

Guido Becke: **Soziale Erwartungsstrukturen in Unternehmen**. Zur psychosozialen Dynamik von Gegenseitigkeit im Organisationswandel  
Berlin: edition sigma 2008, 437 S., ISBN 978-3-89404-557-9  
Weitere Informationen über dieses Buch:  
<http://www.edition-sigma.de/Detailshow.php?ISBN=978-3-89404-557-9>

# Inhalt

Vorwort	9
<b>1. Einleitung</b>	<b>11</b>
<b>2. Varianten des intendierten fundamentalen Organisationswandels</b>	<b>19</b>
2.1 Grundzüge der Organisationstransformation	22
2.2 Organisationstransformation als ‚marktgesteuerte Dezentralisierung‘	30
2.2.1 Das Leitprinzip der Dezentralisierung	31
2.2.2 Das Leitprinzip der Marktsteuerung	34
2.2.2 Das Leitprinzip ergebniskontrollierter Autonomie	41
2.3 Probleme radikalen Organisationswandels: Kontextbindung, Vielfalt und Reziprozität	51
<b>3. Erwartungen in psychologischer und soziologischer Perspektive</b>	<b>65</b>
3.1 Das psychologische Erwartungskonzept	65
3.2 Erwartungen im Kontext sozialer Interaktionssituationen	69
<b>4. Erste konzeptionelle Überlegungen zu sozialen Erwartungsstrukturen</b>	<b>77</b>
4.1 Konstitutionsbedingungen sozialer Erwartungsstrukturen	78
4.2 Merkmale sozialer Erwartungsstrukturen	82
4.2.1 Zur Reziprozität sozialer Erwartungsstrukturen	89
4.2.2 Reziproke Erwartungsstrukturen in Erwerbsarbeitsorganisationen	97

<b>5.</b>	<b>Erwartungsstrukturen im Lichte unterschiedlicher Perspektiven auf Erwerbsarbeitsorganisationen</b>	107
5.1	Menschenbilder der theoretischen Konzepte und Ansätze	107
5.2	Theoretisch-konzeptionelle Perspektiven auf Betriebe	110
<b>6.</b>	<b>Die Perspektive des betrieblichen Herrschaftsraums</b>	121
6.1	Der Ansatz der ‚Wissenschaftlichen Betriebsführung‘	122
6.1.1	Zum Ertrag der ‚Wissenschaftlichen Betriebsführung‘	129
6.1.2	Grenzen der ‚Wissenschaftlichen Betriebsführung‘	130
6.2	Die orthodoxe Labour Process Debate	133
6.2.1	Zum Ertrag der orthodoxen Labour Process Debate	142
6.2.2	Grenzen der orthodoxen Labour Process Debate	144
6.3	Arbeits- und Organisationsrollen im normativen Paradigma der Rollentheorie	146
6.3.1	Zum Ertrag der Rollentheorie im normativen Paradigma	151
6.3.2	Grenzen der Rollentheorie	152
6.3.3	Ansatzpunkte für einen Wandel sozialer Erwartungsstrukturen	158
<b>7.</b>	<b>Die Perspektive des betrieblichen Sozialraums</b>	161
7.1	Das Konzept der betrieblichen Sozialverfassung	164
7.1.1	Ertrag des Konzepts der betrieblichen Sozialverfassung	169
7.1.2	Grenzen des Konzepts der betrieblichen Sozialverfassung	170
7.2	Das Konzept der betrieblichen Sozialordnung	171
7.2.1	Ertrag des Konzepts der betrieblichen Sozialordnung	181
7.2.2	Grenzen des Konzepts der betrieblichen Sozialordnung	185
7.3	Der funktionalistische Unternehmenskulturansatz	187
7.3.1	Ertrag des funktionalistischen Ansatzes der Unternehmenskultur	196
7.3.2	Grenzen des Unternehmenskulturansatzes	197
7.4	Das Konzept der betrieblichen Arbeitskultur(en)	199

7.4.1	Ansatzpunkte zum Wandel von Erwartungsstrukturen	207
7.4.2	Ertrag des Konzepts betrieblicher Arbeitskulturen	218
7.4.3	Grenzen des Konzepts der betrieblichen Arbeitskulturen	221
<b>8.</b>	<b>Die Perspektive des betrieblichen Kontraktraums</b>	<b>231</b>
8.1	Die Prinzipal-Agentur-Theorie	234
8.1.1	Ertrag der Agenturtheorie	242
8.1.2	Grenzen der Agenturtheorie	244
8.2	Das Konzept des psychologischen Vertrags	253
8.2.1	Klassische Konzeptionen des psychologischen Vertrags	256
8.2.2	Moderne Konzepte des psychologischen Vertrags	261
8.2.3	Ertrag des psychologischen Vertragskonzepts	294
8.2.4	Grenzen des psychologischen Vertragskonzepts	296
<b>9.</b>	<b>Konkretisierung des Konzepts sozialer Erwartungsstrukturen</b>	<b>301</b>
9.1	Zur Reichweite der untersuchten Konzepte	301
9.2	Weiterentwicklung des Konzepts sozialer Erwartungsstrukturen	313
9.2.1	Die duale Grundlegung sozialer Erwartungsstrukturen	313
9.2.2	Die inhaltlichen Dimensionen sozialer Erwartungsstrukturen	315
9.2.3	Der Prozess- und Strukturcharakter sozialer Erwartungsstrukturen	325
9.2.4	Soziale Erwartungsstrukturen in Akteursfigurationen	331
9.3	Die Forschungsperspektive: Wandel sozialer Erwartungsstrukturen in Prozessen der Organisationstransformation	337
9.3.1	Die forschungsanalytische Dimension	338
9.3.2	Die forschungsmethodische Dimension	341

<b>10.</b>	<b>Die Stadtmobil AG – Ein Fallbeispiel zum Wandel sozialer Erwartungsstrukturen bei ‚marktgesteuerter Dezentralisierung‘</b>	<b>347</b>
10.1	Die Modernisierungstradition der Stadtmobil AG	348
10.2	Die Ausgangslage der Stadtmobil AG	350
10.3	Die Reorganisation der Servicewerkstatt	359
10.4	Soziale Erwartungsstrukturen im Wandel	364
10.5	Impulse des Fallbeispiels für das Konzept sozialer Erwartungsstrukturen	396
<b>11.</b>	<b>Das Konzept sozialer Erwartungsstrukturen: Potenziale und offene Fragen</b>	<b>399</b>
11.1	Grundzüge des Konzepts sozialer Erwartungsstrukturen	399
11.2	Potenziale des Konzepts sozialer Erwartungsstrukturen	405
	Literatur	413