neutrale Technik auffasst und den Controller (analytisch) außerhalb des beobachteten Zusammenhangs ansiedelt, stellt Scheytt grundlegend in Frage. Er greift auf Theorieelemente der Distinktionstheorie (Spencer-Brown), der neueren soziologischen Systemtheorie (Luhmann) und des Poststrukturalismus (Derrida) zurück, um Controlling grundlegend anders zu denken: als konstruierende und dekonstruierende Praxis, die *als Teil* des organisationalen Zusammenhangs Beobachtungen eben dieses Zusammenhangs bereitstellt und *zugleich* in diese Zusammenhänge interveniert. Controllingpraktiken sind in dieser Sichtweise „bedeutsame und extensiv genutzte Hebel, um Formen und Inhalte der Kommunikation in Organisationen zu verändern“. Um Controlling in diesem Sinne beschreibbar zu machen, de- und rekonstruiert Scheytt zentrale Konzepte der klassisch-betriebswirtschaftlichen Controllingtheorie. Koordination wird nicht mehr nach dem klassisch-kybernetischen Steuerungsmodell verstanden, sondern als eingebettet in Prozesse (technischer und verbaler) Kommunikation. Die Operation der Beobachtung wird distinktionstheoretisch rekonzeptionalisiert. Rationalität wird im relationalen Gefüge neu positioniert. Controlling wird vor diesem Hintergrund als soziale und institutionelle Praktik beschreibbar, die organisationale Wirklichkeiten nicht einfach abbildet, sondern

(mit)produziert, die nicht einfach neutrale Entscheidungsgrundlagen liefert, sondern über die Einführung von *Unterscheidungen* Entscheidungen (als Medium der Systemreproduktion und Autopoiesis) wesentlich vor- und mitbestimmt. Die spezifischen Wirkungen und Effekte des Controlling sind aus dieser Perspektive nicht a priori gegeben und festlegbar, sondern entfalten sich erst im organisationalen Kontext, in den Mikroprozessen des Organisierens, in denen Controlling mit den spezifischen Formen des „sensemaking“ (Weick 1995) der Organisation interagiert.

Als organisierte und organisierende Beobachtung stellt Controlling nicht nur Sichtbarkeit her, sondern im gleichen Moment das, was nicht gesehen und bezeichnet wird, den „unmarked space“. Für das Controlling ist dieser, Scheytt zufolge, kein unbedeutender Rest, sondern er kann im organisationalen Prozess wieder aktiviert werden. Controlling erscheint so als mehrdeutige Technologie, die einerseits Komplexität reduziert, Unsicherheit absorbiert, und Paradoxa entparadoxiert, eine „Maschine“ (Deleuze/Guattari), die Differenzen und Differenzierungen hervorbringt und *zugleich* eine Bewegung der *différance* in Gang setzt, die artikulierte Ansprüche auf objektive Abbildung der Realität subversiv unterwandert.

Wie Scheytt nimmt auch *Michael Habersam* seinen Ausgangspunkt bei der klassisch-betriebswirtschaftlichen Konzeption des Controlling als „Rationalitätssicherung der Führung“. Er lässt sich in seiner „Nachforschung“ von Inspektor Columbos elegant-subtilen Manövern und von Umberto Ecos Analyse der seriellen Kunst inspirieren. Habersam praktiziert in seinem Beitrag selbst, was er der Theorie und Praxis des Controlling als Möglichkeit öffnet: eine „*Ästhetik der Irritation*“, die sich von einem Außen in Frage stellen lässt und die in einer konstruierenden und dekonstruierenden Bewegung Einsichten generiert, die zu Handlungen anregen. Er rekonstruiert zunächst sorgfältig, ja detektivisch, die beiden „Serien“ Inspektor Columbo und rationalitätssicherndes Controlling – und findet verblüffende Parallelen in der Konstruktion von Dreh- und Lehrbuch. Beide erscheinen als „Variationen des Immergleichen“: im Falle des „rationalitätssichernden Controlling“ als Variationen einer im Rahmen Gutenbergscher Zweckrationalität verbleibenden Diskussion, die Öffnungen hin zu Subjektivität, Gesellschaft und Kritik dem Auffinden und Beseitigen von ‚Rationalitätsempässen‘ opfert. Habersam sieht aber nicht in den beiden Serien nur Ähnlichkeiten und Identies, sondern auch Differentes und Spannung Erzeugendes. Für das Controlling als soziale Praxis, für die Konstruktion des Controllers, für deren Einbindung in einen vielschichtigen und offenen Verweisungszusammenhang sind diese Differenzen von großer Bedeutung. Der dekonstruktive Geist in Habersams „Nachforschung“ lässt ihn schließlich an Umberto Ecos Metapher des offenen Kunstwerks anknüpfen und über die klassische Serie hinausgehen: „Was wäre, wenn sie [die Controllingtheorie] aus der Beschäftigung mit den Bedingungen avantgardistischer-offener Kunstwerke Anregungen für eine praxisnahe, rekontextualisierte Wissenschaft ziehen würde?“.

Im Zusammenhang mit den Praktiken der *zwischenbetrieblichen* Arbeitsteilung und Kooperation wird Netzwerken zunehmend Aufmerksamkeit gewidmet. *Robert Bauer* befasst sich in seinem Beitrag mit der „Effektivität und Effizienz in Netzwerk-Organisationen“. Gestützt auf „drei Säulen ...: die organisationale, die personale und die poststrukturalistische“ entwickelt er einen theoretischen Rahmen. Dieser soll es erlauben, die Effektivität und Effizienz in Netzwerk-Organisationen theoretisch zu konzeptionalisieren und empirisch zu überprüfen. Die leitende Metapher in Bauers Beitrag ist die

der „Verwindung“ (Vattimo), verstanden als eine Neuorientierung „in Analogie zum Verwinden eines tragischen Ereignisses, das man hinter sich lässt, indem man es annimmt und daraus erneuert hervorgeht, und zum Verwinden als (mechanisches Verdrehen, das dem zu Verwindenden eine neue Richtung gibt)“. Ganz in diesem Sinne geht Bauer von einer recht traditionellen Perspektive und Fragestellung aus. Er knüpft an den kontingenztheoretischen Ansatz an, ergänzt diesen aber an zentralen Stellen und gibt diesem so eine neue Richtung. Ein großer Teil seines Beitrags ist der Begründung dieses Richtungswechsels gewidmet. Im Abschnitt „Meta-Theorie“ verknüpft er organisationale Strukturformen mit der Ebene der Person, der Erkenntnis und der Wahrnehmung. So erscheinen betriebliche Strukturen als Orientierungssysteme bzw. Kontexte der Wahrnehmung. Das poststrukturalistische Konzept der „radikalen Differenz“ sowie ein hermeneutisch-ästhetischer Wahrheitsbegriff binden Kooperation, Koordination und Abstimmung von Perspektiven an Dialog und Verständigung, so dass „Vernunft“ als emergenter Effekt aus dem Zusammenspiel lokaler Rationalitäten verstehbar wird. Im Abschnitt „(Organisations-)Theorie“ stellt er den Strukturtypus der Netzwerk-Organisation als spezifische Form zwischenbetrieblicher Kooperation vor. Hier unterscheidet er drei Analyseebenen: die der „Knoten“, die der „Kanten“ und die des „Netzwerks (als Ganzes)“, das als emergenter Effekt der Knoten und Kanten verstanden wird. Die Erklärung von Effektivität und Effizienz der Netzwerk-Organisation erfordert nach Bauer einen Bezug auf alle drei Ebenen – und lässt sich so als Funktion der Praktiken der Arbeitsteilung und Koordination erklären. Im dritten Teil seines Beitrages zeigt Bauer Implikationen dieser Konzeption für die praktische Gestaltung von Netzwerk-Organisationen auf.

Die Faltung des Begehrens

Birgit Althans knüpft an die im aktuellen Managementdiskurs artikulierte Dimension des Affektiven, des Emotionalen und der Leidenschaften (vgl. Krell/Weiskopf 2001) an. Althans' Konzept des Begehrens als einer fundamentalen Triebkraft des menschlichen Handelns leitet sich vor allem aus der psychoanalytischen Tradition von Jacques Lacan ab. Für diesen ist das Begehren stets „Begehren des Anderen“. Es ist fundamental sozial und kulturell konstituiert, allerdings nie vollständig verfügbar und kontrollierbar. Vor diesem Hintergrund befasst sich Althans mit Leben und Werk von Mary Parker Follett (1868-1933). Diese Denkerin hat grundlegende Konzepte für die Organisationstheorie und das Personalmanagement formuliert. Sie ist allerdings gegenüber den ‚Klassikern‘ des Managements in der rationalistischen Tradition in den Hintergrund getreten. Folletts Ideen zu Selbstorganisation, kreativen Prozessen, zur Vernetzung in Prozessen der Organisation, zur Entfesselung von Energien, Selbsterzeugung von Kohärenz, *power-with* anstelle von *power-over* etc. tauchen, wie Althans zeigt, im Organisations- und Managementdiskurs periodisch auf und werden auch in jüngster Zeit im Kontext prozessualer Organisationstheorie „wiederentdeckt“. Althans demonstriert, dass gerade Folletts Konzeption der konstruktiven Konfliktlösung im Zusammenhang mit einem komplexen Begriff des Begehrens – „Unfolding the field of desire“ (Follett) – vor poststrukturalistischem Hintergrund neu gelesen werden und produktive Impulse für die Managementforschung- und -praxis geben kann. Begehren als Teil des relationalen und differenziellen Gefüges erscheint auch hier als produktive Kraft, die sich

gleichwohl der objektivierenden und instrumentellen Erfassung als Produktivkraft entzieht.

Das Begehren nach einer Dimension menschlichen Handelns, das jenseits technisch-instrumenteller Handhabung liegt, prägt auch den Beitrag von *Monika Kostera* und *Jerzy Kociatkiewicz*. Sie gehen zunächst der Repräsentation des Menschen in – polnischen – Lehr- und Textbüchern des Personalmanagements nach und machen sich auf die Suche nach Spurenelementen und Hinweisen auf Spiritualität als Dimension menschlicher Erfahrung. Ihre Analyse zeugt allerdings eindrucksvoll von „HRM’s role in providing a nexus of disciplinary practices aimed at making employees behavior and performance predictable and calculable – in a word manageable“ (Townley 1993: 538). Kostera und Kociatkiewicz problematisieren damit eine Form des Wissens und der Wissensproduktion, die kompetentes und professionelles Management der Arbeitsbeziehungen von grundlegenden Dimensionen menschlicher Erfahrung abspaltet und „teaching how to manage human resources“ zur Einübung in verdinglichende Wahrnehmung macht und damit Spiritualität ausschließt. Ihre Artikulation von *Spiritualität* stellt ein bestimmtes „Wahrheitsregime“ (Foucault) in Frage, in dem die Wissensproduktion nach dem Muster der Anatomie (vgl. Dale 2001) organisiert ist und der arbeitende Mensch zu einem berechen- und kalkulierbaren Teil einer Produktionsmaschine wird. Kostera und Kociatkiewicz verstehen Spiritualität als eine radikal andere Form des Wissens, die sich in Begriffen der Transformation, der Offenheit der menschlichen Erfahrung und der „Weisheit“ beschreiben lässt und die sich potenziell gegen Instrumentalisierung, Vereinnahmung und kalkulatorische Rationalität sperrt. Zugleich oder gerade deswegen kann Spiritualität aber auch eine transformative (und in diesem Sinne produktive) Kraft sein. Man kann in ihr wie Zizek (2001: 63) ein „perfektes ideologisches Supplement“ sehen und insofern eine Dimension, die die Transformation des Menschen in eine ‚Humanressource‘ erst wirklich ermöglicht. Man kann darin aber auch eine Fluchtlinie sehen, die an die Begrenztheit von techno-wissenschaftlichen Organisationsbemühungen erinnert: ~~HRM~~.

Alan Scott befasst sich mit den Grenzen der Gestaltung und Beeinflussung von ‚Kultur‘ und ‚Seele‘ durch Diskurse und Praktiken des Kulturmanagements. Ausgangspunkt seiner Überlegungen ist die in der kritischen Management- und Organisationsforschung artikulierte – durch Foucault inspirierte – Kritik an der „Kolonialisierung der affektiven Domäne“ (Willmott 1993), dem „governing the soul“ (Rose 1990) und der Herstellung des „enterprising subjects“ (du Gay 1996), das seine ‚Erfüllung‘ in der Realisierung unternehmensbezogener Ideale findet. Skeptisch ist Scott nicht nur gegenüber den im Managementdiskurs artikulierten Ambitionen, sondern auch gegenüber dessen Kritikern, die seiner Meinung nach die subjektivierende Macht des Kulturmanagements überschätzen. Er sieht in ihren Analysen zwei „unterdrückte Aspekte des Strukturalismus“ wiederkehren: ein übersozialisiertes Handlungsmodell und eine zu strikte Periodisierung von Moderne und Postmoderne. Scott sieht die Herausforderung gerade darin, die *Grenzen* der Methoden und Mittel der Gestaltung von ‚Kultur‘ und ‚Seele‘ im Kontext moderner Organisationen zu bestimmen. Er begründet diese soziologisch unter Bezugnahme auf Max Webers Unterscheidung zwischen Bürokratie und Charisma als zwei Modi gesellschaftlicher Transformation, durch Argumente der neo-institutionalistischen Organisationstheorie und aus Georg Simmels „Philosophie des Geldes“. Diese Argumente lassen die Mittel und Techniken des Kulturmanagements als

zu schwach erscheinen, um eine Transformation der Organisationsmitglieder ‚von innen heraus‘ zu bewirken und deren Begehren, Wünsche und Leidenschaften im Sinne einer charismatischen Revolution zu mobilisieren. Hinzu kommt, wie Scott zu bedenken gibt, dass die ‚institutionelle Trägheit‘, eingewöhnte Verhaltensmuster und auch die charakteristische Rollenvielfalt in der modernen Gesellschaft den Ambitionen des Kulturmanagements Grenzen setzen. Das Herausarbeiten der Grenzen der Macht des Kulturmanagements ist jedoch nicht gleichbedeutend mit dessen Entproblematisierung. Für Scott bergen die über den Diskurs vermittelte Allmachtsphantasie und der spezielle Mix aus rationalen und irrationalen Elementen in den Gestaltungsempfehlungen des Kulturmanagements die Gefahr eines „soft depotism“ (Charles Taylor).

Ulrich Bröckling führt in seinem Beitrag diese Linie der Problematisierung der ‚Menschenregierungskünste‘ fort. Im populären Managementdiskurs und der dort artikulierten ‚radikalen Bürokratiekritik‘, die im „Liberation Management“ (Tom Peters) ihren exemplarischen und paradoxen Ausdruck findet, zeichnet sich die paradoxe Figur des „anarchistischen Managers“ ab, der Hindernisse aus dem Weg räumt und organisierte Arbeit zu einem ‚antibürokratischen Happening‘ macht.

Für Bröckling zeigt sich in Theorie und Praxis des Anarchismus und in den Management-Lehren à la Peters ein eng verwandtes Modell der „Gouvernementalität“ (Foucault 2000), das sich paradoxerweise aus einer Kritik am Regieren und Regierbar-Machen speist. Um die Fluchtlinien der Kritik, als der „Kunst nicht regiert zu werden bzw. [der] Kunst nicht auf diese Weise und um diesen Preis regiert zu werden“ (Foucault 1992: 12) neu zu bestimmen, geht Bröckling *genealogisch* vor. Er vergleicht die Schriften des Bestsellerautors Tom Peters mit klassischen Schriften der Anarchisten, in denen gleichermaßen – wenn auch mit völlig unterschiedlicher Ausrichtung – einschränkende Institutionen in Frage gestellt werden. Während die Anarchisten das ‚autonome Individuum‘ gegen einen autoritären und repressiven Staat sowie bürokratische Institutionen einklagten und Organisationsformen forderten, die nach dem Modell der freien Assoziation gestaltet sind, wird im manageriellen Diskurs das ‚freie‘ Individuum selbst zu einem paradoxen Imperativ. Das Prinzip eines generalisierten *entrepreneurship* wird der Verfahrensrationalität bürokratischer Steuerung entgegengesetzt um „Leistung aus Leidenschaft“ (Peters/Austin 1986) zu ermöglichen. Die „antiinstitutionelle Institutionenlehre“, die in den Schriften der Anarchisten, wie auch in den (Des-)Organisationslehren à la Peters zu finden ist, zeichnet sich durch einen Primat der Tat und durch einen radikalen Voluntarismus aus. Sie ist charakterisiert durch eine Rhetorik der Mobilmachung und der Mobilisierung und betrachtet das zögerliche Abwarten als Feind. Sie stellt Reflexion und rationale Planung gegenüber der Aktion in den Hintergrund; sie betont (oder verklärt) die ‚Weisheit der einfachen Leute‘ gegenüber wissenschaftlich abgesicherten Entscheidungsgrundlagen. An die Stelle des rationalen Kalküls tritt die Mobilisierung der Leidenschaften, die „Hypostase des heroischen Nonkonformisten“ wird zum paradoxen Imperativ der Selbstoptimierung, in dem die Abweichung von der Norm zur Norm wird: „Seien Sie besonders ... oder sie werden ausgesondert!“ (Peters).

In dem Maße, in dem das disziplinierte Individuum selbst zu einem Wettbewerbshindernis wird und an die Stelle der Disziplinierung (mindestens) „Fifty ways to transform yourself from an ‚employee‘ into a brand that shouts distinction, commitment, and passion“ (Peters 1999) treten, in dem Maße zudem, in dem die Subversion der

Ordnung zum Teil ihrer Optimierung und die Überschreitung von Grenzen selbst zum Programm wird, verschieben sich auch die Linien der Kritik. Für Bröckling heißt das unter anderem, die Machteffekte und –wirkung dieser paradoxen Form der „Menschenregierung“ zu thematisieren und nach Wegen zu suchen, das Spiel des Entweder-Oder, das Eines gegen das Andere ausspielt, hinter sich zu lassen. Er nennt das Gegensatzpaar von *homo politicus* und *homo economicus*.

Zu diesem Entweder-Oder könnten noch weitere Dualismen hinzugefügt werden. Der Schluss bleibt offen und es bleibt die Frage, ob und wie die Fluchtlinie gefaltet werden kann

Literatur

- Alvesson, M./Deetz, St. (1996): Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. In: Clegg et. al. (1996): 191-217
- Bauman, Z. (1995): Moderne und Ambivalenz. Das Ende der Eindeutigkeit. Hamburg: Fischer
- Bateson, G. (1981): Ökologie des Geistes. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (4. Aufl. 1992)
- Carter, C./McKinley, A./Rowlinson, M. (eds.) (2002): Special Issue: Foucault, Management and History, Organization 9(4)
- Chia, R. (1994): The Concept of Decision: A Deconstructive Analysis. In: Journal of Management Studies 31(6): 781-806
- Chia, R. (1995): From Modern to Postmodern Organizational Analysis. In: Organization Studies 16(4): 579-604
- Chia, R. (1996): Organizational Analysis as Deconstructive Practice. Berlin/New York: de Gruyter
- Chia, R. (ed.) (1998): In the Realm of Organization. Essays for Robert Cooper. London/New York: Routledge
- Chia, R. (ed.) (1998b): Organized Worlds. Explorations in technology and organization with Robert Cooper. London: Routledge
- Chia, R. (1999): A ‚Rhizomic‘ Model of Organizational Change and Transformation: Perspectives from a Metaphysics of Change. In: British Journal of Management 10(3): 209-227
- Clegg, S./Hardy, C. (1999): Introduction. In: Clegg et. al. (1999): 1-22
- Clegg, S./Hardy, C./Nord, W. (eds.) (1996): Handbook of Organization Studies. London u.a.: Sage
- Clegg, S./Hardy, C. (eds.) (1999): Studying Organization. Theory & Method. London u.a.: Sage
- Cooper, R. (1989): Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis 3: The Contribution of Jacques Derrida. In: Organization Studies 10(4) 479-502
- Cooper, R./Burrell, G. (1988): Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction. In: Organization Studies 9(1): 91-112
- Cooper, R. (1990): Organization/disorganization. In: Hassard/Pym (1990): 167-197
- Cooper, R. (1998a): Interview with Robert Cooper (interviewed by R. Chia and J. Kallinikos). In: Chia (1998): 131-180
- Cooper, R. (1998b): Assemblage notes. In: Chia (1998b): 108-130
- Cooper, R./Law, J. (1995): Organization: Distal and proximal views. In: Research in the Sociology of Organizations 13: 237-274
- Mouffe, Ch. (ed.) (1996): Deconstruction and Pragmatism. Simon Critchely, Jacques Derrida, Ernesto Laclau and Richard Rorty. London/New York: Routledge
- Dale, K. (2001): Anatomizing Embodiment and Organization Theory. Basingstoke, Hampshire: Palgrave
- Deleuze, G./Guattari, F. (1977): Anti-Ödipus. Kapitalismus und Schizophrenie I. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Deleuze, G./Guattari, F. (1997): Tausend Plateaus. Kapitalismus und Schizophrenie 2. Berlin: Merve
- Deleuze, G. (1987): Foucault. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (2. Aufl. 1995)
- Deleuze, G. (2000): Die Falte. Leibnitz und der Barock. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Deleuze, G./Parnet, C. (1980): Dialoge. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Derrida, J. (1990a): Die Struktur, das Zeichen und das Spiel im Diskurs der Wissenschaften vom Menschen. In: Engelmann (1990): 114-139
- Derrida, J. (1990b): Die différance. In: Engelmann (1990): 76-113

- Derrida, J. (1991): Gesetzeskraft. Der ‚mystische Grund der Autorität‘. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Derrida, J. (1995): Dissemination. Wien: Passagen
- Derrida, J. (1996): Remarks on Deconstruction and Pragmatism. In: Mouffe (1996): 77-88
- Derrida, J. (1997): Einige Statements und Binsenweisheiten über Neologismen, New-Ismen, Post-Ismen, Parasitismen und andere kleine Seismen. Berlin: Merve
- Derrida, J. (2000a): As if I were dead. An Interview with Jacques Derrida/Als ob ich tot wäre. Ein Interview mit Jacques Derrida. Wien: Turia + Kant
- Derrida, J. (2000b): Politik der Freundschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- du Gay, P. (1996): Consumption and Identity at Work. London u.a.: Sage
- Erdmann, E. et al. (Hrsg.) (1990): Ethos der Moderne. Frankfurt a.M.: Campus
- Fleck, L. (1980): Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache: Eine Einführung in die Lehre vom Denkstil und Denkkollektiv. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Foucault, M. (1971): Die Ordnung der Dinge. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (12. Aufl. 1994)
- Foucault, M. (1976): Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (8. Aufl. 1989)
- Foucault, M. (1978): Von der Subversion des Wissens. Frankfurt a.M.: Ullstein Materialien
- Foucault, M. (1978a): Vorrede zur Überschreitung. In: Foucault (1978): 32-53
- Foucault, M. (1978b): Nietzsche, die Genealogie, die Historie. In: Foucault (1982): 83-109
- Foucault, M. (1978c): Dispositive der Macht. Michel Foucault über Sexualität, Wissen und Wahrheit. Berlin: Merve
- Foucault, M. (1980): Power/Knowledge: Selected Interviews and other writings by Michel Foucault, 1972-77. Brighton, England: Harvester
- Foucault, M. (1983): Der Wille zum Wissen (Sexualität und Wahrheit 1). Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Foucault, M. (1990): Was ist Aufklärung? In: Erdmann et. al. (1990): 35-54
- Foucault, M. (1992): Was ist Kritik? Berlin: Merve
- Foucault, M. (2000): Die ‚Gouvernementalität‘. In: Bröckling et. al. (2000): 41-67
- Gutenberg, E. (1929): Die Unternehmung als Gegenstand betriebswirtschaftlicher Theorie. Berlin u.a.: Linde & Spaeth
- Gutenberg, E. (1968): Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre. Bd. I: Die Produktion. Berlin u.a.: Springer (14. Aufl.)
- Gutenberg, E. (1979): Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre. Bd. I: Die Produktion. Berlin u.a.: Springer (23. Aufl.)
- Hassard, J./Law, J./Lee, N. (eds.) (1999): Themed Section: Actor-Network Theory and Managerialism. In: Organization 6(3): 387-472
- Hassard, J./Parker, M. (ed.) (1993): Postmodernism and Organizations. London u.a.: Sage
- Hassard, J./Pym, D. (ed.) (1990): The theory and philosophy of organizations. Critical issues and new perspectives. London/New York: Routledge
- Institut für Wissenschaft und Kunst (Hrsg.) (2001): Demokratie. Selbst. Arbeit. Analysen Liberal-demokratischer Gesellschaften im Anschluss an Michel Foucault. Wien: Institut für Wissenschaft und Kunst
- Jacques, R. (1996): Manufacturing the Employee. Management Knowledge from the 19th to 21st Centuries. Thousand Oaks u.a.: Sage
- Kallinikos, J. (1996): Predictable Worlds: on Writing, Accountability and Other Things. In: Scandinavian Journal of Management 12(1): 7-24
- Kappler, E. (2000): Die Produktion der regierbaren Person. In: Witt (2000): 237-260
- Knights, D. (1992): Changing Spaces: The Disruptive Impact of a New Epistemological Location for the Study of Management. In: Academy of Management Review 17(3): 514-536
- Knights, D. (2002): Writing Organizational Analysis into Foucault. In: Organization 9(4): 575-573
- Kornberger, M./Weiskopf, R. (2001) L'usage de Foucault. Moderne, Postmoderne und Organisation. In: Institut für Wissenschaft und Kunst (2001): 30-41
- Krell, G. (1984): Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Krell, G./Weiskopf, R. (2001): Leidenschaften als Organisationsproblem. In: Schreyögg/Sydow (2001): 1-46
- Latour, B./Woolgar, S. (1979): Laboratory Life. Beverly Hills: Sage
- Law, J. (1994): Organizing Modernity. Oxford: Blackwell
- Law, J./Hassard, J. (1999): Actor Network Theory: And After. Oxford: Blackwell
- Linstead, S. (1993): Deconstruction in the Study of Organizations. In: Hassard/Parker (1993): 49-70
- Lee, N./Brown, S. (1994): Otherness and the Actor Network. The Undiscovered Continent. In: American Behavioral Scientist 37(6): 772-791
- McKinley, A./Starkley, K. (eds.) (1998): Foucault, Management and Organization Theory. London u.a.: Sage

- Miller, P. /O'Leary, T. (1987): Accounting and the Construction of the Governable Person. In: Accounting, Organizations and Society 12(3): 235-266
- Miller, P./Rose, N. (1995): Production, identity, and democracy. In: Theory and Society 24: 427-467.
- Neuberger, O. (1997): Individualisierung und Organisierung. Die wechselseitige Erzeugung von Individuum und Organisation durch Verfahren. In: Ortman et. al. (1997): 487-522
- Ortmann, G. (1984): Der zwingende Blick. Personalinformationssysteme – Architektur der Disziplin. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Ortmann, G. (1995): Formen der Produktion. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Ortmann, G. (1999): Organisation und Dekonstruktion. In: Schreyögg (1999): 157-196
- Ortmann, G. (2003): Regeln und Ausnahme. Paradoxien sozialer Ordnung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Ortmann, G./Sydow, J./Türk, K. (Hrsg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Osborne, T. (2001): Techniken und Subjekte. In: Institut für Wissenschaft und Kunst (2001): 12-15
- Parker, M. (1992): Post-Modern Organizations or Postmodern Organization Theory?. In: Organization Studies 13: 1-17
- Parker, M. (ed.) (1998): Ethics & Organization. London u.a.: Sage
- Peters, T. (1999): The Brand You 50: or, Fifty ways to transform yourself from an "employee" into a brand that shouts distinction, commitment, and passion. New York: Knopf
- Peters, T. J./Austin, N. (1986): Leistung aus Leidenschaft. Über Management und Führung. Hamburg: Hoffmann und Campe
- Picot, A./Dietl, H./Franck, E. (1997): Organisation. Eine ökonomische Perspektive. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Rose, N. (1990): Governing the soul. The shaping of the private self. London: Routledge
- Schreyögg, G. (Hrsg.) (1999): Organisation und Postmoderne: Grundfragen – Analysen – Perspektiven, Wiesbaden: Gabler
- Schreyögg, G./Sydow, J. (Hrsg.) (2001): Emotionen und Management. Managementforschung 11. Wiesbaden: Gabler
- Scott, W.R. (1986): Grundlagen der Organisationstheorie. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Scott, W.R. (1992): Organizations: Rational, natural and open systems. Englewood Cliffs, N.J.
- Stäheli, U. (2000): Sinnzusammenbrüche. Eine dekonstruktive Lektüre von Niklas Luhmanns Systemtheorie. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft
- Townley, B. (1993): Foucault, Power/Knowledge, and its relevance for Human Resource Management. In: Academy of Management Review 18(3): 518-545
- Townley, B. (1994): Reframing Human Resource Management. Power, Ethics and the Subject at Work. London u.a.: Sage
- Townley, B. (1996): Accounting in Detail: Accounting for Individual Performance. In: Critical Perspectives on Accounting 7: 565-584
- Townley, B. (1998): Beyond Good and Evil: Depth and Division in the Management of Human Resources. In: McKinlay/Starkey (1998): 191-210
- Türk, K./Lemke, Th./Bruch, M. (2002): Organisation in der modernen Gesellschaft. Eine historische Einführung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Weick, K. E. (1995): Sensemaking in Organizations. Thousand Oaks u.a.: Sage
- Weiskopf, R. (2002): Deconstructing the „Iron Cage“ – towards an Aesthetic of Folding. In: Consumption, Markets and Culture 5(1): 79-97
- Weiskopf, R./Willmott, H. (1999) Review Article: The Organization of Thought. In: Organization 6(3): 559-571
- Willmott, H. (1993): 'Strength is Ignorance; Slavery is Freedom': Managing Culture in Modern Organizations. In: Journal of Management Studies 30(4): 515-552
- Willmott, H. (1998a): Re-cognizing the other: reflections on the 'new sensibility' in social and organization studies. In: Chia (1998a): 213-241
- Willmott, H. (1998b): Towards a New Ethics? The Contributions of Poststructuralism and Posthumanism. In: Parker (1998): 76-121
- Witt, F.H. (Hrsg.) (2000): Unternehmen und Informationsgesellschaft. Management – Organisation – Trends. Wiesbaden: Gabler
- Zizek, S. (2001): Die gnadenlose Liebe. Frankfurt a.M.: Suhrkamp