

Bürokratie

Hans-Ulrich Derlien

[s. a.: Arbeitsteilung; Effektivität und Effizienz, organisatorische; Hierarchie; Humanisierung; Individuum und Organisation; Organisationssoziologie; Organisationstheorie, situative.]

I. Begriff; II. Theoretische Bezüge; III. Zusammenfassung.

I. Begriff

1. Begriffsgeschichte

Beim Wort „Bürokratie“ sind umgangssprachlicher und wissenschaftlicher Gebrauch zu unterscheiden, wengleich beide genetisch und systematisch eng zusammenhängen, da sie die Staats- und Verwaltungsentwicklung sowie die gesellschaftliche Reaktion hierauf seit dem Absolutismus reflektieren. Nach seiner Schöpfung im 18. Jahrhundert hat das Wort mit den Derivationen „Bürokrat“, „bürokratisch“ oder „Bürokratismus“ eine pejorative Bedeutung (Albrow 1972; Wunder 1987), mit der Systemeigenschaften der Bürokratie wie auch Merkmale von in der Bürokratie wirkenden Menschen bezeichnet werden, z. B. hierarchische Entscheidungsstruktur (→ *Hierarchie*) und (blinder) Gehorsam, „Papierkrieg“ und Formalismus, Regelgebundenheit und Unpersönlichkeit der Behandlung. „Unbürokratisch“ bedeutet entsprechend nicht selten „unter Nichtbeachtung bestehender Vorschriften“, z. B. des Haushaltsrechts.

Die Prägung des Wortes „Bürokratie“ wird dem französischen Ökonomen *Vincent de Gournay* (1712–59) zugeschrieben, der damit im Rahmen der physiokratischen Kreislaufanalyse den „unproduktiven“ Beamtenstand des Ancien Régime bezeichnete, mit dessen Aufkommen zudem eine Herrschaftsform kritisiert wurde, die von der aristotelischen Dreiteilung abwich. Seine Versachlichung und wissenschaftliche Präzisierung erfuhr der Begriff von *Max Weber* im Rahmen seiner Herrschaftssoziologie.

2. Bürokratische Organisation

Von *Max Weber* primär, aber keineswegs ausschließlich, mit Blick auf die öffentliche Verwaltung *historisch* entwickelt, bezeichnet „Bürokratie“ heute im wissenschaftlichen Sprachgebrauch einen bestimmten Typus von → *Organisation*, dessen Merkmale sich mehr oder weniger auch in privaten Unternehmungen, Parteien, Verbänden (→ *Verbandsorganisation*) oder Vereinen ausprägen können (Weber 1976):

(1) *Hauptamtliches Personal* (anstelle neben- oder ehrenamtlicher Tätigkeit), das mit Geld (und nicht mehr mit Naturalien oder Pfründen) entlohnt wird, das eine Fachschulung erfahren hat (im Gegensatz zur „Dilettantenverwaltung“), das nach objektiven Kriterien (Leistung, Dienstalter anstelle von zugeschriebenen Merkmalen wie sozialer Herkunft) ernannt (nicht: gewählt oder durch Vererbung oder Kauf von Ämtern) in Laufbahnen aufsteigt und das ein bestimmtes Berufsethos sowie eine professionelle Orientierung (und Disziplin) entwickelt.

(2) *Trennung von Haushalt und Betrieb*, sowohl in räumlicher Hinsicht als Ausdifferenzierung des Büros oder Kontors als auch i. S. der Unterscheidung von Privatvermögen und Betriebsmitteln, die grundsätzlich vom Organisationsträger appropriiert sind und damit die verbreitete Selbstausrüstung historisch ablösen; und schließlich Trennung von Amt und Person im Gegensatz zur historisch älteren Konstruktion des Amtes als Annex des Lehens.

(3) *Hierarchische Über- und Unterordnung* von Dienstposten in einer Behörde sowie von Behörden im Instanzenzug, ausgedückt in einer Staffelform von Weisungs- und Kontrollbefugnissen bzw. Gehorsams- und Berichtspflichten (→ *Hierarchie*), womit im 19. Jahrhundert das verbreitete Kollegialsystem durch eine monokratische Führung ersetzt wurde.

(4) Formal abgegrenzte *räumliche und sachliche Kompetenzverteilung*, innerhalb derer → *Spezialisierung* erfolgt (→ *Arbeitsteilung*).

(5) *Regelgebundenheit* und damit Unpersönlichkeit des Verfahrens sowie interne und externe Berechenbarkeit des Entscheidens im Zuge der Verwirklichung des Rechtsstaats.

(6) *Schriftlichkeit* und Aktenkundigkeit des Verkehrs, mit der Möglichkeit interner und externer (gerichtlicher, parlamentarischer) Kontrollierbarkeit.

In der *ahistorischen*, angelsächsisch beeinflussten → *Organisationstheorie* ist diese Merkmalsreihe theoretisch folgenreich um die historisch besonders signifikanten Merkmale „hauptamtliches Personal“ und „Trennung von Haushalt und Betrieb“ verkürzt worden (z. B. *Kieser/Kubicek* (1983)).

Die heuristische Fruchtbarkeit des weiten *Weberschen* Bürokratiebegriffs erweist sich nicht nur beim historischen Vergleich von Herrschaftstypen (der legal-rationalen Herrschaft mittels eines bürokratischen Verwaltungsstabes gegenüber der instabilen *charismatischen* und der *traditionalen* (Feudal-) Herrschaft) oder in der Anwendung auf formale Organisationen im politischen wie im sozio-ökonomischen Bereich, sondern z. B. auch in der Gegenüberstellung zu auf Ehrenamtlichkeit basierenden freiwilligen Organisationen oder im Kontrast zu antibürokratischen Organisationen wie dem *Rätendemell* (Wahl der Beamten vs. Ernennung; Rotation vs. Spezialisierung; Lebenszeitprinzip vs. Abwählbarkeit; Regelgebundenheit vs. imperativem Mandat).

3. Bürokratisierung und Entbürokratisierung

Aus der prozessualen Perspektive ergibt sich aus dem Begriff der Bürokratie der *Begriff der Bürokratisierung* als

- Ausprägung und Steigerung einzelner Merkmale des Typus in konkreten Organisationen, z. B. in Parteien die Zunahme hauptamtlicher Funktionäre;
- die gesamtgesellschaftliche Ausbreitung des bürokratischen Typus vom staatlichen auf den Wirtschaftssektor und andere Sektoren sowie den damit wachsenden bürokratischen Organisationsgrad einer Gesellschaft;
- wachsende Einbindung des Individuums, das in solchen Organisationen arbeitet, ihnen als Klient, Kunde oder Mitglied in immer neuen Lebensbereichen gegenübertritt, in Struktur und Verfahren bürokratischer Organisationen.

Entbürokratisierung bedeutet entsprechend die Abschwächung oder Umkehr dieser Entwicklung.

4. Bürokratiethorie und Bürokratiekritik

Es fehlt bislang an einer umfassenden Bürokratiethorie; was sich als solche ausgibt, ist vielfach (implizite) Bürokratiekritik, die dem umgangssprachlichen, ursprünglichen Inhalt des Begriffs folgt und die Realität an bestimmten normativen Standards mißt:

- ausgehend von gesellschaftlichen *Autonomievorstellungen* (→ *Autonomie*) Kritik am Umfang der Staatstätigkeit oder (politischer) Herrschaft schlechthin;
- Kritik der politischen *Legitimation* bürokratischer Herrschaftsausübung, die sich insbesondere an der Gefahr der *Verselbständigung* der Bürokratie gegenüber der politisch legitimierten Leitung entzündet; ein Strukturproblem, das sich auch in demokratisch verfaßten Systemen wie Parteien und Verbänden (im Verhältnis von Vertretungskörperschaft zu den hauptamtlichen Funktionären), aber auch in der Beziehung zwischen Unternehmungsverwaltung und Kapitalvertretern beobachten läßt;
- Kritik der Beziehung zwischen Individuum und (bürokratischer) Organisation (→ *Individuum und Organisation*) aus der Sicht des auf *Selbstverwirklichung* bedachten Mitarbeiters oder aus der Sicht des auf Anliegensgerechtigkeit bedachten Bürgers oder Kunden;
- Kritik an der *Effizienz* des Organisationstypus (→ *Effektivität und Effizienz, Organisatorische*).

II. Theoretische Bezüge

1. Gesamtgesellschaftlicher Kontext

Mit unterschiedlich starker historischer oder komparativer Ausrichtung steht im Mittelpunkt des Interesses die Entwicklung und Expansion primär der *Staatsverwaltung* westeuropäischen Typs seit dem 18. Jahrhundert (→ *Staatsorganisation*), ferner die Ausbreitung bürokratischer Organisation in anderen gesellschaftlichen Sektoren oder Weltregionen (Bürokratie in Entwicklungsländern). Im Zusammenhang mit dieser „Bürokratisierung der Welt“ (Jacoby 1969) wurde die (historisch neue) gesellschaftliche Schicht der Beamten und Angestellten soziologisch untersucht. Juristisches Interesse findet das mit der Bürokratisierung verbundene Vordringen des Staates in vormals private Sphären und selbstregulative Bereiche (→ *Öffentliche(n) Betriebe, Organisation der*); finanzwissenschaftlich relevant sind Kosten und Verteilungswirkungen der Staatstätigkeit. Hieraus ergeben sich enge Bezüge zur liberalistischen Bemühung, Staatsaufgaben zu fixieren, die Staatsquote niedrig zu halten oder Herrschaftsabbau schlechthin zu sichern. Die Diskussion um Entstaatlichung und Privatisierung öffentlicher Aufgaben sowie Deregulierung findet hier ebenso ihren Platz wie die Forderung nach Entprofessionalisierung einzelner öffentlicher personaler sozialer Dienste im Rahmen von Selbsthilfe oder Laienmedizin.

Makrosoziologische Analysen, die über die Staats-, Behörden- und Beamtenhistoriographie der Jahrhundertwende hinausgehen, sind rar und explizieren in der Regel den von Weber dargelegten komplexen *Bedingungszusammenhang* von Monopolisierung physischer Gewalt (mittels stehender Heere), Beamtentum (sitzendes Heer), Geldwirtschaft, Kapitalismus und zunehmend rechtsstaatlicher Bindung der Staatsgewalt seit dem Absolutismus. In dieser Forschungsperspektive lassen sich auch jüngere problemorientierte Beiträge lokalisieren, die die Frage der Regierbarkeit hochdifferenzierter Gesellschaften und die Steuerungsleistungen von Recht und Geld untersuchen oder – in Anknüpfung an Webers These universeller formaler *Rationalisierung* – den Prozeß der *Zivilisation* (Elias 1973) und der *Sozialdisziplinierung* (Breuer 1986) als Reflex des staatlichen Gewaltmonopols und staatsinduzierter *Standardisierungen* im Bereich von Sprache, Zeit, Bildung, technischer Normierung thematisieren.

2. Individuum und bürokratische Organisation

Verwaltungswissenschaftlich wird seit einigen Jahren die Beziehung zwischen *Bürger und öffentlicher Verwaltung* unter dem Gesichtspunkt der Anliegensgerechtigkeit und Responsivität der Bürokratie analysiert (Grunow 1988). Regelgebundenheit, Schrift-

lichkeit und Unpersönlichkeit (ursprünglich: „ohne Ansehen der Person“) als Merkmale von Bürokratie werden als dysfunktional, soziale Distanz erzeugend und inadäquat für die Lösung individueller Probleme empfunden.

Entsprechende Bemühungen um mehr „Bürger-nähe“ resultieren in sprachlichen (Amtsdeutsch) und Formularverbesserungen, Behördenwegweisern oder Institutionalisierung einer Beratungspflicht. Das Verhältnis von → *Individuum und Organisation* wird andererseits von der → *Organisationssoziologie*, insbesondere in der betriebssoziologischen Variante, aus der Sicht des Mitarbeiters in der Bürokratie in den Mittelpunkt der Analyse gestellt. Die Merkmale → *Hierarchie*, → *Arbeitsteilung*, Zentralisierung der Betriebsmittel in der Hand der Organisationsleitung (→ *Zentralisation und Dezentralisation*), Geldentlohnung und Trennung von Amt und Person verstärken phylogenetisch die gesteigerte Selbstdisziplinierung (Fritz 1982; Treiber/Steinert 1980) mit ihren Folgen, sowie Entfremdungssymptome und die „bürokratische Persönlichkeit“, denen mit Maßnahmen der → *Humanisierung* und innerorganisatorischen → *Partizipation* entgegen-gewirkt werden soll.

3. Bürokratie und Politik

In Fortführung der Weberschen *Herrschaftssoziologie* wird vor allem das Verselbständigungsproblem als Folge des *Informationsgefälles* zwischen fachgeschultem (und über Dienstwissen verfügendem) Apparat und politischer Leitung thematisiert (Schmid/Treiber 1975; Mayntz 1978; → *Informationsbedarf*; → *Informationsverhalten*). Ob sich Partei- und Verbandsoligarchien (in sozialistischen Gesellschaften eine neue Klasse der über die verstaatlichten Produktionsmittel disponierenden Funktionäre) gebildet haben (Ahlberg 1976) oder ob die Ministerialbürokratie bei der Gesetzesvorbereitung dominiert, grundsätzlich liegt das politische Kontroll- und Steuerungsproblem im quantitativen und qualitativen Informationsvorsprung des hauptamtlichen, fachgeschulten und permanenten Beamtentums gegenüber dem prinzipiell dilettantischen (Max Weber) und transitorischen Politiker. Um Effizienz und Demokratie zu harmonisieren, hat die Rekrutierung der Beamtenschaft immer und überall auch unter dem Gesichtspunkt der *Loyalitätssicherung* gestanden; sie ist entsprechend sozial selektiv und diskriminierend ausgefallen. Trotz Bemühen um Repräsentativität hinsichtlich zugeschriebener Merkmale (Rasse, Religion, Region, soziale Herkunft, neuerdings: Geschlecht) stehen auch demokratische Systeme heute vor dem Problem, daß Selbstselektion (Berufsvererbung) einerseits und Leistungsprinzip andererseits zu einer Überrepräsentation der Mittelschicht führen. Als weiteres erworbenes Merkmal

wird insbesondere bei Regierungswechseln nach langjähriger Opposition die Zugehörigkeit zur neuen Regierungspartei zu einem weiteren Rekrutierungs- und Beförderungskriterium (Derlien 1986). Neben diesen Fragen greift die jüngere Forschung das Problem der Kompatibilität des Rollenverständnisses (→ *Rollentheorie*) von Politikern und Beamten auf.

4. Organisationstheorie

Der in historischer Perspektive im Rahmen der Herrschaftssoziologie von Weber entwickelte Idealtypus bürokratischer Organisation ist von der → *Organisationstheorie*, in doppelter Weise theoretisch verkürzt, zum Ausgangspunkt genommen worden, um systematisch, also für möglichst viele Klassen von Organisationen, und ohne Berücksichtigung des historischen Kontextes zu prüfen, inwieweit seine Strukturmerkmale empirisch vorfindbar sind und korrelieren und ob dieser Typus die effizienteste Organisationsform schlechthin sei.

a. Überprüfung des Weberschen Idealtypus

Diese – explizit an Weber anknüpfenden – Fragen beruhen auf dem Mißverständnis des theoretischen Konstrukts „Idealtypus“ als präskriptivem Modell (Mayntz 1965). Zudem wurden in der Regel nur (Groß-)Organisationen untersucht, in denen die Merkmale „Hauptamtlichkeit“ und „Geldentlohnung“ des Personals selbstverständlich vorliegen; folglich wurden Organisationen, die nicht dem Funktionstypus der Wirtschaftsunternehmung und der öffentlichen Verwaltung zuzurechnen sind, sondern auf Ehrenamtlichkeit basieren und in ihrer Struktur historisch älter sind, ausgeblendet. Nicht zuletzt wegen unterschiedlicher Operationalisierungen (→ *Organisationsforschung*, *Methodik der empirischen*) sind auch die an formalen Organisationen untersuchten Zusammenhänge (z. B. zwischen Größe einerseits und Technologie, Professionalisierung, Standardisierung, Routinisierung, Formalisierung, Tiefe der → *Hierarchie* oder Unpersönlichkeit von Kontrollen andererseits) nicht eindeutig (→ *Organisationstheorie, situative*). Bedeutsam erscheint die horizontale, vertikale und territoriale Differenzierung einer Organisation zu sein, wachsen doch mit ihr die Kommunikations- und Koordinationsprobleme (→ *Kommunikation*; → *Koordination*); damit steigende → *Komplexität* korreliert positiv mit der Effizienz der Organisation, wenn die Technologie kompliziert und die Umwelt turbulent ist. Insgesamt lassen sich nur kontingente Aussagen treffen (→ *Organisationstheorie, situative*).

Darüber hinaus ist der *deskriptive* Wert des Idealtypus in drei zentralen Punkten kritisiert worden:

- Entscheidungsprozesse folgen selten dem bei Weber implizierten Befehlsmodell, sondern sind häufig dezentral initiiert und iterieren entlang der Hierarchie (→ *Zentralisation und Dezentralisation*);
- die motivationalen Prämissen des Modells, die auf Befehl und Gehorsam, also Disziplin beruhen, sind empirisch fragwürdig (→ *Motivation*);
- die organisationsinterne Machtverteilung entspricht nicht der Hierarchie, sondern ist fragmentiert und kann zu Konflikten führen (→ *Konflikt*), die ebenfalls im Weberschen Typus nicht vorgesehen sind (→ *Macht, organisatorische Aspekte der*).

b. Effizienz-These

Kritik an der Effizienz bürokratischer Organisation (→ *Effektivität und Effizienz, organisatorische*) übersieht zweierlei an Webers Aussage, dieser Typus habe sich nicht zuletzt dank seiner Überlegenheit gesamtgesellschaftlich ausgebreitet. Zum einen ist die Effizienz-These im Kontext der Herrschaftssoziologie vorgebracht worden: im Vergleich zur traditionellen (feudalen und patrimonialen) oder charismatischen Herrschaft sei die *Herrschaftssicherung* mittels eines bürokratischen Verwaltungsstabes historisch überlegen (Tyrell 1981). Zum anderen sei sie „rein technisch“ die „formal rationalste“ Form der Herrschaftsausübung. Mit der Betonung *formaler Rationalität* („Präzision, Stetigkeit, Disziplin, Straffheit und Verlässlichkeit, also: Berechenbarkeit für den Herrn wie für die Interessenten, Intensität und Extensität der Leistung, formal universelle Anwendbarkeit auf alle Aufgaben ...“; Weber 1976, S. 128) weist Weber gezielt auf die Möglichkeit – allerdings nur wertend zu konstatierender – *substanzieller Irrationalität* der Ergebnisse bürokratischen Handelns hin.

c. Pathologien bürokratischer Organisation

Obwohl wegen der unvermeidlichen normativen Prämissen des Effizienzbegriffs Konsens darüber fehlt, woran und wie die Effizienz von Organisationen zu messen wäre (Derlien 1982; → *Effektivität und Effizienz, organisatorische*), lassen sich Pathologien (Türk 1976) oder Dysfunktionen (Mayntz 1968) bürokratischer Organisation feststellen (Derlien 1984):

(1) Starre Kompetenzabgrenzungen können dazu führen, daß neue Anforderungen aus der Umwelt der Organisation nicht umfassend erkannt oder verarbeitet werden.

(2) Mit der Subsystembildung (→ *Abteilungsbildung*) geht in der Regel eine Überidentifikation mit Teilzielen (→ *Zielsysteme*) sowie folglich die Externalisierung von Problemen und letztlich die Suboptimierung von Lösungen einher.

(3) Überbetonung von Regelhaftigkeit der Aufgabenerfüllung führt zu defensivem Verhalten der Organisationsmitglieder und *Zielverschiebungen* in dem Sinne, daß Regeln um ihrer selbst willen vollzogen werden, ohne daß ihre Zweckmäßigkeit im Auge gehalten wird.

(4) Da auf – notwendig eintretende – Funktionsprobleme mit neuen Regelungen reagiert wird, tendieren bürokratische Organisationen zur Rigidität, Inflexibilität und Übersteuerung; erst in Krisen kommt es zu strukturellen und programmatischen Anpassungen.

(5) Eine tiefe hierarchische Staffelung von Positionen (→ *Hierarchie*) schafft einerseits Übersetzungs- und Implementationsprobleme, stellt andererseits aber auch organisatorische Filter für die Rückmeldung von Ergebnissen und Umweltveränderungen dar (→ *Kommunikation*). Inhaber von Spitzenpositionen laufen deshalb, sofern sie nicht über alternative, direkte Informationsquellen und Stabeinheiten zur Analyse verfügen, Gefahr, einen Realitätsverlust zu erleiden und organisatorischen Fiktionen aufzusitzen.

(6) Insbesondere der öffentlichen Verwaltung wird als Folge ihrer Struktur Innovationsfeindlichkeit, ja Konservatismus vorgeworfen. Dieser Aussage mangelt es an Differenzierung zwischen *Programm- und Strukturkonservatismus*. Im programmatischen Bereich ist diese These nicht haltbar; Bürokratien sind häufig Motor gesellschaftlichen Wandels gewesen. Produzieren sie keine Programminnovationen, ist dies eher auf Mangel an politischer Steuerung und/oder Rekrutierung des Personals aus konservativen Gesellschaftsschichten zurückzuführen. Strukturkonservatismus hingegen kann als Folge des Festhaltens an entlastenden Routinen, an organisatorischen Positionen und Privilegien angenommen werden, gefördert durch Lebenszeitanstellung und Anciennitätsprinzip. Bei genauem Hinsehen stellt man jedoch laufend Innovationen, zumindest im Arbeitsablauf, fest.

(7) Dysfunktionen für die Beziehung zwischen → *Individuum und Organisation* wurden bereits oben angesprochen.

III. Zusammenfassung

Das Konzept der Bürokratie wurde auf *Max Webers* Idealtypus zurückgeführt und von der umgangssprachlichen Verwendung abgehoben. So lassen sich auch theoretisches Anliegen und Bürokratiekritik unterscheiden.

Es wurde verdeutlicht, daß die Merkmale bürokratischer Organisation ihre Relevanz im Rahmen der Weberschen Herrschaftssoziologie erhalten und die „legal-rationale Herrschaft mit bürokratischem Verwaltungstab“ einerseits gegenüber den histo-

risch älteren Herrschaftsformen abgrenzen. Andererseits sollte der Vergleich zu unbürokratischen, im wesentlichen auf Ehrenamtlichkeit basierenden Organisationsformen, der ebenfalls bei Weber angelegt ist, von der → *Organisationstheorie* nicht aus den Augen verloren werden. Die Weber von der Organisationstheorie unterstellte Effizienz-These muß in dieser komparativen Perspektive gesehen werden. Zudem wurde nachgewiesen, daß Webers Überlegenheitsthese sich theoretisch auf die Herrschaftssicherung bezieht und auf Kriterien formaler (und nicht etwa substantieller) Rationalität fußt.

Außer in organisationstheoretischen und herrschaftssoziologischen Bezügen läßt sich Bürokratie zudem in makrosoziologischer Betrachtung wie auch – nach Perspektivenwechsel – im Verhältnis von Individuum (als Klient wie als Mitglied) und Organisation analysieren.

Literatur

- Ahlberg, R.: Die sozialistische Bürokratie. Marxistische Kritik am etablierten Sozialismus. Stuttgart 1976.
- Albrow, M.: Bürokratie. München 1972.
- Breuer, St.: Sozialdisziplinierung. Probleme und Problemverlagerungen eines Konzepts bei Max Weber, Gerhard Oestreich und Michel Foucault. In: Soziale Sicherheit und soziale Disziplinierung, hrsg. von Sachße, Chr./Tennstedt, F., Frankfurt a. M. 1986, S. 45–69.
- Derlien, H.-U.: Theoretische Probleme der Beurteilung organisatorischer Effizienz der öffentlichen Verwaltung. In: Verwaltungsführung, hrsg. v. Remer, A., Berlin-New York 1982, S. 89–105.
- Derlien, H.-U.: Verwaltungssoziologie. In: Handbuch für die öffentliche Verwaltung. Bd. 1, hrsg. v. von Mutius, A., Neuwied 1984, S. 793–869.
- Derlien, H.-U.: Soziale Herkunft und Parteibindung der Beamtenschaft. In: Verwaltung und Politik, hrsg. v. Wehling, H.-G., Stuttgart u. a. 1986, S. 115–132.
- Elias, N.: Über den Prozeß der Zivilisation. 3. A., Frankfurt a. M. 1973.
- Fritz, H.-J.: Menschen in Büroarbeitsräumen. München 1982.
- Grunow, D.: Bürgernahe Verwaltung. Frankfurt a. M. 1988.
- Jacoby, H.: Die Bürokratisierung der Welt. Neuwied 1969.
- Kieser, A./Kubicek, H.: Organisation. 2. A., Berlin-New York 1983.
- Mayntz, R.: Max Webers Idealtypus der Bürokratie und die Organisationssoziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 17. Jg., 1965, S. 493–502.
- Mayntz, R. (Hrsg.): Bürokratische Organisation. Köln-Berlin 1968.
- Mayntz, R.: Soziologie der öffentlichen Verwaltung. Heidelberg-Karlsruhe 1978.
- Schmid, G./Treiber, H.: Bürokratie und Politik. München 1975.
- Treiber, H./Steinert, H.: Die Fabrikation des zuverlässigen Menschen. München 1980.
- Türk, K.: Grundlagen einer Pathologie der Organisation. Stuttgart 1981.
- Tyrell, H.: Ist der Webersche Bürokratiertypus ein objektiver Richtigkeitstypus? Anmerkungen zu einer These von Renate Mayntz. In: Zeitschrift für Soziologie, 10. Jg., 1981, S. 38–49.
- Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft. 5. A., Tübingen 1976.
- Wunder, W.: Bürokratie: Die Geschichte eines politischen Schlagwortes. In: Verwaltung und ihre Umwelt, hrsg. v. Windhoff-Heritier, A., Opladen 1987, S. 277–301.