
Vorwort

Als die Kommunikationswissenschaft in der Mitte des 20. Jahrhunderts in den USA unter den Begriffstiteln *Communications*, *Communication Science* oder *Study of Communication* zur Universitätsdisziplin mutierte, stand die *menschliche Kommunikation* [*human communication*] im Mittelpunkt (Dance 1967; Smith 1966; Schramm 1997) – und das blieb so bis heute (Craig und Muller 2007; Littlejohn und Foss 2011). In einer Festrede zum zehnjährigen Bestehen der School of Public Relations and Communication der Boston University konstatierte Lasswell (1958): „No change in the academic world has been more characteristic of the age than the discovery of communication as a field of research, teaching, and professional employment.“ Anfangs der 1960er Jahre gab es in Nordamerika bereits zwanzig kommunikationswissenschaftliche Studiengänge und achtzehn einschlägige Forschungseinrichtungen (Ely 1961; Blum 1964). In den 1970er Jahren lehrten an der Stanford University die Kommunikationswissenschaftler Rogers und Agarwala-Rogers (1976, S. XI) *Organizational Communication*. An derselben Hochschule kündigten zur gleichen Zeit Psychologen, Soziologen, Betriebswirte, Ingenieur-, Gesundheits-, Politik-, Erziehungs- und Arbeitswissenschaftler achtzehn Lehrveranstaltungen an unter dem Generalthema „Organisationsverhalten“. Sie hielten gleichwohl „Kommunikation“ für das wichtigste Element in der Organisationsforschung. Organisationsverhalten wurde als menschliches Äußerungsvermögen beschrieben, das *Sinn*, *Gedächtnis* und *Verstehen* vernachlässigte.

Den wahrscheinlich ersten Überblick über die Erforschung von Organisationskommunikation erstellte Redding (1972). Im deutschen Sprachraum rekonstruierte Theis (1994) kommunikationswissenschaftliche Theorieströmungen, die auf Organisationskommunikation ausgerichtet waren. Und Roberts et al. (1974, S. 501) konstatierten sehr bald: „Organizational communication appears to be in an identity crises.“

Bis heute kennen wir keine übergreifende Theorieneinheit für Organisationskommunikation, auch keinen konsentierten Theorienpluralismus. Das *Scientific*

Management (Taylor 1911) beschränkte sich auf technisch-physikalische Messungen ausgewählter Industriearbeit; Organisation und Kommunikation kamen als Forschungsprobleme nicht zum Zuge. Die betriebswirtschaftliche Organisationslehre (Plenge 1919) suchte nach der „richtigen“ Betriebsführung [management], und die primär sozialpsychologisch experimentierenden Hawthorne-Studien (Mayo 1933; Roethlisberger und Dickson 1939) operierten im Rahmen vorab festgelegter Arbeitsorganisationen. Anders verfährt Weber (1922), dessen Theorie der Bürokratie vom sinnmachenden Handeln Einzelner ausgeht. Follett (2013); Barnard (1970, 1948) und Simon (1945; March und Simon 1958) kombinieren und rekombinieren multidisziplinär erarbeitetes Organisations-, Management-, Kommunikations- und Entscheidungswissen. Luhmann (1964, 2000) opponiert das hierarchisierte Zweckmodelldenken, das traditionell vom Handeln und vom Verhalten ausgeht. Für Luhmann basieren Organisationsprobleme auf Kommunikationsproblemen in Interrelation zu gesellschaftlichen Mitwelten.

Nürnberg, im Dezember 2014

Manfred Rühl



<http://www.springer.com/978-3-658-08923-8>

Organisationskommunikation von Max Weber zu Niklas
Luhmann

Wie interdisziplinäre Theoriebildung gelingen kann

Rühl, M.

2015, IX, 31 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-08923-8