

Beitrag für den Track #2: „Widerspruch organisieren und Widerspruch in Organisationen“

Momentum-Kongress „Widerspruch“

Hallstatt am 10.-13. Oktober 2019

„Passive Gleichschaltung“ zur Reduzierung des Widerstandes in Organisationen

In seinem Vortrag stellt der Autor seine Hypothese einer „passiven Gleichschaltung“ als Begleiterscheinung gegenwärtiger Prozesse organisationaler Transformation vor. Den Ausgangspunkt für diese Hypothese bildet die Konzeption der sozialen Ordnung nach dem Rechtssoziologen Theodor Geiger (1970: 43-122, s. auch Raiser 2007: 107-118) und im Anschluss daran die grundlegende Multiperspektivität organisationaler Kultur (Martin 1992) sowie die Existenz einer (gerade in kritischen Fragen für die Organisation) stets vorhandenen Gegenkultur (z.B. in Form eines aktiven Betriebsrates) mit Blick auf die von der organisationalen Führung an den Tag gelegten kulturellen Praxis (Martin/Siehl 1983).

Der Wegfall inner-organisationaler Institutionen (z.B. klarer Prozesse aber auch konkreter Werte) (Elsbach 2002) und die damit verschwindende Handlungssicherheit für die MitarbeiterInnen wird im weiteren Verlauf als Betrachtungsbeispiel herangezogen. Dabei soll die Einführung in die von Jean-Claude Kaufmann (2010, 2015) dargestellten Momente geschädigter Identität (VOICE, dies beschreibt einen Wutausbruch oder passive Aggressivität, z.B. auf Seiten der Führung; EXIT, damit kann hier die Kündigung und das Verlassen der Organisation, vor allem von Seiten der ArbeitnehmerInnen, beschrieben werden; LOYALTY, darunter ist in diesem Zusammenhang die innere Kündigung und nun mehr „Dienst nach Vorschrift“ zu verstehen), dazu dienen, um erkenntlich zu machen, was eine solche unsichere Situation für die MitarbeiterInnen grundlegend bedeutet. Im abschließenden Schritt folgt dann die Verbindung mit Theodor Geigers beschriebener Genese der (neuen) sozialen Ordnung. Diese Verbindung stellt dabei für den Autor die Basis für seine Hypothese nach einer sich in der Konsequenz einstellenden „passiven Gleichschaltung“ im organisationalen Gefüge dar.

Der Beitrag verknüpft einen grundlegenden Vertreter der deutschsprachigen Rechtssoziologie mit einem Vertreter der aktuellen französischen Identitätstheorie und Alltagssoziologie. Am Ende des Vortrages folgen einige grundlegende Handlungsempfehlungen für die ArbeitnehmerInnenvertreterInnen hinsichtlich der Frage, wie diese in Phasen organisationaler Transformation Widerstand organisieren können.

Literatur:

Baum, Joel A. C. (Hrsg.). 2002. *The Blackwell companion to organizations*. Oxford: Blackwell.

Elsbach, Kimberly. 2002. Intraorganizational Institutions. In: *The Blackwell companion to organizations*, hrsg. Joel A. C. Baum, 37–57. Oxford: Blackwell.

Geiger, Theodor. 1970. *Vorstudien zu einer Soziologie des Rechts. Mit einer Einleitung und internationalen Biographie zur Rechtssoziologie*. Neuwied: Luchterhand.

Kaufmann, Jean-Claude. 2015. *Identités, la bombe à retardement*. Paris: Textuel.

Kaufmann, Jean-Claude. impr. 2010. *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*. Paris: Pluriel.

Martin, Joanne. 1992. *Cultures in organizations. Three perspectives*. New York, NY: Oxford Univ. Press.

Martin, Joanne und Caren Siehl. 1983. Organizational culture and counterculture: An uneasy symbiosis. *Organizational Dynamics* 12 (2): 52–64. doi:10.1016/0090-2616(83)90033-5.

Raiser, Thomas. 2007. *Grundlagen der Rechtssoziologie*. Tübingen: Mohr Siebeck.

Kontakt Daten:

Tobias Enck, B.A.

Johannes Kepler Universität Linz

Institut für Soziologie | Abtl. für Wirtschafts- und Organisationssoziologie

tobias.enck@jku.at