



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel

Verlust der Organisation bei Rückkehr der Gesellschaft?

Eine Rekonstruktion des Organisationsbegriffes des
organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus.

Verfasserin

Katrin Uhlik

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften/

Magistra rerum socialium oeconomicarumque (Mag. rer. soc. oec.)

Einreichdaten

Wien, 2008

Studienkennzahl: A 122 295

Studienrichtung: Soziologie, geisteswissenschaftlicher Studienzweig
Gewählte Fächer statt 2. Studienrichtung

Betreuerin: Ass.-Prof. Dr. Ulrike Froschauer

Vielen Dank!

Mein konkreter Dank gilt meiner Betreuerin Ass.-Prof. Dr. Ulrike Froschauer: Nicht nur, weil sie die Betreuung meiner Diplomarbeit übernommen hat, sondern vor allem, dass sie diese auch in schwierigen Projektphasen nicht in Frage stellte – zu spüren, dass es ihr wichtig war, dass ich diese Arbeit fertig stelle, tat gut.

Das Fundament dieser Arbeit verdanke ich meinen Eltern: Sie beschützten und förderten meine Neugierde in hervorragender Weise. Dafür und für ihre Unterstützung sowie ihr Interesse, aber im Besonderen für ihre unerschütterliche Liebe möchte ich mich an dieser Stelle von ganzem Herzen bedanken.

Den oft steinigen und an manchen Stellen ganz schön steilen Diplomarbeitsweg ist mein Lebenspartner mit mir gegangen. Der Dank dafür lässt sich nur begrenzt in Worte fassen: Sein Lachen und sein Vertrauen schenken mir die Kraft für diesen Gipfelsieg. Seine Geduld und sein Verständnis waren atemberaubend. Und als intellektueller Sparringspartner ist er grandios.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
2. Forschungsdesign	8
2.1. Problemstellung und Zielsetzung	8
2.2. Methodologisches Verständnis	14
2.3. Organisationsbegriff als analytisches Instrument	15
2.3.1. Organisationsbegriffe in anderen Organisationstheorien	16
2.3.2. Theorievergleiche anhand des Organisationsbegriffes.....	18
2.3.3. Anwendung auf den organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus	20
3. Annäherungen an den organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus	23
3.1. Verortung in der Organisationssoziologie.....	23
3.2. Besonderheiten der Theorieentwicklung	26
3.3. Einblick in die Gründungstexte.....	30
3.3.1. Meyer/Rowan 1991(1977)	31
3.3.2. Zucker 1991 (1977)	35
3.3.3. DiMaggio/Powell 1991b (1983)	37
4. Vergleichende Rekonstruktion der Organisationsbegriffe	44
4.1. Rekonstruktion der Organisationsbegriffe der Gründungsphase.....	44
4.1.1. Meyer/Rowan 1991 [1977].....	44
4.1.2. Zucker 1991 [1977]	47
4.1.3. DiMaggio/Powell 1991b [1983]	48
4.1.4. Vergleich der Gründungstexte.....	49

4.2. Rekonstruktion der Organisationsbegriffe der Gegenwart	54
4.2.1. Scott 2001 (1995)	54
4.2.2. Hasse/Krücken 2005 (1999)	57
4.2.3. Walgenbach/Meyer 2008.....	59
4.2.4. Greenwood et al 2008b	61
4.2.5. Vergleich der Gegenwartstexte.....	62
4.3. Vergleich Gründungsphase und Gegenwart	66
4.4. Vorschlag für einen Organisationsbegriff des organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus	69
5. Resümee.....	71
Literaturverzeichnis.....	72
Zusammenfassung/Abstract	81
Erklärung zum selbständigen Verfassen der Arbeit	82
Lebenslauf.....	83

1. Einleitung

Der organisationssoziologische Neo-Institutionalismus ist insofern interessant, als dass er einen klassischen Begriff der Soziologie, nämlich die Institution, reanimiert. Damit bringt er in die Organisationstheorie ein gesellschaftliches Momentum, das in dieser oft schmerzlich fehlt. In der Auseinandersetzung mit der Theorie kristallisierte sich allerdings heraus, dass im Gegenzug die organisationale Ebene unterbestimmt bleibt.

Dies empfand ich als bedauerlich, da ich schon öfters den Eindruck hatte, dass in der in der Organisationsforschung die Mesoebene gerne den BetriebswirtInnen überlassen wird, welche dann selten Interesse für die Spezifika eines kollektiven Akteurs entwickeln.

Als Konsequenz beschloss ich, mich auf die Suche nach Hinweisen auf das Organisationsverständnis der organisationssoziologischen Neo-Institutionalisten zu machen.

Die konkrete Vorgangsweise wird in Kapitel 2, dem Forschungsdesign, dargelegt. Kapitel 3 versucht die Grundlagen für die schließlich in Kapitel 4 durchgeführte Rekonstruktion zu schaffen. Als Ergebnis dieser Arbeit findet sich zum Schluss ein Versuch, einen Vorschlag für eine Beschreibung der Organisationskonzeption zu formulieren.

2. Forschungsdesign

2.1. Problemstellung und Zielsetzung

Forschungsstand

Der organisationssoziologische Neo-Institutionalismus (in Folge nur mehr osNI genannt) ist je nach Rezeptionsinteresse eine Gesellschaftstheorie¹, eine Organisationstheorie oder beides². Manchmal stellt sich auch der Eindruck ein, dass er weder das eine noch das andere ist.³ Ursache dieser Unbestimmtheit oder Vielseitigkeit ist nicht nur die ungewöhnliche Theorieentwicklung⁴, sondern dass sich der osNI mit seinem Fokus auf institutionelle Einwirkungen der Umwelt auf Organisationen am äußersten Makrorand der im organisationssoziologischen Themenspektrum gängigen Fragestellungen befindet bzw. sich in der spezifischen Ausrichtung des world polity-Ansatzes im Laufe seiner Entwicklung darüber hinaus zu einer gesellschaftstheoretischen Perspektive entwickelte, die zwar die Form der Formalen Organisation als wesentliches Kulturmuster der modernen Gesellschaft betrachtet, aber sich für Organisationen als soziales System an sich nicht mehr interessiert.

Vor allem in der Gründungsphase⁵ wollte sich der osNI einerseits von den soziotechnischen Organisationsbetrachtungen der Kontingenztheorie abgrenzen und andererseits herausarbeiten, dass Umweltbeziehungen von Organisationen nicht ausschließlich technischer Natur sein müssen, sondern in modernen Gesellschaften Organisationen vor allem mittels Institutionen Anbindung an ihren Kontext erfahren. Man wollte die Gesellschaft wieder in die Organisationstheorie hineinholen, den Weberschen Ansatz (2002 [1921]) einer gesellschaftlichen Betrachtung des Phänomens Organisation⁶ aktualisieren.

Heute stellt sich die Frage, ob diese „Rückkehr der Gesellschaft“ (Ortmann et al 2000c) zu Lasten der Organisation ging; ob sie verloren ging, während des Versuchs, eine gesellschaftstheoretisch orientierte Organisationswissenschaft zu betreiben.

¹ Vgl. Differenzierung Sozialtheorien, Gesellschaftstheorien, Organisationstheorien bei Ortmann et al 2000c: 33f

² Vgl. exemplarisch dazu Hasse/Krücken 2005: 62 und Senge/Hellmann 2006b: 17, 18, 23, 25

³ Dies klingt pessimistischer als es gemeint ist: Sollte der osNI weder Gesellschafts- noch Organisationstheorie sein, dann wäre er immer noch ein sehr inspirierender Ansatz für andere Theorien.

⁴ Ausführlicher dazu vgl. Kapitel 3.3

⁵ Vgl. Bearbeitung der Gründungstexte in Kapitel 3.3

⁶ Vgl. Kapitel 2.3.1 und Weber 2002 (1921)

Evident ist, dass der osNI sich bisher nicht explizit mit seinem Organisationsverständnis auseinandergesetzt hat, geschweige denn eine Organisationsdefinition anbietet.

Interessanterweise gibt es im deutschsprachigen Raum zwei Ausnahmen: Walgenbach/Meyer (2008) widmen dem Organisationsverständnis des osNI ein eigenes Kapitel, doch sie bleiben vage und historisch unverortet in ihrer Deskription. Instruktiver ist das Kapitel von Mense-Petermann (2006). Sie rekonstruiert drei unterschiedliche Organisationsbegriffe aus verschiedenen Strömungen des osNIs, doch unternimmt ebenfalls keine Festlegung, welcher Begriff der Gründungsphase zuzuordnen ist, welcher jener der Gegenwart, welche nebeneinander in unterschiedlichen Forschungsprogrammen verwendet werden könnten oder wie man zu einem integrativen osNI-Organisationsbegriff kommen könnte. Außerdem macht stutzig, dass sie als mögliche Weiterentwicklung des Organisationsbegriffs Giddens' Strukturierungstheorie (1986) anbietet, auf welche nicht nur bereits in den Gründungstexten verwiesen wurde, sondern welche in allen anderen gegenwärtigen Beschreibungen des osNI als in diesen eingearbeitet dargestellt wird.

Somit bleibt der Eindruck eines Defizits, explizit bestätigt von Senge/Hellmann (2006b: 27/28): „Zwar handelt es sich beim [os]NI um einen Ansatz der Organisationswissenschaft, dennoch gilt bisher, daß sein zentraler Forschungsgegenstand, nämlich Organisation, nicht eindeutig konzipiert ist.“

Leitende Forschungsfrage

Das Fehlen eines expliziten Organisationsbegriffes im osNI führte zu folgender leitender Forschungsfrage: Welcher Organisationsbegriff liegt dem organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus zugrunde? Bearbeitet wird diese, wie in Kapitel 2.3 ausgeführt, mit einer Kombination aus theorieinternem Vergleich und Organisationsbegriff als analytischem Instrument.

Zielsetzung

Die primäre Zielsetzung ist, entsprechend der leitenden Forschungsfrage, den Versuch zu unternehmen, einen Organisationsbegriff des osNI zu beschreiben, also die infolge der Erarbeitung des Forschungsstandes diagnostizierte Lücke zu schließen.

Darüber hinaus kann sich die Autorin vorstellen, dass diese potentielle Erweiterung des Theoriebestandes des osNI folgende Nebeneffekte nach sich ziehen könnte:⁷

(a) Reduktion der Zugangsschwelle und damit Unterstützung des Diffusionsprozesses des osNI in der deutschsprachigen Organisationssoziologie

Obwohl dem osNI attestiert wird, ein wichtiger Ansatz der Organisationstheorie zu sein⁸, ist er bisher im deutschsprachigen Raum nicht sonderlich etabliert. Nachdem der Ansatz in den 1970er Jahren in den USA formuliert wurde, dauerte es bis Mitte der 1990er Jahre, dass er auch in Deutschland wahrgenommen wurde. Zur Jahrtausendwende erschien die erste deutschsprachige Sekundärliteratur zum osNI, die exzellente Einführung von Hasse/Krücken (2005 [1999]).⁹ In den letzten zwei Jahren erschienen zwei als Lehrbücher intendierte Bände, jener von Senge/Hellmann (2006) und der von Walgenbach/Meyer (2008).¹⁰ Außer den bereits erwähnten Personen, die sich mit Publikationen und Lehrforschungsprojekten (Krücken 2008) um eine Diffusion (Krücken et al 2008) des Ansatzes bemühen, gibt es bisher kaum OrganisationssoziologInnen (bzw. breiter gefasst –wissenschaftlerInnen), die in Forschung und/oder Lehre mit dieser Theorie arbeiten.¹¹

Dieser Umstand in Kombination mit der im Forschungsstand beschriebenen Unbestimmtheit der Theorie erfordert für mögliche autodidaktische Annäherung viel Konsequenz. Die derzeit vorhandenen Lehrbücher von Scott (2001) und Walgenbach/Meyer (2008), sind gut gestaltet, aber dennoch sehr komplex. Die Erfahrung der Autorin war, dass sich, selbst nach intensivem Durcharbeiten dieser, anfangs kein Überblick betreffend der Grundpfeiler des osNI einstellen wollte – dazu brauchte es mehrere Durchläufe sowie Studium von Primärliteratur.

Vielleicht könnte die Bereitstellung einer Organisationskonzeption eine ergänzende Tür für einen Einstieg in eine Auseinandersetzung mit diesem Theorieansatz sein, ein

⁷ Diese Effekte werden sich nicht einstellen, wenn die Überlegungen auf diese Diplomarbeit beschränkt blieben. Dafür wäre ein Transport der Argumente in den Theoriediskurs des osNI notwendig.

⁸ Vgl. Kapitel 3.2

⁹ Wählt man dieses Buch als Erstkontakt mit dem osNI, ist es hilfreich zu wissen, dass er der gesellschaftstheoretisch orientierten Schule, dem world polity-Ansatz zuzurechnen ist. Dies wird leider darin nicht explizit thematisiert.

¹⁰ Diese beiden Bücher haben einen organisationswissenschaftlichen Fokus.

¹¹ Im Rahmen der universitären, organisationssoziologischen Ausbildung der Autorin an der Universität Wien zum Beispiel kam der osNI nicht vor, wobei fairerweise erwähnt werden muss, dass es danach ein Seminar des Gastprofessors Dr. Stefan Wolff zum osNI gab.

Im Rahmen der Recherchen für diese Arbeit stieß die Autorin auf Anzeichen, dass sich dies ändern könnte: An der Wirtschaftsuniversität Wien werden Dissertationsthemen zum osNI vergeben (Mikl-Horke 2008). Und in einem außeruniversitären Ausbildungsprogramm zur Berufsqualifizierung von SozialwissenschaftlerInnen wird ihm ein eigenes Modul gewidmet (SoQua 2008).

Substrat des osNI, das man mit bekannten Organisationsbegriffen abgleichen kann, um sich zu orientieren.

(b) Thematisierung der außergewöhnlichen Theorieentwicklung des osNI als Beitrag zum Auffinden von Andockstellen für empirische Projekte

Beim Studium der Überblicksdarstellungen sticht die Behauptung massiver Weiterentwicklungen der osNI-Theorie in den vergangenen 30 Jahren, sowie die zum Teil damit einhergehenden radikalen Veränderungen ins Auge. Prototypisch angeführt wird dafür die 180 Grad-Wende von der Homogenitätsthese im Gründungstext von DiMaggio/Powell (1991b [1983]) zum Postulat der Heterogenität in der Jetztzeit (Scott 2001: 210).¹² Diese Dynamik ist für Außenstehende kaum nachzuvollziehen und kann dazu führen, dass Kritik oft Punkte betrifft, derer sich Vertreterinnen des osNI bereits entledigt haben¹³, oder dass aktuelle empirische Studien an bereits überwundenen Positionen anknüpfen, ohne sich dessen bewusst zu sein.¹⁴ Die Konsultation der Gründungstexte scheint für ein zeitgemäßes Verständnis des osNI nicht auszureichen, doch dies wird in den Überblickswerken der Organisationstheorie bisher nicht explizit kommuniziert.

Der Blick durch die Brille der Organisationskonzeption ermöglicht eine konzentrierte und damit zugängliche Darstellung der Differenzen zwischen Gründungsphase und aktuellem Forschungsstand. Dies könnte mithelfen, eine Orientierungslosigkeit bezüglich der Einschätzung des osNI zu minimieren.

(c) Stärkung der Identität des osNI als Organisationstheorie und Unterstützung einer klareren Unterscheidung zwischen osNI als Gesellschafts- und Organisationstheorie
Preisendörfer (2005: 151) kritisiert am osNI: „[...] zum Teil widersprüchliche Theorievarianten stehen in der Literatur unverbunden nebeneinander (z.B. ob sich Organisationen primär ihrem gesamtgesellschaftlichen Umfeld oder aber primär anderen Organisationen in ihrem Umfeld angleichen). Die spätere Ausdehnung hin auf die `world polity`-Forschung hat noch zusätzlich dazu beigetragen, die theoretische und thematische Inkohärenz zu verstärken.“

John Meyer und andere entwickelten im Laufe der Zeit eine makrosoziologische Perspektive, namens world polity-Ansatz, im Rahmen dessen sie Grundlagen für eine Globalisierungskritik in Fortsetzung des pessimistisch ausklingenden Konzepts Max

¹² Vgl. Kapitel 4.3

¹³ Exemplarisch vgl. Wehrsig 2000

¹⁴ Exemplarisch vgl. Weber 2004

Webers (2002 [1921], 1997 [1920]) einer okzidentalen Rationalisierung erarbeiteten.¹⁵ Diese Forschungsrichtung ist überaus inspirierend und fördert eine spannende Kommunikation zwischen der Soziologie, Politikwissenschaft und den International Relations. Doch bisher grenzen sich die Vertreterinnen des world polity-Ansatzes nicht vom osNI ab und firmieren meistens ebenfalls unter dem Label Neo-Institutionalismus.

Dies stellt insofern ein Problem dar, als der world polity-Ansatz einige der radikalen Veränderungen des osNI in den letzten 30 Jahren nicht mitmachte bzw. mitmachen musste. So findet man bei Hasse/Krücken (2005) zum Beispiel keine Silbe zur Diskussion rund um die Homogenitätsidee von DiMaggio/Powell (1991b [1983]), noch einen Hinweis darauf, dass sich die Kompassnadel mittlerweile zur Heterogenität gedreht hat. Stattdessen stößt man auf den Nebensatz, „die [...] Prozesse institutioneller Isomorphie ließen sich [...] empirisch-vergleichend rekonstruieren und quantitativ belegen.“ (Hasse/Krücken 2005: 33) Dies verstört vorerst, auch wenn man anschließend rekonstruieren kann, dass hier wohl Scotts Replik auf manche Kritik zur Homogenitätsidee weiterhilft: „If one takes a sufficiently remote vantage point, one may be impressed by the amount of homogenization that characterizes the organisation of a modern society, but if a more focused view is taken, it is apparent that there are great differences among fields or sectors, not only in their belief systems and institutional logics, but in their governance structures.“ (Scott 1994: 214) Auf der Ebene der Weltgesellschaft scheint manches homogener zu wirken als in einem konkreten organisationalen Feld, das man empirisch beleuchtet. Nur wenn man Hasse/Krückens Beschreibung in diesem Punkt bei eigenen Forschungen folgt, dockt man, ohne sich bewusst dafür zu entscheiden, im Hinblick auf eine organisationssoziologische Ausprägung des NI an einer Position der Vergangenheit an. Eine klare Organisationskonzeption würde in solchen Fällen helfen, die unterschiedlichen Quellen ein- und zuordnen zu können.

In diesem Sinne könnte man sich eine klare Organisationskonzeption auch als identitätsstiftend für den osNI als Organisationstheorie denken, um in Zukunft Gedanken wie jenen von Bonazzi (2008: 368-369) die Grundlage zu entziehen: „Während die traditionellen Ansätze einzelne Organisationen in den Vordergrund rückten und deren Kontext im Hintergrund beließen, rückt der neoinstitutionalistische Ansatz den Kontext in den Vordergrund und betrachtet einzelne Organisationen als Produkt dieses Kontextes.“ Dies sei eine „Erweiterung

¹⁵ Ein aktuelles Beispiel dazu ist der Forschungsbericht von Frank/Gabler (2006) zur weltweiten Homogenisierung von Universitätsstrukturen im 20. Jahrhundert.

des Untersuchungsfeldes“, wodurch er „das Spezifikum eines organisationstheoretischen Ansatzes in einem traditionellen Sinne verliert. Die Tatsache, dass nicht mehr die einzelnen Organisationen den Gegenstand der Untersuchung bilden, sondern ganze gesellschaftliche Sektoren, in denen bestimmte Organisationen vertreten sind, führt zu einer Verschmelzung der Organisationsanalyse mit der Analyse gesellschaftlicher Organisationsweisen. Diese Tendenz zeugt auf der einen Seite von der Kreativität des Ansatzes, lässt aber auf der anderen Seite auch Zweifel aufkommen, inwieweit es weiter sinnvoll ist, die Organisationsforschung als speziellen Forschungszweig zu betrachten.“ Die Autorin hält nichts von der Auflösung der Organisationsforschung in der Allgemeinen Soziologie: Organisationen sind nicht nur für moderne Gesellschaften charakteristisch (vgl. Schimank 2005), sondern auch ein eigenständiger Typus sozialer Systeme, dessen Eigenarten als gesellschaftliche Mesoebene zwischen Individuum und Gesellschaft eine intensive Auseinandersetzung im Rahmen einer speziellen Soziologie notwendig erscheinen lassen.

(d) Impuls für die osNI-Theorieentwicklung durch Anbot eines neuen Blickwinkels auf diskutierte Themenkreise

Vor allem in den gegenwärtigen Texten werden ausführlich unterschiedliche Vorschläge zu strittigen Fragen erläutert, wie Isomorphiedebatte (von der Homogenität zur Heterogenität bzw. von der Isomorphie zur Polymorphie), Mikrofundierung, Akteurskonstitution oder Rationalitätskonzept. Dabei stellt sich der Eindruck ein, dass Scotts Integrationsband „Institutions and Organizations“, der erstmals 1995 erschien (vgl. 2001), die Konflikte der 1990er Jahre nicht nachhaltig befrieden konnte. Teilweise wirken die aktuellen Argumentationen wie ein sich wiederholendes Hin und Her zwischen den Positionen. Vielleicht kann der hier angebotene Organisationsbegriff einen Impuls zur Klärung bieten: Relational betrachtet, sind alle umkämpften Fragen solche, die auch für einen einheitlichen Organisationsbegriff geklärt werden sollten. Insofern könnte die Zusammenführung in diesem bzw. der Wechsel der Perspektive neue Aufschlüsse bringen.

(e) Anregung zur Wiederentdeckung der Organisation nach der Rückkehr der Gesellschaft

Wie im Rahmen der Erläuterung des Forschungsstandes schon erwähnt, scheint das Fehlen eines Organisationsbegriffes auch Ausdruck einer, nach Meinung der Autorin

bedauerlichen Entwicklung zu sein, in welcher die Reintegration einer gesellschaftlichen Perspektive in die Organisationswissenschaft zu einer Verdrängung des Interesses für die Organisation an sich führte. Vielleicht kann die Fokussierung auf einen Organisationsbegriff dieser Tendenz entgegensteuern.

2.2. Methodologisches Verständnis

Die Zielsetzung der Arbeit ist es nicht, die Frage nach der Funktion von Theorien in der Soziologie zu diskutieren, doch zumindest kurz soll angesprochen werden, auf welchem Theorie- bzw. Wissenschaftsverständnis diese Arbeit basiert – vor allem auch, weil es am Institut für Soziologie der Universität eher unüblich ist, sich im Rahmen der Diplomarbeit mit Theorien auseinander zu setzen anstatt ein empirisches Projekt durchzuführen.

An die Naturwissenschaft angelehnte deduktive Forschungslogik¹⁶, sprich Formulierung von Theorien, deren Reifung mit Falsifizierungen aufgrund von empirischen Überprüfungen betrieben werden soll und welche letztendlich vielleicht einen derartigen Generalisierungsgrad erreichen müssen, um mit ihnen universal prognostisch tätig werden zu können, ist nicht das aktuelle Soziologiebild der Autorin. Entsprechend der Sozialisation am bereits erwähnten Institut, befindet sich dieses mehr auf Seiten einer interpretativen, qualitativen Methodologie und empfindet deren erkenntnistheoretischen Kritikpunkte an einem deduktiv-quantitativen Wissenschaftsverständnis nachvollziehbar.¹⁷ Gleichzeitig kann sie sich derzeit mit einer absoluten Ablehnung von Theorien nicht anfreunden. Mit Referenz auf Max Weber (2002 [1921]: 1-11, 1993 [1922]) ist sie auf der Suche nach einer brauchbaren sozialwissenschaftlichen Methodologie, die sich eigenständig zwischen Naturwissenschaft und Geisteswissenschaft positioniert bzw. die rationalisiert die Vorteile von Statistik und Hermeneutik in Abstimmung mit der Forschungsfrage nützen kann. In diesem Bild einer sozialwissenschaftlichen Methodologie würden Theorien die Funktion von `sensibilisierenden Konzepten´ (vgl. Strauss'sche Grounded Theory¹⁸) zugewiesen bekommen; sozusagen möglichst präzise und vom Besonderen so weit wie im Anlassfall sinnvoll abstrahierte Zusammenfassungen, die nicht nur als Anschlussstellen für anregenden Austausch unter ForscherInnen

¹⁶ Vgl. zum Beispiel Atteslander 2008, Diekmann 2007, Kromrey 2006, Schnell et al 2008

¹⁷ Vgl. zum Beispiel Flick 2005, Lamnek 2005, Lueger 2000

¹⁸ Vgl. dazu zum Beispiel Glaser/Strauss 2008, Strauss 2007, Strübing 2008

dienen, sondern auch helfen sollen, die Mills'sche 'soziologische Imagination' (Mills 1959) zu schärfen.

Außerdem könnten Theorien einen besonderen Raum der Handlungsentlastetheit darstellen, der jenseits von Praxisrelevanz, Wirklichkeitsnähe und Anwendungsorientierung für eine 'andere' Kreativität genutzt werden könnte.¹⁹

2.3. Organisationsbegriff als analytisches Instrument

Soweit man bei einer theoretischen Arbeit von einer Methodik sprechen kann, wäre jene dieser Arbeit ein theorieinterner Vergleich unterschiedlicher Perspektiven anhand des Instruments des Organisationsbegriffes.

Es werden zwei analytische Werkzeuge kombiniert: Einerseits wird die fokussierende Funktion des Vergleichs genutzt, um anhand von Differenzen zu präziseren Aussagen zu gelangen. Andererseits wird die Perspektive des Organisationsbegriffes herangezogen, um mit dieser die Komplexität des Vergleichs produktiv reduzieren zu können. Um einen Eindruck zu vermitteln, wie der Begriff der Organisation in anderen Organisationstheorien gehandhabt wird, folgt in Kapitel 2.3.1 ein Kurzausschnitt. Wie das Organisationsverständnis in der Organisationswissenschaft als analytisches Instrument verwendet wird, legt Kapitel 2.3.2 dar.

2.3.1. Organisationsbegriffe in anderen Organisationstheorien

Würde man OrganisationssoziologInnen nach ihrem Forschungsgegenstand fragen, würden sie wie alle OrganisationswissenschaftlerInnen ohne Zögern auf die Organisation verweisen. Doch so einfach, wie es auf den ersten Blick scheint, ist es nicht. Schon Renate Mayntz, welche die Organisationssoziologie aus den USA nach Europa transportierte, unterschied 1963 drei organisationssoziologische Fragestellungen (vgl. Mense-Petermann 2006: 62): (1) Verhältnis von Organisation und Gesellschaft, (2) interne Prozesse und Funktionsweisen von Organisationen, (3) Verhältnis von Organisation und Individuum. Da stellt sich die Frage, ob alle der drei Fokuse einen expliziten Organisationsbegriff benötigen bzw. in ihrem Inventar haben.

Blickt man an die Anfänge der Organisationssoziologie, stellt man fest, dass Max Weber (2002 [1921]), der meistens als klassischer Gründungsvater geführt wird, zum

¹⁹ Als Diskussionsbeitrag zu diesem Thema kann Kühl/Tacke 2004 empfohlen werden.

Beispiel keinen Begriff der Organisation konzipierte.²⁰ Er interessierte sich für das Verhältnis von Gesellschaft und Organisation. Dafür entwarf er neben seinen Herrschaftstypen auch einen Idealtypus der Bürokratie und entwickelte daraus seine These der okzidentalen Rationalisierung. Die erste Generation von OrganisationssoziologInnen in den USA, Merton, Gouldner, Gerth und Mills standen ebenso wie Weber der politischen Soziologie nahe und fragten nach den gesellschaftlichen Konsequenzen von organisationalem Handeln. (vgl. Senge/Hellmann 2006b: 10)

Nimmt man das Standardwerk im deutschsprachigen Raum zum Thema Organisationstheorien von Alfred Kieser und Marc Ebers (2006) zur Hand, fällt auf, dass die unterschiedlichen AutorInnen²¹ nur bei der Darstellung einiger Ansätze der dazugehörigen Organisationsdefinition explizit Raum widmen. Weiters stellt man fest, dass

- neben dem schon erwähnten Max Weber auch Frederic Taylor (Scientific Management, vgl. Kieser 2006b), von einem ganz gegensätzlichen Erkenntnisinteresse kommend, sich nicht mit dem Begriff Organisation beschäftigte;
- die anschließende Human Relations-Bewegung in der Organisationspsychologie mündete (vgl. Kieser 2006c), welche sich auf die Mikroebene von Gesellschaft, also auf das Individuum fokussierte;
- die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie (vgl. Berger/Bernhard-Mehlich 2006) schließlich mit ihrer Forschungsfrage, wie Organisationen ihren Bestand durch Anpassung an eine komplexe und veränderliche Umwelt sichern, die Differenz Organisation/Umwelt einführten und sich dafür auf die Organisationsdefinition von Chester Barnard einließen: „Systeme bewußt koordinierter Handlungen oder Kräfte von zwei oder mehreren Personen“ (Barnard 1938: 73ff, zit. nach Berger/Bernhard-Mehlich 2006: 134);
- die Kontingenztheorie (Situativer Ansatz, vgl. Kieser 2006d) wieder an die Tradition der Managementtheorien anknüpfte und sich infolge mit der Effizienz von Organisationsstrukturen beschäftigte, die jedoch diesmal von einer Umwelt-Organisations-Beziehung abhängig war;

²⁰ Einen lesenswerten Einblick in Webers Werk findet man in Schneider 2005, eine konzentrierte Bearbeitung seines organisationstheoretischen Erbes findet sich in Kieser 2006a und die Primärquelle ist Weber 1980.

²¹ Erwähnenswert erscheint, dass dies ein Standardwerk in der Organisationssoziologie ist, obwohl die Autorinnen der einzelnen Theoriedarstellungen allesamt von Lehrstühlen der Betriebswirtschaftslehre kommen.

- im Rahmen der institutionenökonomischen Theorien der Organisation (vgl. Ebers/Gotsch 2006) zumindest die Agenturtheorie ein vertragstheoretisches Organisationskonzept anbot, wobei dieses (Organisationen und ihre Umweltbeziehungen als Netzwerke von Verträgen, vgl. Ebers/Gotsch 2006: 210) wieder die Unterscheidung zwischen Organisation und Umwelt in Frage stellte;
- die evolutionstheoretischen Ansätze (vgl. Kieser/Woywode 2006) die Analyseebene neuerlich änderten, indem sie sich nicht für einzelne Organisationen, sondern für Organisationspopulationen interessierten;
- schließlich Luhmann in seiner Systemtheorie (vgl. Martens/Ortmann 2006) nicht nur Organisationen als speziellen Typus von sozialem System definierte, sondern damit der altgedienten Unterscheidung von Mikro- und Makroebene die Mesoebene explizit hinzufügte.

Diese Beobachtungen machen nicht nur die vielgerühmte Interdisziplinarität der Organisationswissenschaft deutlich, sondern auch, dass der Theoriepluralismus, der in diesem Forschungsbereich manchmal besonders ausgeprägt erscheint, nicht nur am Organisationsverständnis ansetzt, sondern vor allem auch an den Analyseebenen. Man darf nicht davon ausgehen, dass sich OrganisationssoziologInnen ausschließlich mit der Organisation als besonderem, kollektivem Akteur beschäftigen; manche präferieren eine Fokussierung auf die Umwelt, andere eine auf die Mitglieder.

Informativ für den Umgang der Organisationssoziologie mit ihrem Gegenstand bzw. einem Organisationsbegriff sind auch die gängigen Einführungslehrbücher:

Günter Endruweit (2004) widmet ein ausführliches Kapitel der Gegenstandsbestimmung der Organisationssoziologie, inklusive Diskussion der Probleme einer für alle unterschiedlichen Theorien passenden Organisationsdefinition, dekliniert dann soziotechnische Variablen der „internen Analyse der Organisation“ durch, welche er brauchbar für unterschiedlichste organisationstheoretische Bedürfnisse erachtet (vgl. Endruweit 2004: 94-96), um sich schließlich dem Organisation-Umwelt-Verhältnis zu widmen. Die Mesoebene Organisation wird also vor allem soziotechnisch bearbeitet.

Martin Abraham und Günter Büschges (2004) gliedern ihr Lehrbuch in „Ziele und Strukturen von Organisationen“, „Organisationen als Interaktionssysteme“, „Organisationen als Interaktionspartner“ und „Organisation und Gesellschaft“. Da steckt zumindest in den Kapitelnamen schon viel Organisation, doch ein Kapitel zu `Organisation als spezifischer Akteur´ findet sich zum Beispiel nicht.

Alfred Kieser und Peter Walgenbach (2007) beschränken sich in ihrem traditionellen Werk auf die formale Struktur von Organisationen, um diese und deren Wandel zu beschreiben. Sie meinen, dass sie diese Einschränkung „von der zunehmend als unerfüllbar erachteten Forderung, Organisationen umfassend aus einer theoretischen Perspektive zu beschreiben und zu erklären“ (Kieser/Walgenbach 2007: 1) befreien würde. Die Wirkung, die sich dadurch entfaltet, lässt eher auf eine Mischung aus Managementlehre und Kontingenztheorie als Filter der Betrachtung schließen.

Abschließend soll noch ein Blick auf ein von Luhmann zitiertes Buch (Tacke 2008: 393) geworfen werden, nämlich auf Bonazzis „Geschichte des organisatorischen Denkens“ (2008 [1989]). Dieser strukturiert seine Aufarbeitung nämlich entlang der Dimensionen (1) Industrielle Frage: Technologie und Einverständnis, (2) Bürokratische Frage: Funktion und Strategien und (3) Organisatorische Frage: Entscheidungen und Ressourcen. Dies ist nicht nur eine originelle Einordnung der verschiedenen Ansätze, sondern auch eine instruktive, weil sie nicht nur die historische Entwicklung des Erkenntnisinteresses in der Organisationsforschung deutlich macht, sondern auch gleich die Untersuchungsgegenstände der jeweiligen Ausrichtung pointiert zusammenfasst.

Diese Rundschau zeigt auf, dass der osNI nicht die einzige Gruppierung innerhalb der Organisationswissenschaft bzw. in der Organisationssoziologie ist, die keinen expliziten Organisationsbegriff hat.²² Je nachdem, ob es für das Erkenntnisinteresse einer Theorie von Nöten ist, findet sich in manchen Ansätzen eine Definition von Organisation und in anderen nicht.

2.3.2. Theorievergleiche anhand des Organisationsbegriffes

Anders verhält es sich bei Theorievergleichen, mit denen man versucht, den Pluralismus in der Organisationsforschung in den Griff zu bekommen. Bei diesen verwendet man gerne das Organisationsverständnis als analytisches Instrument für den Vergleich. Paradigmatisch stehen dafür einerseits die Systemtypen von Richard Scott (Scott/Davis 2007 [1981]) und andererseits die Organisationsmetaphern von Gareth Morgan (2006 [1986]), welche infolge von anderen AutorInnen übernommen bzw. bearbeitet²³ oder auch kritisiert²⁴ wurden.

²² Vgl. Forschungsstand in Kapitel 2.1

²³ Vgl. z.B. Reed 1992: 72-124; Walter-Busch 1996: 58; Preisendörfer 2005: 95-152

²⁴ Vgl. z.B. Ortmann et al 2000c: 17-18, 21-22

Scott erläutert seine Vorgangsweise folgendermaßen: „How we define `organization´ shapes how we think about the phenomenon – what we see as essential, and what we ignore as irrelevant. [...] Scientific theories are often sparked by analogies. [...] Differing analogies give rise to varying paradigms for examining organizations. Consistent to the objectives of this volume, not one but three definitions of organizations will be presented. These definitions pave the way for our description and evaluation [...] of three major perspectives developed over the course of the twentieth century to understand organizations.“ (2007 [1981]: 27) In der Folge unterscheidet Scott:

- Definition als rationales System
„Organizations are collectivities oriented to the pursuit of relatively specific goals and exhibiting relatively highly formalized social structures.“ (Scott 2007 [1981]: 29)
- Definition als natürliches System
„Organizations are collectivities whose participants are pursuing multiple interests, both disparate and common, but who recognize the value of perpetuating the organization as an important resource.“ (Scott 2007 [1981]: 30)
- Definition als offenes System
„Organizations are congeries of interdependent flows and activities, linking shifting coalitions of participants embedded in wider material-resource and institutional environments.“ (Scott 2007 [1981]: 32)

Etwas anders geht Morgan (2006 [1986]) an den Theorievergleich anhand von Organisationskonzeptionen heran. Er bietet insgesamt acht Metaphern für das soziale Phänomen Organisation an und ordnet diesen verschiedene organisationstheoretische Ansätze zu:

- „Mechanization takes command: organizations as machines“,
- „Nature intervenes: organizations as organisms“,
- „Learning and self-organization: organizations as brains“,
- „Creating social reality: organizations as cultures“,
- „Interests, conflicts, and power: organizations as political systems“,
- „Exploring Plato’s cave: organization as psychic prison“,
- „Unfolding logics of change: organization as flux and transformation“,
- „The ugly face: organization as instruments of domination“. (Morgan 2006 [1986]: Contents)

Die Grundlage seiner Vorgangsweise ist die Annahme, dass jede Theorie metaphorisch ist, sprich wie jede Metapher nur einen Ausschnitt der Wirklichkeit beleuchtet, aber diesen verständlich macht. Metaphern in der Organisationssoziologie funktionieren auf gleiche Weise wie im sprachlichen Alltag: Signifikante Bilder aus unserem Erfahrungswissen dienen dem Verstehen einer vergleichbaren Situation. Der Unterschied des wissenschaftlichen Handelns zum alltäglichen ist auch in diesem Fall die Explikation der Vorgangsweise: Die Vergleichsbilder sind eine abstrahierte, zusammengefasste Version des zugrunde liegenden, konkreten Erlebnisses. In Folge beleuchtet ein Bild bestimmte Akzente der aktuellen Situation und verschattet gleichzeitig andere. Durch diese Fokussierung ist Erkennen möglich und der Raum öffnet sich für spannende weitere Verknüpfungen. (Morgan 2006 [1986]: 3-5)

Zusammenfassend lässt sich mit Preisendörfer (2005: 19) sagen: „Um organisationale Strukturen und Prozesse besser verstehen und erklären zu können, haben sich Organisationsforscher Bilder zurecht gelegt, mit denen sie Organisationen vergleichen und metaphorisch beleuchten können.“ Mit ihrer Hilfe „können Ähnlichkeiten erkannt und überraschende Einsichten gewonnen werden, wenngleich sie bestimmte Dinge überzeichnen und andere ignorieren.“ In diesem Sinne anerkennt er „Metaphern als wichtiges Werkzeug der Theoriebildung [...], eine hilfreiche Art des Denkens und der Fokussierung der Aufmerksamkeit.“

2.3.3. Anwendung auf den organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus

Wie zu Beginn des Kapitels 2.3 ausgeführt, handelt es sich bei dieser Arbeit um einen theorieinternen Vergleich anhand des analytischen Instruments des Organisationsbegriffes.

Als Vergleichskriterium wird die Zeitdimension der osNI-Theorieentwicklung, zugespitzt auf zwei abgegrenzte Zeiträume, herangezogen. Gegenübergestellt werden die zwei Phasen, die am weitesten voneinander entfernt sind, nämlich die Gründungsphase Ende der 1970er Jahre bzw. Anfang der 1980er Jahre und die Gegenwart. Dies lässt nicht nur auf größtmögliche Differenzen hoffen, sondern ist inhaltlich sinnvoll, weil auch noch gegenwärtig die Formulierungen der Gründungszeit mit größter Autorität belegt sind: So liegt die Auswahl der zu bearbeitenden Texte für den ersten Zeitabschnitt auf der Hand, nämlich die

institutionalisierten Gründungstexte²⁵, die bis heute Referenz jeder Beschäftigung mit dem osNI sind: Meyer/Rowan 1991 [1977], DiMaggio/Powell 1991b [1983] und Zucker 1991 [1977].

Die Selektion der Publikationen für die Gegenwart ist komplizierter: Als Folge der besonderen Art der Theorieentwicklung²⁶ des osNI beschäftigt sich vor allem die Sekundärliteratur mit der Integration von Erweiterungen, die meistens im Rahmen von empirischen Untersuchungen stattfinden. Man könnte sagen, dass die Sekundärliteratur im osNI teilweise auch eine Primärliteraturfunktion übernimmt, sprich sie präsentiert nicht nur Gedanken anderer ForscherInnen, sondern verbindet dies oft mit einer konzeptiven Eigenleistung.

Allerdings in sehr vorsichtiger Weise: Bei den Deskriptionen der Gegenwart des osNI herrscht eine allgemeine Zurückhaltung bezüglich Festlegungen. Gerne wird von „Weiterentwicklungen und Modifikationen“ (Walgenbach/Meyer 2008: 55), „Perspektiven zur Weiterentwicklung“ (Mense-Petermann 2006: 71), Diskussion des „Stand[s] und [der] Perspektiven der theoretischen Entwicklung“ (Hasse/Krücken 2005: 64), „New directions?“ (Greenwood et al 2008b: 23) oder „Indicators of Progress“ (Scott 2001) gesprochen. Die nun schon mehrmals angesprochene Eigenschaft des osNI, sich schwer fassen zu lassen, wird bei der Suche nach Beschreibungen des gegenwärtigen Theoriestatus besonders deutlich. Die Autorin möchte sich nicht anmaßen, eine Integrationsleistung in dieser Arbeit vollbringen zu können, die selbst etablierte WissenschaftlerInnen für sich nicht in Anspruch nehmen wollen. Sondern sie möchte ihre Arbeit als einen Versuch verstanden wissen, die verschiedenen Enden der bereits erarbeiteten Orientierungsfährten zusammen zu führen.

Ausgewählt wurden für dieses Unternehmen einerseits zwei aktuelle deutsche osNI-Beschreibungen, Hassen/Krücken 2005, Walgenbach/Meyer 2008, das große osNI-Integrationswerk von Richard Scott in seiner aktualisierten Version von 2001, sowie das druckfrische Sage Handbook „Organizational Institutionalism“ (Greenwood et al 2008a), welches vielleicht in Zukunft ein ähnlicher Meilenstein wie Scotts Buch (2001 [1995]) werden könnte. Momentan wirkt es wie eine Eröffnungsbilanz einer neuen Generation von ForscherInnen, die sich bemüht US-amerikanische und europäische Beiträge zum osNI produktiv zusammen zu führen. Die Herausgeber nennen es: „an appropriate moment to take stock of the institutional perspective on organizations because we were approaching the thirtieth anniversary of seminal

²⁵ Vgl. Kapitel 3.3

²⁶ Vgl. ebenfalls Kapitel 3.3

papers that not only triggered revitalization of interest in the role of institutions but became known as the new institutionalism.“ (Greenwood et al 2008a: 1) Die Texte werden in der Chronologie ihres Erscheinens bearbeitet, damit Bezüge nachvollzogen werden können.

So wie in der gesamten Literatur zum osNI²⁷ findet sich auch in den Vergleichstexten keine konkrete Auseinandersetzung mit einer Organisationskonzeption, sondern diese muss anhand impliziter Hinweise rekonstruiert, also herausgearbeitet und interpretiert werden.

²⁷ Vgl. Forschungsstand in Kapitel 2.1

3. Annäherungen an den organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus

3.1. Verortung in der Organisationssoziologie

Auffällig ist, dass selbst AutorInnen von Überblickswerken zur Organisationstheorie bzw. -soziologie, von denen bisher keine Identifikation mit dem osNI bekannt ist, sich darin einig sind, dass man gegenwärtig nicht um diesen Ansatz herum kommt:

Peter Preisendörfer formuliert beispielsweise: „Im Spektrum der genuin soziologischen Organisationstheorien ist der soziologische Neo-Institutionalismus nach der Organisationsökologie der wichtigste Ansatz in der aktuellen Diskussion.“ (Preisendörfer 2005: 145) Der osNI hat „eine Fülle von empirischen Studien angeregt“, sowie „speziell unser Wissen um die Diffusion und Implementation neuer organisationaler Praktiken beträchtlich erweitert“ (Preisendörfer 2005: 151).

Giuseppe Bonazzi findet gleich drei Gründe, warum es dieser Ansatz verdient, „besonders hervorgehoben zu werden. Der erste Grund besteht darin, dass dieser Ansatz mit den Jahren wachsenden Anklang gefunden hat und am Ende des 20. Jahrhunderts aufgrund der Breite und Neuheit der von ihm untersuchten Phänomene zu einem der wichtigsten Forschungsansätze wurde.“ „Der zweite Grund“ wäre die „Verschiebung des Analysefokus“ von der Organisation auf den Kontext von Organisationen. (Bonazzi 2008: 368) Und schließlich drittens imponiert Bonazzi die ambivalente Position des Ansatzes zwischen objektivistischen und subjektivistischen Positionen. (Bonazzi 2008: 369)

„Meyer und Rowan müssen mit ihrem Modell²⁸ ein wichtiges Phänomen getroffen haben, das Organisationstheoretiker und -praktiker zwar beobachtet haben, aber noch nicht organisationssoziologisch analysiert hatten. Nur dadurch lässt sich der spektakuläre Erfolg des Artikels und die schnelle Ausbreitung des Neo-Institutionalismus innerhalb der Organisationsforschung erklären.“, staunt Bernhard Miebach (2007: 131). Selbst Ortmann/Sydow/Türk, die Giddens' Strukturierungstheorie (1986) präferieren und mit dieser für eine Integration der Paradigmenvielfalt in der Organisationstheorie plädieren (Ortmann et al 2000c), beschließen nicht nur ihren Reader (Ortmann et al 2000a) mit einem wesentlichen

²⁸ Gemeint ist der Artikel von Meyer/Rowan 1991 [1977].

Vertreter des osNI (Walter Powell), sondern benennen ihn als „besonders einflußreiche Richtung der Organisationstheorie“ (Ortmann et al 2000b: 14)

Personen, welche an der Grundsteinlegung des osNI oder der seither stattgefundenen Weiterentwicklung teilnahmen, sind – nachvollziehbarer Weise – noch positiver:

John Meyer (2005) meint, dass sich der osNI „nicht nur als eine wesentliche Bereicherung der Soziologie erwiesen [hat], sondern auch benachbarte Disziplinen und Forschungsfelder beeinflusst[e]“. Richard Scott konstatiert: “Somewhat to my surprise, institutional theory has become, as my juniors would say, a ‘hot’ topic.” (Scott 2001: xii). An anderer Stelle versucht er zu erklären: „Institutional theory burst on the organizations scene during the mid-1970s and has generated much interest and attention. [...] I see the ascendance of institutional theory as simply a continuation and extension of the intellectual revolution begun during the mid-1960s, which introduced open systems conceptions into the study of organizations.” (Scott 2001: xix-xx)

„Ein Ruck geht durch die Sozialwissenschaften: Institutionen sind wieder wichtig. Handeln ist nicht nur Ergebnis individueller Entscheidungsfindung, sondern auch bedingt durch institutionelle Rahmenbedingungen – so die zentrale These der ‘neuen Institutionisten’“, geben sich Konstanze Senge und Kai-Uwe Hellmann (2006b: 7) euphorisch. Sachlicher, aber nicht unbescheidener liest sich die Einschätzung von Peter Walgenbach und Renate Meyer (2008: 11): „Die neoinstitutionalistische Organisationstheorie zählt heute zu den international führenden Organisationstheorien. In Nordamerika wird sie neben dem Organizational-Ecology-Ansatz, in den zunehmend auch neoinstitutionalistische Argumentationsketten integriert werden, sogar als die führende Organisation betrachtet.“ Und weiter: „[...] der internationale Erfolg [...] manifestiert sich nicht nur in der Vielzahl der in bedeutenden Fachzeitschriften veröffentlichten Studien und der Häufigkeit, mit der die grundlegenden Arbeiten in der internationalen Organisations- und Managementforschung zitiert werden, sondern auch darin, dass verstärkt versucht wird, neoinstitutionalistische Argumente in andere Organisationstheorien zu integrieren bzw. die neoinstitutionalistische Organisationstheorie mit anderen Theorien zu kombinieren.“ (Walgenbach/Meyer 2008: 13)

Genug der Lobpreisung – selbstverständlich gibt es auch Kritik, und davon nicht wenig, gerade auch von jenen Autorinnen, die seine Relevanz unterstreichen: „Im Vergleich zur Organisationsökologie [...] [hat der osNI] ein in sich viel weniger geschlossenes, stringentes und konsistentes Forschungsprogramm. Es gibt einen

Mangel an empirisch eindeutig falsifizierbaren Modellen; die Propositionen haben oft den Charakter von Arbeits- und Orientierungshypothesen [...]; und zum Teil widersprüchliche Theorievarianten stehen in der Literatur unverbunden nebeneinander [...].“ (Preisendörfer 2005: 151) Aber auch die eigenen Proponenten sparten nicht mit kritischer Reflexion: „The literature suggests a static, constrained, and oversocialized view of organization.“ (Powell 1991: 183).

Vor allem die Grundsteinlegung des osNI, welche aus nur vier Artikeln bestand, löste scharfe Kritik aus. Einerseits setzten die Artikel jeweils an einer ganz unterschiedlichen Analyseebene an und andererseits waren vor allem die Texte von Meyer/Rowan (1991 [1977]) und DiMaggio/Powell (1991b [1983]) weder analytisch präzise, noch deren Thesen empirisch unterfüttert. Dazu gesellte sich ein Widerstand, „der [...] nicht zuletzt auf die vor wenigen Jahren und zum Teil auch heute noch als provokativ empfundenen Forschungsfragen zurück zu führen [ist], die viele Grundannahmen und `Selbstverständlichkeiten` infrage stellten bzw. immer noch stellen.“ (Walgenbach/Meyer 2008: 13)

Wie später jedoch noch ausführlich gezeigt werden wird, war es zu großen Teilen diese kritische Dynamik, welche den osNI zu dem machte, was er heute ist. Auf der einen Seite handelte es sich zu weiten Teilen um eine konstruktive Form des Kritisierens: Viele Forscherinnen, die sich an den Gründungstexten rieben, trugen wichtige Erkenntnisse bei; sie zeigten Schwächen auf und widerlegten programmatische Thesen anhand von empirischen Studien. Auf der anderen Seite profitierte der osNI von der Bereitschaft seiner Protagonisten, die Kritik an sich heran zu lassen, sie zu reflektieren und sie im Rahmen der folgenden Präzisierungen zu berücksichtigen.

Bedauerlicherweise wird der osNI auch heute noch mit Kritik konfrontiert, die zwar in Hinblick auf die Grundlagentexte ihre Berechtigung hat, aber welche die durchaus massiven Weiterentwicklungen in den vergangenen 30 Jahren nicht berücksichtigt. Dies ist vor allem im deutschsprachigen Raum festzustellen und liegt wahrscheinlich an der verzögerten Rezeption des Ansatzes. In einem deutschsprachigen Sammelband zur „Zeitgenössischen amerikanischen Soziologie“ wird im Jahr 2000 (Müller/Sigmund) als einziger Text zum osNI der Grundlagenartikel von DiMaggio/Powell (1991b [1983]) wiedergegeben. Die ersten Einführungen in den osNI in deutscher Sprache sind noch druckfrisch (vgl. Hasse/Krücken 2005, Senge/Hellmann 2006, Walgenbach/Meyer 2008). Und selbst in diesen, von Personen geschrieben, die sich offensichtlich ausführlich mit dem osNI und seinen

Entwicklungen beschäftigten, wird den Grundlagentexten viel Raum gegeben, während Kritik sowie Veränderungen an manchen Stellen nicht in dem Ausmaß nachvollzogen werden wie zum Beispiel in Scotts bisher letztem Integrationsversuch (2001) oder dem aktuellen Sage Handbook of Organizational Institutionalism (Greenwood et al 2008).

3.2. Besonderheiten der Theorieentwicklung

Vielfalt beginnt bei der Bezeichnung

Die offensichtlichste Besonderheit des osNI ist, dass er keinen standardisierten Namen hat. Sucht man nach Materialien zum osNI, ist die Zuordnung nicht leicht. Einerseits gibt es auch eine Institutionenökonomie oder einen historischen Institutionalismus und andererseits muss man sich mit vielfältigsten Etiketten auseinandersetzen:

- „Neuer Institutionalismus“ (Wehrsig 2000: 177),
- „Neoinstitutionalismus“ (Bonazzi 2008: 368),
- „Neo-Institutionalismus“ (Senge/Hellmann 2006; Miebach 2007: 128),
- „Soziologischer Neo-Institutionalismus“ (Ortmann et al 2000b: 10; Müller-Jentsch 2003: 11; Preisendörfer 2005: 145),
- “Institutional Theory” (Scott 2001: xix),
- „New institutionalism“ (Greenwood et al 2008b: 1, Krücken et al 2008),
- „Neuere soziologische institutionalistische Organisationstheorie“ (Türk 2000: 125)
- „Neoinstitutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie“ (Walgenbach 2006),
- „Neoinstitutionalistische Organisationstheorie“ (Kieser/Walgenbach 2007: 46; Walgenbach/Meyer 2008),
- „The New Institutionalism in Organizational Analysis“ (Powell/DiMaggio 1991),
- „Organizational Institutionalism“ (Greenwood et al 2008a).

Trotzdem wird in dieser Arbeit nochmals eine neue Bezeichnung ausprobiert, nämlich „organisationssoziologischer Neo-Institutionalismus“ (abgekürzt „osNI“). „Neo“, weil mir vor allem im deutschsprachigen Raum aufgrund der verzögerten Rezeption des ursprünglich US-amerikanischen Ansatzes (vgl. Walgenbach/Meyer 2008: Vorwort) der Hinweis auf eine Differenz zum „alten“

Institutionalismus²⁹ noch nötig erscheint, auch wenn dies die Herausgeber des aktuellen Sage Handbooks (Greenwood et al 2008, insbes. Hirsch 2008: 787) bereits für obsolet betrachten. Weiters soll die Spezifizierung „organisationssoziologisch“ einerseits eine Abgrenzung von ökonomischen oder historischen Institutionsansätzen deutlich machen und andererseits die Fokussierung auf die gesellschaftliche Mesoebene, also die Organisation unterstreichen, in Differenz zum world polity-Ansatz.

Theorie als Prozess

Im Falle des osNI hat kein einzelner Akteur, wie z.B. Niklas Luhmann im Fall der Systemtheorie³⁰, ein konsistentes Theoriegebäude erarbeitet. Im Gegenteil, die aus der Perspektive des Rückspiegels als Gründungstexte klassifizierten Artikel³¹ an der Wende von den 1970er zu den -80er Jahren stammen von verschiedenen Personen, mit unterschiedlichen Erkenntnisinteressen. Sie sind großteils als programmatische Thesenpapiere (vgl. Hasse/Krücken 2005: 31), als impulsive Kritik an herrschenden Perspektiven in der Organisationssoziologie angelegt. Die Texte sind nicht ausschließlich philosophisch-spekulativ begründet, sie beziehen ihre Intentionen aus vorangegangenen empirischen Erfahrungen der AutorInnen³² und scheinen als stichwortartiges Forschungsprogramm für weitere empirische Untersuchungen fungieren zu wollen.

Diese Unbefangenheit in Form wie Inhalt provozierte Widerstand und Kritik, welche von den Proponenten in den vergangenen 30 Jahren immer wieder aufgegriffen und in kontinuierliche Weiterentwicklungen – empirischer wie konzeptueller Art - eingearbeitet wurde. Infolge sehen heute die von traditionellen Integrationsfiguren wie Richard Scott verfassten `Statuten´ der Theorie (vgl. Scott 2001) teilweise ganz anders aus als jene der Anfänge. Mittlerweile betonen die Neo-Institutionalisten nicht nur den prozesshaften Aspekt von Institutionalisierungen, sondern begreifen ihre eigene Form der Theoriegenerierung als solche (vgl. Greenwood et al 2008b: 2ff): Theorieentwicklung als kollektives Projekt unter expliziter Berücksichtigung von Abgleichen mit der empirischen Wirklichkeit, von kritischen Einwänden und anderen Theorieperspektiven.

²⁹ Eine umfassende Darstellung zu den Vorläufern des Neo-Institutionalismus finden sich u.a. in Scott 2001: 1-46. Vgl. auch DiMaggio/Powell 1991a: 1-15; Hasse/Krücken 2005: 13-18; Senge/Hellmann 2006b: 8-13; Walgenbach/Meyer 2008: 12.

³⁰ Vgl. Luhmann 1999, 2000

³¹ Vgl. Kapitel 3.3

³² Die zugrunde liegenden empirischen Erfahrungen werden weder zitiert noch geschildert.

Zwischen Gesellschaftstheorie und Organisationstheorie

Die unentschlossene Identität zwischen Gesellschaftstheorie und Organisationstheorie ist schon erwähnt worden. In jüngerer Zeit findet eine deutlichere Ausdifferenzierung der verschiedenen Analyseebenen und Erkenntnisinteressen statt: John Meyer und KollegInnen fokussieren sich mit ihrem world polity-Ansatz auf gesellschaftstheoretische Fragen³³ und eine breitere, amerikanisch-europäische Nachfolgergeneration versucht, die organisationssoziologischen Einsichten zu bündeln (vgl. Greenwood et al 2008).

Der Versuch einer Integration

Eine in der Literatur einzigartige Kondensierung von 30 Jahren mäanderndem work in progress findet sich bei Scott, dem ‚Heroen der Integration‘ des osNI in dieser Periode³⁴. Interessanterweise wird diese bisher in der deutschsprachigen Literatur nicht rezipiert. Diese Analyse findet sich, übersetzt und aufbereitet vom Fließtext zur tabellarischen Übersicht, in Tabelle 1.

1970er Jahre	2000er Jahre
<ul style="list-style-type: none">▪ Institutionelle Rahmen sind monolithisch konzipiert	<ul style="list-style-type: none">▪ Annahme einer Vielfalt von Institutionen, die sich überlappen und konkurrierende Vorlagen bilden
<ul style="list-style-type: none">▪ Fokussierung auf regulative Elemente von Institutionen > Idee der effizientesten Kontrolle	<ul style="list-style-type: none">▪ Regulative Systeme werden als eher schwach eingeschätzt > Wandel erzeugen sie nicht durch Zwang, sondern durch Stimulierung der normativen und kulturell-kognitiven Elementen der Institutionen
<ul style="list-style-type: none">▪ Institutioneller Kontext wirkt nur oberflächlich auf Organisationen > kosmetische Veränderungen mittels Entkopplung	<ul style="list-style-type: none">▪ Organisationen verfügen über ein breites Reaktionsspektrum > Entkopplung ist eine zynische Reaktion und nur eine Möglichkeit von vielen³⁵

³³ Vgl. z.B. Drori et al 2006, Frank/Gabler 2006

³⁴ Scott wird nur hin und wieder auch als einer der Gründungsväter des osNI genannt, was ungerecht erscheint. Zwar fand sein gemeinsam mit Meyer verfasstes Buchkapitel zum osNI aus dem Jahr 1983 (vgl. Kapitel 3.3) vergleichsweise wenig Widerhall, aber insgesamt hat er die aufwendigste Arbeit der Theoriegenerierung geleistet: In regelmäßigen Abständen gab er integrative Zusammenschauen des bisherigen Forschungsgeschehens heraus und fasste die Einzelthesen zu den konsistentesten Analyserahmen zusammen, die der osNI bisher gesehen hat.

³⁵ Interessant, dass Scott hier nicht explizit die Homogenitäts- gegen die Heterogenitätsthese stellt, was im Übrigen auch in anderen Texten so gut wie nicht passiert – vielleicht scheut man doch ein wenig einen potentiellen Legitimitätsverlust in der institutionellen Umwelt angesichts dieser Kehrtwende, auch wenn innerhalb des osNI der Erklärungsmodus nachvollzogen und akzeptiert scheint, dass die ursprüngliche Homogenitätsthese Ergebnis einer missglückten Rezeptionsgeschichte sei, der DiMaggio/Powell-Text (1991b [1983]) vielfach falsch interpretiert wurde und es darin viele Hinweise auf eine Heterogenitätsannahme zu entdecken gäbe.

1970er Jahre	2000er Jahre
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effekte: Institutionelle Zwänge werden als extern und determinierend betrachtet > externer, übermächtiger Akteur trifft auf passives Subjekt > strukturelle Isomorphie ist ein Indikator für institutionelle Effekte³⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prozesse: Betonung der interaktiven Natur von institutionellen Prozessen > endogenes Handeln von verschiedenen Akteuren > Isomorphie ist nur einer von mehreren Indikatoren für institutionelle Kräfte
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Differenzierung von Organisationen nach Umwelt (institutionelle vs. technische Umwelt) > privatwirtschaftliche Organisationen wären `kulturfrei` und ausschließlich der Marktkontrolle und dem Effizienzdruck ausgesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle Arten von Organisationen/Akteuren agieren in einem institutionellen Kontext > Märkte sind institutionelle Rahmen > gerade privatwirtschaftliche Organisationen sind den stärksten Institutionalisierungen ausgesetzt: Säkularisierung, Rationalisierung, Instrumentalisierung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betonung von Stabilität, Uniformität, Ordnung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wandel, Vielfalt, Variation
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissenschaftliches Storytelling 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Systematische Analyse

Table 1: Gegenüberstellung der osNI-Eckpunkte in der Gründungsphase und in der Gegenwart (nach Scott 2001 [1995]: 208-211)

Erklärungsvorschlag für Ungenauigkeit

Einen versöhnlichen Vorschlag unterbreitet Tacke (2006) mit Verweis auf Weick (1985: 54ff) allen KritikerInnen der osNI-Theorieentwicklung: „Für das Verständnis soziologischer Theorien und Begriffe ist es mitunter hilfreich, sich zunächst ein Postulat zu vergegenwärtigen, demzufolge einzelne Theorien unmöglich alle drei anerkannten Gütekriterien wissenschaftlicher Theoriebildung gleichzeitig erfüllen können. Theorien des Sozialen können nicht zugleich allgemein und einfach und genau sein, ohne dabei nichtssagend zu werden. Interessante und produktive Theorien erzeugen sich in der Verbindung von zwei der wissenschaftlichen Tugenden und opfern darüber zwangsläufig die dritte.“ (Tacke 2006: 89)

³⁶ Dieser letzte Punkt deutet zart an, dass eine Ursache für die unglückliche Rezeptionsgeschichte des DiMaggio/Powell-Textes (1991b [1983]) der verführerische Kurzschluss sei, dass man den osNI `beweisen` könnte, indem man Homogenisierungsprozesse in organisationalen Feldern empirisch belegt.

3.3. Einblick in die Gründungstexte

Die Geschichte des osNI beginnt nicht mit einem Text, der ihn als Theorie einführt, ihm einen Namen gibt, seine Zielsetzungen, seine Argumente oder seine Kernbegriffe darlegt. Sondern erst 1991 geben Walter Powell und Paul DiMaggio ein Buch heraus, welches den Titel „The New Institutionalism in Organizational Analysis“ trägt. Diese Publikation – aufgrund des Einbandes des Werkes in der osNI-Community als „orange book“³⁷ bezeichnet – gibt den theoretischen Entwicklungen nicht nur einen Namen, sondern ist der erste integrative Text zum osNI. Interessant ist, dass es sich um einen Reader und um keine Monographie handelt: Die Integrationsleistung des Buches beschränkt sich auf die Einleitung von DiMaggio und Powell (1991a) und die Einteilung von Texten in die Bereiche Anfang, Verfeinerung und Empirie. Allerdings erwies sich die Auswahl und Klassifizierung der folgenden Texte als „Initial Formulations“ als sehr nachhaltig:

- Meyer, John W.; Rowan, Brian, 1991(1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony.
- DiMaggio, Paul J., Powell, Walter W., 1991b (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields.
- Zucker, Lynne G., 1991 (1977): The Role of Institutionalization in Cultural Persistence.
- Scott, W. Richard; Meyer, John W., 1991 (1983): The Organization of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence.

Bis heute stellt niemand diese Bewertung in Frage. Im Gegenteil, diese Texte werden als Gründungstexte bezeichnet und jedes Überblicks- oder Einführungsbuch nimmt auf sie Bezug.³⁸ Interessant ist, dass die vier, durch das orange book rückwirkend zu Klassikern erhobenen Texte eine unterschiedliche Rezeption erfuhren: Laut Analyse im Sage Handbook (Greenwood et al 2008b: 2) sind mittlerweile die Artikel von DiMaggio und Powell (1991b [1983]) sowie Meyer und Rowan (1991 [1977]) die

³⁷ An dieser Stelle möchte sich die Autorin bei Ao.Univ-Prof. Dr. Renate E. Meyer bedanken: Als in Wien verfügbare osNI-Expertin, die sich in ihrer Dissertation (Meyer 1996) und ihrer Habilitation (Meyer 2004) intensiv mit dem osNI beschäftigte, kontaktierte die Autorin sie mit der Bitte um Austausch. Sie nahm sich unmittelbar nach Beendigung eines Forschungsfreisemesters in den USA im Juli 2008 beeindruckend viel Zeit für ein Gespräch. Diesem verdankt die Autorin nicht nur einen gewaltigen Motivationsschub, ausgelöst durch positive Rückmeldungen zu ihren damaligen osNI-Einschätzungen, sondern auch diesen Slangausdruck der osNI-Community.

³⁸ Unterschiede gibt es nur in der Anzahl der Gründungstexte: Meistens werden Meyer/Rowan 1991 [1977], DiMaggio/Powell 1991b [1983] und Zucker 1991 [1977] angeführt (vgl. z.B. Hasse/Krücken 2005: Kapitel 2, Scott 2001: 42-43, Senge/Hellmann 2006b: 2, Walgenbach/Meyer 2008: Kapitel 2). Scott/Meyer 1991 [1983] wird nur dann auch aufgezählt, wenn die Kohorte der Gründungstexte gleichzeitig um Meyer/Rowan 1983 und Tolbert/Zucker 1983 erweitert werden (vgl. z.B. Greenwood et al 2008b: 3).

meistzitiertesten Texte innerhalb der Organisationstheorie. Der Artikel von Zucker 1991 (1977) spielt durch ihren anderen Fokus, welcher weiter unten besprochen wird, bisher eine geringere Rolle. Der Text von Scott und Meyer (1991 [1983]) ist der einzige, der originär nicht in einer Fachzeitschrift erschien, sondern stammt aus einem Buch. Vielleicht erreichte er deshalb nie die Aufmerksamkeit der anderen. Eine andere Erklärung könnte sein, dass der zeitgleich entwickelte Analysebegriff des organisationalen Feldes von DiMaggio/Powell (1991b [1983]) die Idee von gesellschaftlichen Sektoren (Scott/Meyer 1991 [1983]) verdrängte.

Die drei Gründungstexte, welche bis heute eine wesentliche Rolle in der Rezeption des osNI spielen und auch Grundlage der späteren Rekonstruktion des Organisationsbegriffes der Gründungsphase sind, werden in Folge vorgestellt.³⁹

3.3.1. Meyer, John W.; Rowan, Brian, 1991(1977):

Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony

Die Überschrift legt bereits die Stoßrichtung fest: Es geht um die Entzauberung der Formalstruktur von Organisation. Und es geht um den traditionsreichen Begriff der Institution. Zusammen ergibt dies eine Ergänzung der ökonomischen Organisationsbetrachtung durch eine soziologische.

Die Kernthese des Artikels ist, dass in modernen Gesellschaften die formalen Strukturen vieler Organisationen weniger die Anforderungen ihrer konkreten Aktivitäten widerspiegeln, sondern viel mehr die Mythen ihrer institutionalisierten Umwelt. Oder anders formuliert: Institutionalisierte Regeln in der Umwelt können Wirkung auf die Gestaltung der organisationalen Formalstruktur haben. Dieser Annahme folgt eine alternative Interpretation der Funktion von formaler Struktur: Sie muss keine Blaupause für Koordination und Kontrolle der tatsächlichen Organisationsaktivitäten sein, sondern kann auch eine zeremonielle Darstellung der Organisation nach innen wie außen und als solche von den organisationalen Aktivitäten entkoppelt sein. (41)

Die Entwicklung ihrer Kernthese beginnen Meyer/Rowan mit der Identifikation einer Inkonsistenz zwischen gängiger Organisationstheorie der 1970er Jahre und empirischen Beobachtungen: Während die Theorie in der formalen Struktur die Essenz der bürokratischen Organisation sieht und annimmt, dass jene die

³⁹ Andere Bearbeitungen dieser Texte finden sich z.B. in Hasse/Krücken 2005, Senge/Hellmann 2006a oder Walgenbach/Meyer 2008.

tatsächlichen Aktivitäten einer Organisation steuert, also koordiniert und kontrolliert, berichten Studien von einer Differenz zwischen formaler und informaler Struktur. Als Referenzen werden unter anderem March/Olsen (1976) und Weick (1976) genannt, die von einer losen Kopplung zwischen Struktur und Aktivität sprechen. (42-43)

Für die Auflösung dieses Widerspruchs zwischen Theorie und Empirie schlagen Meyer/Rowan nun eine alternative Quelle für die Entwicklung von formalen Strukturen vor. Sie argumentieren, dass der `Ahnherr` der Bürokratiethorie, Max Weber (2002 [1921]), verkürzt rezipiert wurde: Neben der Konzentration auf das Effizienzpotential von formaler Struktur, ignorierte man bisher die legitimierende Funktion derselben. Man begnügte sich mit der Feststellung, dass Bürokratisierung auf Rationalitätsnormen basiert, welche als generalisierte Werte in Individuum und Gesellschaft eingebettet sind. Doch Meyer/Rowan sind der Meinung, dass Rationalitätsnormen keine allgemeinen Werte sind, sondern viel spezifischer und mächtiger als solche. Rationalitätsnormen sind Institutionen, existieren in Regeln, Verständnissen sowie Bedeutungen und werden gestützt von der öffentlichen Meinung, wesentlichen gesellschaftlichen Akteuren, dem Bildungssystem bzw. manchmal sogar von Gesetzen. Daraus folgern sie, dass Institutionen kausal für den Bürokratisierungsprozess und formale Strukturen Manifestationen dieser Institutionen sind. (43-44)

Institutionelle Regeln benennen Meyer/Rowan dabei als Mythen: „In modern societies, the myth generating formal organizational structure have two key properties. First, they are rationalized and impersonal prescriptions that identify various social purposes as technical ones and specify in a rulelike way the appropriate means to pursue these technical purposes rationally. Second, they are highly institutionalized and thus in some measure beyond the discretion of any individual participant or organization. They must, therefore, be taken for granted as legitimate, apart from evaluations of their impact on work outcomes.“ (Meyer/Rowan 1991 [1977]: 44) Kurz folgt noch der Hinweis, dass formale Strukturen ebenfalls stark institutionalisiert sind und somit auch als Mythen fungieren. (44)

Die Wirkung von Mythen, die sich als Teil des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses sehr rasch verbreiten, haben laut Meyer/Rowan eine enorme Wirkung auf Organisationen: „As institutionalized rules arise in given domains of work activity, formal organizations form and expand by incorporating these rules as structural elements.“ (Meyer/Rowan 1991 [1977]: 45) Sie verwenden in

diesem Zusammenhang erstmals den Begriff isomorph: Organisationen lassen ihre Strukturen isomorph mit den Mythen werden (vgl. Meyer/Rowan 1991 [1977]: 46).

Wie sich noch bei dem Artikel von DiMaggio/Powell (1991b [1983]) zeigen wird, ist Isomorphie ein ganz wesentlicher Begriff des osNI. Umso verwunderlicher ist es, dass Meyer/Rowan ihn nicht erklären oder definieren. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird isomorph mit gleichförmig übersetzt.⁴⁰ Das Soziologielexikon erklärt Isomorphie als Beziehung zweier Systeme, deren Strukturen ident sind.⁴¹ Ob Meyer/Rowan isomorph als `identisch` oder `ähnlich` verstanden haben möchten, wird leider nicht klar in ihrem Artikel. Für den Moment kann man sagen, Meyer/Rowan gehen davon aus, dass Organisationen ihre formalen Strukturen den institutionalisierten Regeln ihrer Umwelt angleichen.

Die Vorstellung einer Wechselwirkung zwischen Organisation und Umwelt ist nicht neu; dies legen auch Meyer/Rowan da. Doch ihnen ist wichtig, diese Wechselwirkung nicht als Organisationsanpassung an technische oder ökonomische Umwelтанforderungen zu interpretieren wie andere open system-Ansätze, sondern als Widerspiegelung der sozial konstruierten Realität (vgl. Berger/Luckmann 1967) durch die Organisation. Damit meinen sie, dass Organisationen sich nicht aus Effizienzerwägungen an Umwelten anpassen, sondern dass sie sich gesellschaftlichen Institutionen angleichen, um Legitimität zugesprochen zu bekommen. Denn von Legitimität hängt laut Meyer/Rowan organisationales Überleben ab. Effizienz ist ein untergeordneter Faktor: Effizienz wie Isomorphie führen zu Legitimität. (47-53)

Institutionalisierte Organisationen, so nennen Meyer/Rowan Organisationen, die isomorph mit ihrer institutionellen Umwelt werden, haben nun zwei Probleme: Da Organisationen mit unterschiedlichen Umwelten konfrontiert sind, die institutionelle Regeln aufweisen, können Institutionen widersprüchlich sein. Außerdem können sich Institutionen und Effizienz konfligierend gegenüber stehen. (54-56)

⁴⁰ „[...] **isomorph** (gleichförmig, von gleicher Gestalt, bes. bei Kristallen); **Isomorphie**, die; **Isomorphismus**, der (Eigenschaft gewisser chem. Stoffe, gemeinsam die gleichen Kristalle zu bilden)“ (Duden 1996: 380)

⁴¹ Lexikon zur Soziologie, 1995: 319

„**Isomorphie**, Bezeichnung für eine Beziehung zwischen zwei Systemen von Elementen, die dann vorliegt, wenn beide Strukturen der Elemente umkehrbar eindeutig aufeinander abbildbar sind, d.h. wenn jedem Element und jeder Beziehung zwischen Elementen in einem System nur ein Element und eine Beziehung in einem anderen entspricht. Das Problem der I. stellt sich bei der Modellbildung, z.B. bei Abbildung einer sozialen Struktur auf eine mathematische Formulierung. I. wird oft mit >Homomorphie verwechselt.“ (Lexikon zur Soziologie, 1995: 319) „**Homomorphie** liegt vor, wenn anders als bei der Isomorphie die Beziehung zwischen zwei Strukturen nicht umkehrbar ist, weil die eine komplexer ist als die andere, so daß mehreren Elementen der komplexen Struktur nur eines in der einfachen zugeordnet ist. Der Schluß von der einfachen auf die komplexe Struktur ist daher nicht mehr eindeutig.“ (Lexikon zur Soziologie, 1995: 279)

Als Lösung für diese Konflikte bieten Meyer/Rowan nun zwei Mechanismen an: Entkopplung und Logik des Vertrauens. Mit der Entkopplung von Struktur und Aktivitäten sowie strukturellen Elementen untereinander treffen sie exakt die empirischen Beobachtungen, welche sie zum Ausgangspunkt ihrer konzeptiven Arbeit gemacht haben, und können gleichzeitig mit der Herleitung dieser eine theoretische Erklärung dafür anbieten. Die Logik des Vertrauens sehen sie als komplementäres Gegenstück der Entkopplung: Durch eine Entkopplung entsteht ein Verlust an Koordination- bzw. Kontrolloptionen in der Organisation und es entsteht Unsicherheit. Eine rituelle Logik des Vertrauens, bestehend aus Delegation, Professionalisierung, Zielmehrdeutigkeit, Vermeidung von Evaluation und Anbindung der Organisationsmitglieder soll diese Steuerungslücke füllen. (56-60)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass laut Meyer/Rowan in modernen Gesellschaften Legitimität für das Überleben einer Organisation entscheidend ist. Diese kann eine Organisation einerseits mittels Angleichung ihrer formalen Struktur an institutionelle Regeln und andererseits mit effizient durchgeführten Aktivitäten erlangen. Um diese oftmals konfligierenden Aspekte integrieren zu können, muss sich eine Organisation im Zustand loser Kopplung halten und die Logik des Vertrauens zu der ihren machen.

In Bezug auf die Form des Artikels sticht ins Auge, dass im Rahmen der Theoriekonzeption keine empirischen Beobachtungen herangezogen werden, weder eigene noch welche von KollegInnen. Zwar wird zu Beginn als Intention des Artikels die Auflösung einer Inkonsistenz zwischen Organisationstheorie und empirischer Wirklichkeit benannt, doch zur Stützung der eigenen Gedanken werden keine Daten angegeben. Dies im Zusammenspiel mit Thesen bzw. Forschungshypothesen, deren Differenzierung unklar bleibt, die aber den Text durchziehen, lässt darauf schließen, dass der Arbeit ein deduktives Forschungsverständnis zu Grunde liegt.

Analytisch bedauerlich ist, dass die Kernbegriffe der formulierten Theorie, wie z.B. Institution, Legitimität, Rationalität oder eben Organisation nicht explizit definiert werden. So bleibt auch offen, wie Isomorphie konkret aussehen soll, ob ihr Ergebnis ähnliche oder identische Strukturen sind. Nimmt man dazu die Beobachtung, dass der Artikel kein wörtliches Zitat enthält und die Quellenverweise lediglich zweimal mit Seitenangaben konkretisiert werden, stellt sich die Frage, wie durchgearbeitet das theoretische Argument vor der Veröffentlichung war.

Außerdem wirft die den Text wie ein roter Faden durchlaufende Dichotomie zwischen Effizienz und Institution folgende Frage auf: Wie wollen die Autoren diese Dichotomie verstanden wissen? Aus heutiger Sicht scheint es unvorstellbar, dass Meyer/Rowan mit Berger/Luckmann (1967) im Gepäck und ihren eigenen Überlegungen zu Rationalisierungs- und Institutionalierungsprozessen nicht der Meinung waren, dass ökonomische Effizienz oder Technologie Ergebnis sozialer Konstruktion sind. Die Autorin kann sich vorstellen, dass sie diese Gegenüberstellung aus didaktischen Überlegungen verwendet haben, um ihr Bedürfnis der Ergänzung der damals gängigen Organisationstheorie plakativer zu machen; trotzdem fände sie eine kurze Erläuterung hilfreich.

3.3.2. Zucker, Lynne G., 1991 (1977):

The Role of Institutionalization in Cultural Persistence

Zucker beschreitet in ihrem Artikel einen völlig anderen Weg als Meyer/Rowan (1991 [1977]): Sie legt kein Thesenpapier vor, sondern einen Forschungsbericht. Konkret die Beschreibung eines Laborexperiments, mit welchem sie versuchte, den Zusammenhang zwischen Institutionalisation und kultureller Persistenz zu beleuchten.

Ausgangspunkt ihres Forschungsdesigns ist die Feststellung, dass jede Verwendung des Begriffs Institution etwas mit der relativen Beständigkeit derselben zu tun hat, aber Institutionalisation und Persistenz bisher konzeptionell nicht klar getrennt wurden. Zucker möchte nun unter Zuhilfenahme der Ethnomethodologie ein entwickelteres Konzept der Institutionalisation entwerfen und damit Erklärungen bezüglich der kulturellen Persistenz formulieren können. (83)

Anders als die traditionellen Erklärungen kultureller Persistenz, wie Subsystemansatz oder normativer Rahmenansatz, welche mit funktionaler Notwendigkeit, Eigeninteresse oder Internalisierung als Motivation für kulturelle Persistenz argumentieren, meint Zucker, dass einmal institutionalisiertes Wissen alle diese intervenierenden Prozesse nicht benötigt, weil es Teil der objektiven Realität ist und somit direkt übermittelt werden kann. (84)

Der Vorteil ihrer ethnomethodologischen Perspektive ist, dass sie Mikro- und Makroebene unentwirrbar miteinander verflechtet: „To arrive shared definitions of reality, individual actors transmit an exterior and objective reality, while at the same time, through its quality of exteriority and objectivity, defines what is real for these

same actors.“ (85) Jeder Akteur erkennt und beschreibt soziale Realität indem er sie `aufführt`.

Institutionalisierte Handlungen müssen objektiv und äußerlich sein. Mit objektiv ist gemeint, dass eine Handlung von anderen Akteuren wiederholbar ist, ohne dass sich das Verständnis der Handlung verändert. Handlungen sind äußerlich, wenn das subjektive Verständnis der Handlung als intersubjektives Verständnis rekonstruiert werden kann und infolge Handlungen als Teil der externen Welt wahrgenommen werden können. Objektivität und Äußerlichkeit kovariieren häufig. Abhängig von der Beziehung zwischen diesen beiden Variablen variiert der Institutionalierungsgrad einer Handlung. (85) Die Situation einer Handlung oder die Rolle der handelnden Person beeinflusst die Wahrnehmung einer Handlung als mehr oder weniger objektiv bzw. äußerlich. (86)

Zuckers Forschungshypothese ist, dass Institutionalisierung kulturelle Persistenz in drei Dimensionen beeinflusst: Übermittlung, Beständigkeit und Veränderungsresistenz. Alle drei Aspekte sollen durch Institutionalisierung verstärkt werden. (87)

Um die Wirkung der Institutionalisierung beobachten zu können, konstruiert Zucker drei Kontexte mit unterschiedlichem Institutionalierungsgrad: persönlicher Einfluss, Organisation und Büro. (86) Das Experiment baut sie rund um die visuellen Illusion des autokinetischen Effekts (in einem vollkommen dunklen Raum scheint sich ein starrer Lichtpunkt zu bewegen, obwohl er statisch ist). Sie lässt drei Gruppen, in Form von drei Generationen, jede Dimension in jedem Kontext durchspielen. (89-100)

Zuckers Hypothese findet vollste Bestätigung: Je größer der Grad der Institutionalisierung, desto stärker die kulturelle Persistenz. (103)

Eindrucksvoll zeigt das Experiment auch, dass der Kontext Organisation bzw. Büro eine wesentlich stärkere kulturelle Persistenz aufweisen können als der persönliche Einfluss. Daraus folgt: Liest man die getestete Korrelation zwischen Institutionalierungsgrad und kultureller Persistenz in die Gegenrichtung, dann zeigt das Experiment, dass die Organisation als Kontext stark institutionalisiert ist.

Außerdem hat Zucker mit ihrem Experiment gezeigt, dass der, auch in den konzeptiven Texten des osNI, angenommene Zusammenhang zwischen Institution und Beständigkeit tatsächlich besteht.

Es entzieht sich der Kenntnis der Autorin, ob Zuckers Artikel vor oder nach jenem von Meyer/Rowan (1991 [1977]) entstand. Beide Texte wurden jedenfalls 1977 erstmals publiziert.

Auffällig ist, dass es sich beide Artikel mit dem Begriff der Institution beschäftigen und sich aber in keiner Weise aufeinander beziehen. Zucker beschäftigt sich nicht mit den Ursachen oder Formen gesellschaftlicher Entwicklung bzw. deren Wechselwirkung mit der Form der Organisation. Die Makroebene lässt sie außen vor und untersucht stattdessen den konkreten Institutionalierungsprozess. Die Überschrift und der Aufbau ihres Textes lassen sogar eher darauf schließen, dass sie sich kultureller Persistenz und deren Erklärungsansätze interessiert. Das Ergebnis, dass Organisationen stark institutionalisiert sind, wirkt wie ein Nebenprodukt.

3.3.2. DiMaggio, Paul J., Powell, Walter W., 1991b (1983):

The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields

Die Autoren diagnostizieren ein Paradoxon zwischen Sozialtheorie und Organisationstheorie (78ff): Die Gesellschaft bzw. deren Eliten werden als schlau dargestellt, während Organisationen als unintelligent beschrieben werden. Gesellschaft soll Ergebnis eng und rational miteinander verbundener Institutionen sein; entweder aus Gründen der Effizienz, aufgrund eines vorherrschenden Wertesystems oder aus marxistischer Sicht im Interesse der Kapitalisten. Organisationen hingegen wären entweder anarchisch, eine Ansammlung loser Teile, nach Autonomie strebende Agenten, kämpften mit beschränkter Rationalität, konfligierenden Zielen oder unklarer Technologie. DiMaggio und Powell fragen sich: „How can it be that the confused and contentious bumbler who populate the pages of organizational case studies and theories combine to construct the elaborate and well-proportioned social edifice that macrotheorists describe?“ (78).

Den gängigen Vorschlag für die Auflösung dieses Widerspruchs, dass das missing link zwischen der Ebene der Organisationen und jener der Gesellschaft ein Selektionsmechanismus, eine natürliche Auslese sei, die weniger taugliche Organisationen eliminiere, finden sie im Abgleich mit der empirischen Wirklichkeit nicht überzeugend: Es gäbe zu viele Beispiele, dass auch weniger rationale oder effiziente Organisationen Bestand haben. Die marxistische Antwort, dass Eliten das Sozialsystem kontrollieren würden, befriedigt sie ebenfalls nicht: Einerseits mache

die Komplexität moderner Organisation eine Steuerung unvorstellbar und andererseits hätten sie keine Indikatoren für ein abgestimmtes und geeintes Handeln einer Elite entdecken können. (79)

Folglich entwickeln sie ihre eigene Theorie zur Erklärung des Paradoxons: eine Theorie der institutionellen Isomorphie. Diese würde die Homogenisierungsthese der natürlichen Selektion, einen Begriff der Macht - wie ihn das Elitenargument einfordert - und die Irrationalitäten der organisationalen Wirklichkeit inkludieren können. Sie beginnen auf organisationaler Ebene und erklären am Ende, welche Implikationen ihr Theorievorschlag für die Sozialtheorie hat. (79)

Als Erstes stellen sie klar, dass sie nicht an der Erklärung von organisationaler Heterogenität von Organisationen interessiert sind. (64) Sie bestreiten nicht, dass es Differenzen zwischen Organisationen gäbe. Im Gegenteil, DiMaggio/Powell finden: „To the extent that pluralism is a guiding value in public policy deliberation, we need to discover new forms of intersectoral coordination that will encourage diversification rather than hastening homogenization.“ (80) Doch ihre Fragestellung lautet: „[...] why there is such a startling homogeneity of organizational practices [...]“ (64) und schließen damit an Max Webers Bürokratisierungsthese an: Sie referieren auf Webers berühmte Arbeit zu „Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“ (1997 [1920]), in welchem er vor der Eigendynamik des rationalen Geistes warnt. Fortgesetzt wird der Gedanke in seiner Herrschaftssoziologie (vgl. Weber 2002 [1921]), in welcher er die Bürokratie als organisatorische Verkörperung des rationalen Geistes darlegt und zu bedenken gibt, dass diese ein so wirkungsvolles Mittel der Kontrolle von Menschen ist, dass es nicht wieder aufgegeben werden würde. Der im Zusammenspiel mit dem Kapitalismus in Gang gesetzte Bürokratisierungsprozess ist unumkehrbar, beschleunigt sich zunehmend und führt zu einem „iron cage“ (stahlhartes Gehäuse, vgl. Titel des Artikels). Weber identifizierte als Ursachen der Bürokratisierung (1) Wettbewerb zwischen kapitalistischen Unternehmen, (2) Wettbewerb zwischen Staaten und (3) die bürgerliche Forderung nach Gleichheit vor dem Gesetz. (63)

DiMaggio/Powell meinen zwar, dass sich die These des Bürokratisierungsprozesses als Homogenisierungstendenz bestätigt hätte. Die Bürokratisierung von Staats und Wirtschaft ist abgeschlossen. Aber „organizations are still becoming more homogeneous, and bureaucracy remains the common organizational form.“ (63) Die Gründe für die Fortsetzung der Rationalisierung sind in der Zwischenzeit andere, nämlich – mit Rekurs auf Giddens (1979) – die Strukturierung organisationaler

Felder: „For reasons that we will explain, highly structured organizational fields provide a context in which individual efforts to deal rationally with uncertainty and constraint often lead to, in the aggregate, to homogeneity in structure, culture, and output.“ (64)

Ein organisationales Feld definieren DiMaggio/Powell als „those organizations that, in the aggregate constitute a recognized area of institutional life: key suppliers, resource and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce similar services or products.“ (64-65). Diese Untersuchungseinheit hat für die Autoren den Vorteil, dass sie nicht nur konkurrierende Organisationen ins Blickfeld rückt, wie beim Begriff der Population der OrganisationsökologInnen, oder ausschließlich zusammenarbeitende Einheiten, wie in der Netzwerktheorie, sondern die Gesamtheit aller relevanten Akteure berücksichtigt. (65)

Ein Feld kann nicht a priori bestimmt werden, sondern nur auf Grundlage empirischer Untersuchungen abgegrenzt werden. Organisationale Felder existieren nur, wenn sie institutionell gekennzeichnet sind. Den Prozess der institutionellen Kennzeichnung wollen die DiMaggio/Powell Strukturierung nennen, und beschreiben ihn mit vier Aspekten: „[...] an increase in the extent of interaction among organizations in the field; the emergence of sharply defined interorganizational structures of domination and patterns of coalition; an increase in the information load with which organizations in a field must contend; and the development of a mutual awareness among participants in a set of organizations that they are involved in a common enterprise.“ (65)

Ein organisationales Feld entsteht als Folge der Aktivitäten von heterogenen Organisationen (64) und im Kontext von Wettbewerb, Staat und Profession: „[...] organizational actors making rational decisions construct around themselves an environment that constrains their ability to change further in later years.“ (65) In so einem Feld entstehen Kräfte, die unterschiedliche Organisationen dazu bringen, sich aneinander anzugleichen: „Thus organizations may try to change constantly; but after a certain point in the structuration of an organizational field, the aggregate effect of individual change is to lessen the extent of diversity within the field.“ (65)

Die Kräfte, welche in einem organisationalen Feld wirken, sind Mechanismen der Isomorphie. DiMaggio/Powell unterscheiden zwei Arten von Isomorphie: Die kompetitive Isomorphie wurde von den Organisationsökologen Hannan/Freeman (1977) ausgearbeitet. Diese setzt Systemrationalität voraus und betont Wettbewerbsmärkte, Ressourcen und Kunden. Weil dies nach Ansicht der Autoren

für eine Darstellung der modernen Organisationswelt nicht ausreicht, schlagen die Autoren eine Ergänzung der kompetitiven Isomorphie mittels institutioneller Isomorphie vor. Diese würde auch politische Strategien und Rituale begreifbar machen. (67) Institutionelle Isomorphie ist unabhängig von organisationaler Effizienzsteigerung. Leistungssteigerung durch institutionelle Isomorphie kann jedoch indirekt erfolgen, weil Ähnlichkeit nicht nur die Legitimität stärkt, sondern auch Transaktionen erleichtert. Andererseits bedeutet dies wiederum nicht, dass konformistische Organisationen automatisch effizienter als abweichende Konkurrenten wären. (73)

Zur Spezifizierung der institutionellen Isomorphie schlagen DiMaggio/Powell eine analytische Typologie von drei Mechanismen vor: (1) Isomorphie durch Zwang, (2) Isomorphie durch Imitation, (3) Isomorphie durch Normen. Empirisch sind diese drei Mechanismen meistens nicht abgegrenzt voneinander zu finden, doch sie lassen sich von unterschiedlichen Bedingungen ableiten und können zu verschiedenen Konsequenzen führen. (67)

Im Rahmen der Erläuterung dieser drei Mechanismen formulieren die Autoren zwölf Forschungshypothesen zu Ausmaß und Geschwindigkeit der Anpassung, je sechs für die Ebene der Organisation (Gruppe A) und jene des organisationalen Feldes (Gruppe B), als Grundlage für weiterführende empirische Untersuchungen zu ihrer theoretischen Diskussion. Sie bezeichnen diese Hypothesen als schematisch und weisen darauf hin, dass wichtige Operationalisierungen, wie Indikatoren zur Messung von Homogenität, Information über maximale Effekte oder nicht-lineare Relationen der postulierten Beziehungen, fehlen. Außerdem ist ihnen wichtig zu betonen: „Organizations in a field may be highly diverse on some dimensions, yet extremely homogeneous on others.“ (77) Und schließlich wollen sie ihren Hypothesen noch die Information mitgeben, dass sie annehmen, die Geschwindigkeit eines Homogenisierungsprozesses variiert in Abhängigkeit der Feldbeschaffenheit hinsichtlich Technologie und Umwelt. (77)

Die Autorin hat die Typologie der Isomorphiemechanismen inklusive der dazugehörigen Hypothesen übersetzt und in der untenstehenden Tabelle 2 zusammengefasst.

Mechanismen	Ursachen	Hypothesen
Isomorphie durch <i>Zwang</i> /erzwungene Isomorphie	Politische Einflüsse, Probleme der Legitimität, formaler wie informaler Druck auf Organisationen, Abhängigkeiten, gesellschaftliche Erwartungshaltungen, zentralisierter Staat, rechtliche Rahmenbedingungen, infrastrukturelle Dienstleistungen, Konzentration des Kapitals	<p><i>A1</i>: Je größer die Abhängigkeit einer Organisation von einer anderen, desto stärker wird sie sich dieser Organisation in Struktur, Kultur und Verhalten anpassen.</p> <p><i>A2</i>: Je stärker die Ressourcenversorgung einer Organisation zentralisiert ist, in umso größerem Maße wird sie sich isomorph verändern, um sich jenen Organisationen anzupassen, von deren Versorgung mit Ressourcen sie abhängig ist.</p> <p><i>B1</i>: Je abhängiger ein organisationales Feld von einer einzigen (oder mehreren ähnlichen) Quellen lebenswichtiger Ressourcen abhängig ist, desto ausgeprägter ist die zu beobachtende Isomorphie.</p> <p><i>B2</i>: Je größer das Ausmaß an Transaktionen der Organisation eines Feldes mit staatlichen Stellen, desto ausgeprägter ist die Isomorphie des gesamten Feldes.</p>
Isomorphie durch <i>Imitation</i> /mimetische Isomorphie	Ungewissheit, kostengünstige Lösungen, Personaltransfer, Consulting, Innovationsimitation, Beschränktheit der organisationalen Variationen, Legitimitätssteigerung	<p><i>A3</i>: Je unbestimmter das Verhältnis zwischen den Mitteln und Zielen einer Organisation ist, desto stärker wird sie sich eine als erfolgreich geltende Organisation zum Vorbild nehmen.</p> <p><i>A4</i>: Je mehrdeutiger die Ziele einer Organisation sind, um so eher wird sie sich an Organisationen orientieren, die sie als erfolgreich wahrnimmt und sich entsprechend dieser Organisation verändern.</p> <p><i>B3</i>: Je geringer die Anzahl erkennbarer alternativer Organisationsmodelle in einem Feld, desto schneller laufen isomorphe Veränderungen in diesem Feld ab.</p> <p><i>B4</i>: Je unklarer die Technologien und je uneindeutiger die Ziele in einem organisationalen Feld, desto höher ist die Rate des isomorphen Wandels.</p>
Isomorphie durch <i>Normen</i> /normative Isomorphie	Professionalisierungsprozesse, legitimierte kognitive Grundlagen (Wissenschaft), Ausbildung, Netzwerke (Wirtschafts- und Berufsverbände), Personalauswahl, berufliche Sozialisation,	<p><i>A5</i>: Je größer die Bedeutung akademischer Qualifikation bei der Auswahl von Management und Personal, desto stärker wird eine Organisation den anderen Organisationen ihres Feldes ähneln.</p> <p><i>A6</i>: Je stärker Manager in Wirtschafts- und Berufsverbänden vertreten sind, desto deutlicher wird ihre Organisation den Organisationen des Feldes ähneln.</p> <p><i>B5</i>: Je ausgeprägter die Professionalisierung in einem Feld, desto größer ist auch der institutionelle isomorphe Wandel.</p> <p><i>B6</i>: Je größer das Ausmaß an Strukturierung in einem Feld, desto höher der Grad der Isomorphie.</p>

Tabelle 2: Typologie der Isomorphiemechanismen von DiMaggio/Powell (1991 [1983]: 67-77)

Als Vorteile der Theorie der institutionellen Isomorphie sehen DiMaggio/Powell hinsichtlich des zu Beginn geschilderten Paradoxons zwischen Organisations- und

Sozialtheorie folgende Aspekte: Im Vergleich zur Populationsökologie würde die Isomorphietheorie den Blick für den Kampf um organisationale Macht bzw. das organisationale Überleben schärfen. Im Vergleich zum Ansatz von Meyer/Rowan (1991 [1977]) kann hiermit auch die Genese legitimer Modell und die möglichen Interessen dahinter beleuchtet werden. Die Frage nach der Verbreitung ähnlicher organisationaler Strukturen bzw. Strategien ermöglicht die Bestimmung des Einflusses von Eliten, wobei sie in diesem Zusammenhang vor allem die Definitionsmacht über Voraussetzungen, Normen und Standards, sowie die Möglichkeit der Wahl eines kritischen Zeitpunkts für eine Intervention erwähnen. Weiters würde ein Verständnis von Homogenisierungsprozessen nach sich ziehen, dass ein Verschwinden von Organisationsformen nicht automatisch als ein grundsätzliches Scheitern interpretiert werden könnte. Und schließlich würde deutlich, dass Bemühungen um Diversifizierungen auf der Ebene des Feldes anzusetzen sind, anstatt wie momentan auf organisationaler Ebene. (80)

Irritierend an dieser Konzeption findet die Autorin, dass DiMaggio/Powell zu Beginn (63) schreiben, dass die allgemeine Organisationsform jene der Bürokratie sei. Mit diesem Begriff wird derartig stark eine Vorstellung eines rationalen, funktionalistischen Systems assoziiert, dass der Begriff schwierig mit der Idee von institutioneller Isomorphie in Verbindung zu bringen ist. Einerseits erinnert man sich an die Konzeption der formalen Organisation bei Meyer/Rowan (1991 [1977]), die allerdings die Entkopplung benötigt, um sich institutionalisieren zu können. Und diesen Lösungsmechanismus lehnen DiMaggio/Powell ab in ihrem Artikel. Andererseits empfand die Autorin die aufgebaute Dichotomie zwischen Effizienz und Institution bei Meyer/Rowan wiederum nicht mit der Idee der sozial konstruierten Realität vereinbar und formulierte die Annahme, dass es sich nur um einen Kunstgriff der Vermittlung handelt (vgl. Kapitel 4.1.1) Somit könnte man den Schluss ziehen, dass Organisationen als rationale, funktionale, institutionelle und offene Systeme sozial konstruiert sind. Die Texte selber helfen der Autorin nicht weiter, denn explizite Bezüge der Texte untereinander sind in diesen Dimensionen inexistent.

Auch sonst findet man kaum offen kommunizierte Verbindungslinien: In einer Fußnote danken DiMaggio/Powell John Meyer für sein umfangreiches Feedback zum im Rahmend der Textproduktion. Später wird ein Argument aus Meyer/Rowan (1991 [1977]) als Verdeutlichung eines eigenen Schlusses zitiert, und schließlich grenzt man

sich mit Kritik am Konzept der Entkopplung und an der Auslassung der Machtfrage ab. Verbunden sind sie nur in impliziter Weise durch den gemeinsame Referenz auf Max Weber und den Begriff der institutionellen Isomorphie.

Subtile Wirkung entfalten die Hypothesen: Auf den ersten Blick suggerieren sie, ein ideales Sprungbrett in eine empirische Anwendung des Konzepts zu sein. Auf den zweiten entpuppen sie sich als schwer operationalisierbar, und man müsste Unmengen von Daten sammeln und verarbeiten, um nur eine einzige exemplarisch beleuchten zu können.

Der Artikel von DiMaggio/Powell beeindruckt durch die Fülle der empirischen und konzeptiven Quellen, als erklärende Beispiele für ihrer Argumente heranziehen, und setzt sich nicht nur mit den etablierten Organisationstheorien als Gegenüber auseinander, sondern auch mit neueren Ansätzen wie der Populationsökologie und der Institutionenökonomie.

Nicht nachvollziehbar ist, dass der Konnex von Organisationstheorie und Sozialtheorie erst am Ende des Textes angebracht ist; stünde dieser Teil zu Beginn, wäre die Orientierung hinsichtlich des Zieles der Autoren leichter.

4. Vergleichende Rekonstruktion der Organisationsbegriffe⁴²

4.1. Rekonstruktion der Organisationskonzeption der Gründungsphase

4.1.1. Meyer/Rowan (1991 [1977])

Organisation

Organisation ist eine sozial konstruierte Realität im Sinne von Berger/Luckmann (1967). Diese ist einerseits als radikal offenes, soziales System zu denken: Die Grenze zwischen Organisation und Umwelt tendiert dazu, sich aufzulösen. Die Organisation neigt dazu, als unterscheidbare und abgegrenzte Einheit zu verschwinden. Gleichzeitig kann eine Organisation unterschiedliche Umwelten haben. Andererseits ist die Organisation eine Institution.

Umwelt

Umwelt ist ebenfalls eine sozial konstruierte Realität. In jeder Umwelt kann es eine Vielfalt von Institutionen geben, die widersprüchlich sein können. Eine Organisation kann mit unterschiedlichen Umwelten und infolgedessen mit einer Vielzahl von Institutionen konfrontiert sein.

Institution

Eine Institution ist spezifischer und mächtiger als eine Norm oder ein Wert. Sie existiert in Regeln, Verständnissen und Bedeutungen, die Teil der sozialen Struktur sind, von öffentlicher Meinung, wesentlichen Gesellschaftsakteuren, sozialem Prestige oder dem Bildungssystem unterstützt und in manchen Fällen sogar als Gesetze ausformuliert werden. Sie fungiert in der Form des Mythos.

⁴² Die Aussagen dieses Kapitels sind Rekonstruktionen und Interpretationen der Autorin, basierend auf der Bearbeitung der ausgewählten Texte (vgl. Darlegung der Vorgangsweise in Kapitel 2.3.3.). Die Grundlage dieser Rekonstruktion ist eine Sensibilisierung, welche vor allem das Ergebnis der organisationssoziologischen Ausbildung der Autorin, sowie auch der intensiven Auseinandersetzung mit der osNI-Literatur im Rahmen dieser Diplomarbeit ist (vgl. vor allem Hasse/Krücken 2005, Powell/DiMaggio 1991a, Scott 2001, Senge/Hellmann 2006 und Walgenbach/Meyer 2008).

Mythos

Der Mythos ist eine rationalisierte, entpersonalisierte Vorschrift, die verschiedene soziale Intentionen als technische Zwecke identifiziert. Weiters spezifiziert sie in regelähnlicher Weise, welche Mittel für die Umsetzung dieser technischen Zwecke sinnvoll sind. Ein Mythos kommuniziert also, was ein Akteur wie machen soll.

Erfolgskriterium der Organisation

Als Ziel einer Organisation wird Bestand angenommen, sprich Unsicherheitsreduktion, Stabilität bzw. Überleben. Das Erfolgskriterium hierfür ist ausschließlich Legitimität, da diese den Zugang zu Ressourcen regelt. Sie wird verstanden als soziale Zuschreibung, adäquat, gemäß der Erreichung kollektiver Ziele der Organisationsumwelt, zu handeln.

Erwerben kann eine Organisation Legitimität einerseits mittels organisationaler Angleichung an institutionelle Umwelten und andererseits durch organisationale Effizienz.

Organisation-Umwelt-Verhältnis

Die Umwelt konfrontiert die Organisation mit Erwartungshaltungen, den Mythen. Die Organisation entspricht diesen Mythen, um Legitimität zu erwerben und infolgedessen erfolgreich zu sein. Diese Entsprechung wird als Isomorphie bezeichnet.

Das Organisation-Umwelt-Verhältnis ist ein wechselseitiges: Da die Organisation als soziales System *und* als Institution gedacht wird, kann sie ihre eigene Umwelt werden.

Isomorphie

Isomorphie, also die Angleichung von Organisation und Umwelt, ist eine Übernahme der Mythen bzw. der Institutionen der Umwelt durch die Organisation. Sie ist beschränkt auf die formale Struktur der Organisation.

Entkopplung

Aufgrund von Isomorphie gestaltet die Organisation ihre formale Struktur gemäß der institutionalisierten Mythen ihrer Umwelt. Da eine Organisation viele Umwelten haben kann, kann sie mit widersprüchlichen Mythen konfrontiert sein. Diesen

Konflikt löst die Organisation, indem sie die Elemente ihrer Formalstruktur untereinander entkoppelt.

Zweck der Formalstruktur ist die Erlangung von Legitimität mittels Isomorphie. Legitimität kann auch durch Aktivität, also durch organisationale Effizienz erreicht werden. Da sich die beiden Legitimitätsfaktoren gegenseitig behindern können – soziale Zwecke sind nicht immer kompatibel mit Effizienz – sind auch Formalstruktur und Aktivität entkoppelt.

Die Folge der Entkopplung ist ein Verlust an Steuerungskapazität der Formalstruktur. Deshalb ist ihre Funktion nicht Koordination und Kontrolle, sondern zeremonielle, legitimierende Wirkung nach Außen wie Innen. Sie benötigt dafür eine Logik des Vertrauens, also die Institutionalisierung der Annahme, dass jeder Akteur in guter Absicht handelt.

Geltungsbereich

Organisation ist endemisch in der modernen Gesellschaft, sprich Organisation benötigt für ihr Entstehen gesellschaftliche Modernisierung, die sich auszeichnet durch Verbreitung von Institutionen sowie Komplexität der sozialen Organisation und des ökonomischen Austausches. Denn beide Legitimitätsfaktoren der Organisation, organisationale Angleichung an institutionelle Umwelten wie organisationale Effizienz, sind abhängig von der Verbreitung rationalisierter, institutionalisierter Mythen.

Innerhalb einer modernen Gesellschaft gibt es ein Kontinuum zwischen den Idealtypen öffentliche Umwelt und Marktumwelt: Während sich die öffentliche Umwelt durch Kontrollrechte der Gesellschaft auszeichnet, verfügen in der Marktumwelt die Konsumenten über diese. Die Verortung einer Organisation zwischen diesen Idealtypen bestimmt, ob sie Legitimität mehr durch institutionelle Isomorphie oder mehr durch organisationale Effizienz erreichen kann. Eine Organisation, die ausschließlich über eine öffentliche Umwelt verfügt, wird als institutionalisierte Organisation bezeichnet. Eine, die ausschließlich mit einer Marktumwelt konfrontiert ist, nennt man Produktionsorganisation. Beide Ausprägungen sind Idealtypen, d.h. in der Realität gibt es Mischformen. In Folge sind alle Organisationen einer modernen Gesellschaft institutionalisierte Organisationen, doch der Grad der Institutionalisierung ist unterschiedlich.

Zusammenfassung

Organisationen sind sozial konstruiert als radikal offene Systeme und als Institution. Sie sind institutionalisiert, was bedeutet, dass sie ihre formalen Strukturen institutionell isomorph zu ihren Umwelten gestalten, um durch deren Zusammenwirken mit organisationaler Effizienz die nötige Legitimität für einen Weiterbestand zu erwerben. Da institutionell-isomorphe Formalstrukturen untereinander, aber auch mit auf Effizienz orientierten Aktivitäten konfliktieren können, entkoppeln Organisationen ihre Strukturen untereinander und von ihren Aktivitäten. Der daraus resultierende Steuerungsverlust wird mittels einer Logik des Vertrauens ausgeglichen.

4.1.2. Zucker (1991 [1977])

Organisation

Die Organisation ist eine Institutionalisierung.

Institutionalisierung

Eine Institution ist gleichzeitig Prozess und Zustand, weshalb der Begriff Institutionalisierung passender erscheint: Akteure erkennen und beschreiben bzw. vermitteln Institutionen in ihren Handlungen.

Eine Institution weist eine hohe kulturelle Persistenz auf.

Mikro- und Makroebene

Struktur und Handeln sind miteinander verflochten: Individuelle Akteure vermitteln objektive Realität, während gleichzeitig dieselbe definiert, welche Realität derselbe Akteur wahrnimmt.

Zusammenfassung

Organisationen sind Institutionalisierungen. Dies bedeutet, dass sie gleichzeitig Prozess und Zustand sind, in denen jeweils Handeln und Struktur miteinander verflochten sind. Außerdem weisen sie eine hohe kulturelle Persistenz auf.

4.1.3. DiMaggio/Powell (1991b [1983])

Organisation

Nachdem der Weber'sche (2002 [1921]) Bürokratisierungsprozess abgeschlossen ist, ist die allgemeine Organisationsform die Bürokratie, die formale Organisation. Trotzdem wirken weiterhin Kräfte der Homogenisierung in Abhängigkeit von der Umweltgestaltung auf die Organisation.

Umwelt als organisationales Feld

Die Umwelt der Organisation ist das organisationale Feld. Dieses besteht auf der Gesamtheit aller Akteure eines institutionell gekennzeichneten Bereichs: Konkurrierende sowie koalierende Organisationen, regulierende Organisationen, ressourcenliefernde und produktabnehmende Organisationen. Die institutionelle Kennzeichnung passiert im Rahmen eines Strukturierungsprozesses (vgl. Giddens 1979). Dieser ist gekennzeichnet von (1) einer Zunahme der Interaktionen zwischen den Organisationen eines Feldes, (2) einem Auftauchen klar definierter interorganisationaler Herrschaftsstrukturen, (3) einem Anstieg der Information, welche die Organisationen des Feldes zu bearbeiten haben, und (4) der Entwicklung eines Bewusstseins von Gemeinsamkeit unter den Feldteilnehmern.

Organisation-Umwelt-Verhältnis

Im Rahmen der Strukturierung eines organisationalen Feldes gestaltet die Organisation mittels Handeln, welches bezogen ist auf andere Organisationen, ihre Umwelt mit.

Die Strukturierung eines organisationalen Feldes führt zur Tendenz der Homogenisierung der Organisationen innerhalb des Feldes, zur sogenannten institutionellen Isomorphie im Gegensatz zur kompetitiven Isomorphie, welche die Konsequenz von Wettbewerbsfeldern ist.

Institutionelle Isomorphie

Institutionelle Isomorphie bedeutet, dass Organisationen dazu tendieren, in Struktur, Kultur und Praktiken anderen Organisationen ihrer Umwelt, also ihres organisationalen Feldes ähnlich zu werden. Die Ursache dafür ist nicht die Aussicht auf Effizienzsteigerung, sondern die Sicherung der Legitimität im Beziehungsnetzwerk des organisationalen Feldes.

Isomorphie ist nicht auf die formale Struktur beschränkt, da die Koordination von Struktur und Aktivität wesentlich für die Stabilität der Organisation ist.

Isomorphie stellt sich erst ab einem bestimmten Strukturierungsgrad ein, ist unterschiedlich schnell und unterschiedlich umfangreich. Folglich können Organisationen in einigen Bereichen anderen Organisationen sehr ähnlich sein und sich gleichzeitig in anderen von ihnen unterscheiden.

Mechanismen institutioneller Isomorphie

Für die Spezifizierung der institutionellen Isomorphie wurden drei analytische Mechanismen entwickelt:

- (1) Isomorphie durch Zwang: Diese wird ausgelöst durch Abhängigkeitsbeziehungen, wobei deren Ausprägung eine große Bandbreite hat; von gesetzlichen Rahmenbedingungen bis informellem Druck gesellschaftlicher Erwartungshaltungen.
- (2) Isomorphie durch Imitation: Diese ist eine organisationale Reaktion auf Unsicherheit. Mittels Nachahmung wird versucht, Legitimität, die man bei anderen Organisationen beobachtet, zu erwerben.
- (3) Isomorphie durch Normen: Diese ist eine Folge der zunehmenden Professionalisierungsprozesse. Wissenschaft und Ausbildung schaffen einen spezifischen Werte- und Rollenkorpus, der über professionalisiertes Personal in die Organisationen einer Umwelt diffundiert.

Zusammenfassung

Gegenwärtige Organisationen sind formale Organisationen und erleben weitere Homogenisierungstendenzen. Diese entstehen in einem organisationalem Feld als Umwelt, welches von den feldzugehörigen Organisationen strukturiert wird. Ab einem bestimmten Strukturierungsgrad des Feldes, entsteht institutionelle Isomorphie zwischen den Organisationen eines Feldes. Diese kann mittels drei verschiedener Mechanismen passieren: durch Zwang, durch Imitation und durch Normen.

4.1.4. Vergleich der Gründungstexte

Stellt man die Rekonstruktionen zum Organisationsbegriff der drei Gründungstexte nebeneinander, wie in der unten angeführten Tabelle, wird noch klarer, wie unterschiedlich die drei Artikel gestaltet sind. Es ergibt sich eine einzige Dimension,

zu der jeder Artikel zumindest eine Aussage macht, und das ist die Organisation. Doch ohne Weiteres kann man trotzdem nicht auf einen integrierenden Organisationsbegriff schließen. Diesem stehen nicht nur Auslassungen bzw. Unbestimmtheiten von Dimensionen im Weg, sondern vor allem auch Gegensätze. So steht der umfassenden institutionellen Isomorphie von Organisationen bei DiMaggio/Powell die auf formale Strukturen beschränkte Isomorphie bei Meyer/Rowan oppositionell gegenüber. Gleiches gilt für die Koordination von Struktur und Aktivitäten im Gegensatz zur Entkopplung.

Dimen- sionen	Meyer/Rowan 1991 (1977)	Zucker 1991 (1977)	DiMaggio/Powell 1991 (1983)
<i>Organisation</i>	-eine sozial konstruierte Realität; -ein radikal offenes, soziales System; -keine eindeutige Umweltgrenze; -kann mehrere Umwelten haben; -institutionalisiert/eine Institution	-institutionalisiert/ eine Institution	-Bürokratie als allgemeine Organisationsform -institutionell isomorph mit einer Umwelt als strukturiertes, org. Feld; -Homogenisierungstendenz in bestimmten Umwelten
<i>Umwelt</i>	-eine sozial konstruierte Realität; -kann eine Vielfalt von Institutionen enthalten		-organisationales Feld -besteht aus Gesamtheit relevanter Organisationen -institutionell gekennzeichnet/ strukturiert; -Interaktion zwischen Organisationen; -interorganisationale Herrschaftsstrukturen; -Informationsanstieg; -Bewusstsein von Gemeinsamkeit -verursacht Homogenisierungstendenzen mittels institutioneller Isomorphie

Dimen- sionen	Meyer/Rowan 1991 (1977)	Zucker 1991 (1977)	DiMaggio/Powell 1991 (1983)
<i>Institution</i>	<ul style="list-style-type: none"> -spezifischer, mächtiger als Norm oder Wert; -existiert in Regeln, Verständnissen und Bedeutungen, die Teil der sozialen Struktur sind; -wird unterstützt von öffentlicher Meinung, wesentlichen Akteuren, sozialem Prestige, dem Bildungssystem oder durch Gesetze, -fungiert in Form des Mythos 	<ul style="list-style-type: none"> -hat hohe kulturelle Persistenz; -ist Prozess und Zustand; 	
<i>Organisationales Erfolgskriterium</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Bestand aufgrund von Legitimität; -Legitimität regelt Zugang zu Ressourcen; -Legitimität kann organisationale Effizienz und durch institutionelle Isomorphie erreicht werden 		-Legitimität im org. Feld
<i>Organisation/ Umwelt- Verhältnis</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Organisation wird isomorph zur Umwelt: -Organisation ist selbst Institution und kann sich somit selbst Umwelt sein -wechselseitiges Verhältnis 		-Organisationen gestalten ihre eigene Umwelt
<i>Isomorphie</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Angleichung der Organisation an die Umwelt; -beschränkt auf die organisationale Formalstruktur 		<ul style="list-style-type: none"> -institutionelle im Gegensatz zu kompetitiver; -entsteht ab bestimmtem Strukturierungsgrad des Feldes; -Organisationen tendieren dazu, anderen Organisationen ihres Feldes ähnlich zu werden; -nicht beschränkt auf organisationale Formalstruktur: -betrifft auch Kultur und Praktiken
<i>Entkopplung</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Formalstruktur untereinander und von Aktivitäten entkoppelt 		<ul style="list-style-type: none"> -keine Entkopplung zwischen Struktur und Aktivität; -Koordination ist wichtig für Stabilität

Dimen- sionen	Meyer/Rowan 1991 (1977)	Zucker 1991 (1977)	DiMaggio/Powell 1991 (1983)
<i>Geltungs- bereich</i>	-moderne Gesellschaft; -alle Organisationen; -unterschiedlicher Grad der Institutionalisierung		-Organisationen in einem strukturierten org. Feld
<i>Mythos</i>	-eine rationalisierte, entpersonalisierte Vorschrift; -identifiziert soziale Intentionen als technische Zwecke; -spezifiziert technische Zwecke in regel- ähnlicher Weise		
<i>Verhältnis von Struktur/ Handeln</i>		-miteinander verflochten; -Akteur vermittelt durch Handeln jene Realität, die gleichzeitig sein Handeln bestimmt	
<i>Mechanismen institutioneller Isomorphie</i>			-Zwang in Abhängigkeits- beziehungen; -Imitation zur Reduktion von Unsicherheit; -Normen als Folge von Professionalisierung

Tabelle 3: Vergleich der Rekonstruktionen des Organisationsbegriffes in der Gründungsphase

Folgender Kunstgriff wäre jedoch vorstellbar:

Man übernehme von Zucker das Prinzip der Verflechtung von Struktur und Handeln, und gehe davon aus, dass es nicht nur auf die Wechselwirkung zwischen individuellem Handeln und gesellschaftlichen Strukturen anwendbar ist, sondern auch auf jene zwischen organisationalem Handeln und organisationalen Strukturen. Dann füge man die Information hinzu, dass auch DiMaggio/Powell mit der Verwendung des Begriffs der Strukturierung und ihrer Referenz auf Giddens' Strukturierungstheorie, sowie dem Umweltkonzept als organisationalem Feld, in welchem Organisationen selbst am Aufbau und der Gestaltung der sie beeinflussenden institutionellen Strukturen beteiligt sind, eine Überwindung der in der Soziologie traditionellen Opposition von Handeln und Struktur versuchen. Und schließlich erinnere man sich, dass Meyer/Rowan der Idee des organisationalen Feldes ziemlich nahe waren, indem sie Organisation als System und als Institution beschrieben, wodurch die Organisation ebenfalls ihre eigene Umwelt werden kann, dann wirkt es nicht mehr unmöglich, sich von Meyer/Rowans unbedingter

Entkopplungsthese zugunsten eines integrierten Organisationsbegriffes zu lösen. Praktischerweise hätte man sich gleichzeitig auch der Hürde der beschränkten Isomorphie entledigt.

Ein weiteres Argument für die Infragestellung einer unbedingten Entkopplungsthese findet man noch bei den im Anschluss an die Vorstellung des Meyer/Rowan-Textes in Kapitel 3.3.1 geäußerten Gedanken der Autorin: Sie wunderte sich, warum sozialer Konstruktivismus nicht ebenso auf organisationale Effizienz und tatsächliche Organisationsaktivitäten angewendet wurde. Außerdem erschien ihr die Dichotomie zwischen institutionellen Strukturen und effizienten Aktivitäten eher einem Vermittlungsgedanken als der Konsistenz der Analyse geschuldet erschien zu sein.

Vielleicht wäre ja ein klassischer Kompromiss zwischen dem Ansatz von Meyer/Rowan und DiMaggio/Powell eine Möglichkeit: Organisationen können in Abhängigkeit zu ihren Umwelten, die für sie passendere Lösung wählen.

Dieser Gedankengang würde im folgenden Versuch eines integrierten Organisationsbegriffes für die Gründungsphase münden: Meyer/Rowan stellen den Hauptteil der Thesen. Eingefügt werden in diese einerseits Zuckers verflochtenes Verhältnis von Struktur und Handeln, und andererseits das Umweltkonzept des organisationalen Feldes sowie die Isomorphiemechanismen von DiMaggio/Powell.

Dimensionen	Versuch eines integrierten Organisationsbegriffes der Gründungsphase
<i>Organisation</i>	<ul style="list-style-type: none"> -eine sozial konstruierte Realität; -ein radikal offenes, soziales System; -keine eindeutige Umweltgrenze; -kann mehrere Umwelten haben; -institutionalisiert/eine Institution; -institutionell isomorph; -eine formale Organisation (Bürokratie)
<i>Organisationales Erfolgskriterium</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Bestand aufgrund von Legitimität; -Legitimität regelt Zugang zu Ressourcen; -Legitimität kann durch institutionelle Isomorphie erreicht werden
<i>Umwelt</i>	<ul style="list-style-type: none"> -eine sozial konstruierte Realität; -kann eine Vielfalt von Institutionen enthalten; -organisationales Feld: besteht aus Gesamtheit relevanter Organisationen, institutionell gekennzeichnet/strukturiert, Interaktion zwischen Organisationen, interorganisationale Herrschaftsstrukturen, Informationsanstieg, Bewusstsein von Gemeinsamkeit -bei bestimmtem Grad der Strukturierung löst das organisationale Feld Homogenisierungstendenzen mittels institutioneller Isomorphie aus

Dimensionen	Versuch eines integrierten Organisationsbegriffes der Gründungsphase
<i>Organisation/ Umwelt-Verhältnis</i>	-Organisation wird isomorph zur Umwelt; -Organisation ist selbst Organisation und kann sich somit selbst Umwelt sein; -Organisationen gestalten ihre eigene Umwelt; -wechselseitiges Verhältnis
<i>Institution</i>	-spezifischer, mächtiger als Norm oder Wert; -existiert in Regeln, Verständnissen und Bedeutungen, die Teil der sozialen Struktur sind; -wird unterstützt von öffentlicher Meinung, wesentlichen Akteuren, sozialem Prestige, dem Bildungssystem oder durch Gesetze, -fungiert in Form des Mythos; -hat hohe kulturelle Persistenz; -ist Prozess und Zustand
<i>Mythos</i>	-eine rationalisierte, entpersonalisierte Vorschrift; -identifiziert soziale Intentionen als technische Zwecke; -spezifiziert technische Zwecke in regel-ähnlicher Weise
<i>Isomorphie</i>	-Angleichung der Organisation an die Umwelt;
<i>Mechanismen institutioneller Isomorphie</i>	-Zwang in Abhängigkeits-beziehungen; -Imitation zur Reduktion von Unsicherheit; -Normen als Folge von Professionalisierung
<i>Formalstruktur</i>	-Entkopplung von Aktivitäten ist möglich -Koordination mit Aktivitäten unterstützt Stabilität
<i>Verhältnis von Struktur/Handeln</i>	-miteinander verflochten; -Akteur vermittelt durch sein Handeln jene Realität, die gleichzeitig dieses bestimmt
<i>Geltungsbereich</i>	-moderne Gesellschaft; -alle Organisationen; -unterschiedlicher Grad der Institutionalisierung

Tabelle 4: Versuch eines integrierten Organisationsbegriffes der Gründungsphase

4.2. Rekonstruktion der Organisationskonzeption der Gegenwart

4.2.1. Scott 2001 (1995)

Implizit findet man bei Scott vor allem Ausführungen zur Frage des Organisations-Umwelt-Verhältnisses bzw. der Frage, inwieweit institutionalisierte Organisationen einen Akteursstatus in diesem Verhältnis haben können bzw. sollen.

Verändertes Organisation-Umwelt-Verhältnis

- „Early neoinstitutional scholars, such as Meyer and Rowan (1977) and DiMaggio and Powell (1983), tended to emphasize the ways in which institutional mechanisms constrained organizational structures and activities.“ (75)
- „Recent theorists and researchers have stressed the varied nature of organizational responses to institutional demands. In some situations,

individual organizations respond strategically, either by decoupling their structures from their operations or by seeking to defend themselves in some manner from the pressures experienced. In others, the demands themselves are negotiated, as organizations collectively attempt to shape institutional requirements and redefine environments.“ (151-152)

- „I have tried to reflect the gradual but significant shift in scholarly treatments of institution-organization relations. Turning from a concern with one-way, determinant institutional ‘effects’, most contemporary researchers are instead crafting research designs to examine the complex recursive processes by which institutional forces both shape and are shaped by organizational actions.“ (179)

Scott sieht eine Veränderung in der Beschreibung des Organisations-Umwelt-Verhältnisses zwischen Gründungsphase und Gegenwart:

Er meint, dass das Verhältnis ursprünglich als eine deterministische Einwirkung von institutionellen Mechanismen auf Organisation konzipiert war, während sich heute ForscherInnen mit den verschiedenen Reaktionsmöglichkeiten der Organisationen auf institutionelle Erwartungshaltungen beschäftigen. Entkopplung zählt er neben Verteidigung und Verhandlung zu diesen Optionen. Die Grundlage dafür ist die Annahme eines komplexen, rekursiven Prozesses, in welchem institutionale Kräfte organisatorisches Handeln formen und von diesem geformt werden.

Präzisierung der Strukturierung

- „Giddens (1984) envisions what he terms the ‘duality of social structure’, recognizing it to be both product and platform of social action. Social structures exhibit a dual role in that they are both the medium and the outcome of the practices they recursively organize.“ (75)

Scott sieht den von ihm diagnostizierten Gegensatz zwischen der Anfangsphase und den Weiterentwicklungen als Ausdruck des alten Gegensatzes zwischen Struktur und Handeln und attestiert damit den Gründungstexten eine strukturalistische Zugangsweise, welche dem Akteur kein aktives Eingreifen in den Lauf der Dinge zugesteht. Eine Überwindung der Betonung der strukturellen Seite des Sozialen sieht Scott in der Integration der Strukturierungstheorie in den osNI:

Institutionen und infolge auch Organisationen sind Medium und Ergebnis der Handlungen, welche sie rekursiv organisieren.

Institutionelle Prozesse statt Isomorphie

- „Conformity is one response to isomorphic pressures but not the only one, as institutional processes combine with other forces to shape structure and action.“ (157)
- „Increasing structural isomorphism was taken as the hallmark of institutional effects. [...] Isomorphism is one possible indicator of institutional forces at work, but only one. Theoretical emphasis has shifted from an examination of institutional effects, which presumes the existence of an external, all-powerful agent confronting passive subjects, to the study of institutional processes, a view that makes the action endogenous and recognize the wide distribution of agency across actors in most organizational fields.“ (209)

Nachdem bereits beim Organisation-Umwelt-Verhältnis von mehreren Reaktionsmöglichkeiten der Organisation auf institutionellen Druck gesprochen wurde, unterstreicht Scott ein zweites Mal, dass Isomorphie nur eine, aber nicht die einzige Antwort von Organisationen auf institutionelle Erwartungshaltungen ist. Infolgedessen ist Isomorphie ein möglicher, aber nicht der einzige Indikator institutioneller Kräfte. Gegenwärtig liege der Fokus auf institutionellen Prozessen unter Beteiligung verschiedener Akteure.

So skizziert Scott z.B. ein Modell institutioneller Formen und Wirkungen, in welchem alles mit allem, aber in unterschiedlicher Weise interagiert (209): Gesellschaftliche Institutionen bieten einen Kontext, in welchem spezifischere institutionelle Felder und Formen existieren und operieren. Diese wiederum bieten einen Kontext für konkrete Organisationen und andere Typen von kollektiven Akteuren, welche dann die Rahmenbedingungen für Untergruppen und individuelle Akteure bzw. Handlungen bereitstellen. Die Top down-Prozesse in diesem Mehrebenenmodell sind konstitutive Aktivitäten, wie Diffusion, Sozialisation, Auferlegung, Ermächtigung, Beeinflussung und Prägung. Mit diesen können jeweils höher liegende Strukturen befähigend wie beschränkend die darunter liegenden gestalten. Gleichzeitig sind bottom up-Prozesse am Werk, mittels derer die Basisstrukturen ihren Kontext gestalten, wie z. B. variierende, selektive Aufmerksamkeit, Interpretation, Wissenskonstruktion, Identitätsbildung, Störung, Erfindung, Ausgleich, Vermeidung, Missachtung oder Manipulation.

Konstituierte Akteure

- „Organizations are creatures of their institutional environments; but most modern organizations are constituted as active players, not passive pawns.“ (179)

Zusammen ergeben diese Überlegungen ein Organisationsbild, welches der Organisation Akteurstatus in institutionellen Prozessen attestiert, aber gleichzeitig betont, dass es die institutionellen Umwelten sind, welche Organisationen als Akteure konstituieren. D.h. die Beziehung Umwelt-Organisation ist keine deterministische, aber eine konstituierende.

4.2.2. Hasse/Krücken 2005 (1999)

Auch bei Hasse/Krücken sucht man vergeblich nach direkten Aussagen zum Organisationsbegriff. Das Organisationsverständnis muss wieder auf die schon bekannte Art und Weise rekonstruiert werden.

Organisations-Umwelt-Verhältnis

- „Nach neo-institutionalistischer Auffassung stellen Institutionen Erwartungszusammenhänge dar, die Verhaltensweisen sowohl begrenzen als auch ermöglichen. Dabei ist wichtig, dass die Erwartungen, die an Organisationen und andere soziale Akteure adressiert werden, wahrgenommen und verarbeitet werden müssen. Das Spektrum der Art, wie institutionalisierte Erwartungszusammenhänge wahrgenommen und verarbeitet werden, kann von der nicht-bewussten und quasi-reflexartigen Interpretation bis hin zur bewussten Auseinandersetzung mit diesen Vorgaben reichen. In jedem Fall gibt der objektive Sachverhalt eines Erwartungszusammenhangs nicht automatisch Aufschluss darüber, inwiefern dieser Vorgabe tatsächlich entsprochen wird. Es ist deshalb wichtig zu betonen, dass die Reaktionen nicht durch die Institutionen determiniert sind, auf die sie bezogen sind.“ (67)
- „An die Stelle einer Punkt-zu-Punkt-Entsprechung von institutioneller Vorgabe und Handlung treten Uneindeutigkeiten, Ambivalenzen und Widersprüche“ und dieses „institutionelle Dickicht [...] ermöglicht und erfordert, gegenüber einzelnen Vorgaben auf Distanz zu gehen und sie vor dem Hintergrund anderer Erwartungen abzuarbeiten.“ (71)

Hasse/Krücken attestieren kein deterministisches Verhältnis zwischen Umwelt und Organisation. Sie betonen, dass institutionelle Erwartungshaltungen nicht konsistent und klar sind, sondern es ermöglichen, Entscheidungen zu treffen. Dafür müssen Institutionen von der Organisation wahrgenommen und verarbeitet werden.

Konstitutive Akteurskonstruktion

Da die Organisation in den Texten der Gegenwart öfters als Akteur bezeichnet wird, sind die Ausführungen betreffend konstitutiver Effekte von Institutionen auf die Akteurskonstruktion von Interesse:

- „Es sind dann nicht die Akteure, die Gesellschaft konstituieren, sondern umgekehrt, die moderne Gesellschaft konstituiert den Akteur, der vorgegebene `scripts´ umsetzt, indem er sich der vorherrschenden Form der Rationalität unterwirft. [...] Man kann in diesem Zusammenhang von der gesellschaftlichen Konstitution rationaler Akteure sprechen.“ (72)
- „Neoinstitutionalistische Theorien erachten die `Existenz´ und Charakteristika von Akteuren als sozial konstruiert und Handlung eher als das `enactment´ breiter institutioneller `scripts´ denn als eine Angelegenheit intern generierter und autonomer Wahl, Motivation und Absicht.“ (72)
- Organisationen werden als Produkt von Modernisierungsprozessen betrachtet und auch die Idee, Organisationen als Akteure anzusehen und ihnen Strategiefähigkeit zuzuschreiben, sei eine historisch bedingte Erfindung. (73)
- „Es ist wohl diese Frontstellung zwischen Theorien des Parsonianischen Typs und ökonomischen Handlungstheorien, die die Seelenverwandtschaft zwischen Netzwerksoziologie und dem soziologischen Neo-Institutionalismus begründen. Beide gehen davon aus, dass Akteure weder programmierte Automaten noch unerreichbare Autisten darstellen, sondern sich aktiv mit ihrer gesellschaftlichen Umwelt auseinandersetzen und hierdurch geprägt werden. In beiden Fällen nimmt man an, dass die Prägungen auch die Präferenzen der Akteure betreffen. Interessen, Werte und Ziele sind insofern endogen, das heißt, sie gelten nicht als determiniert oder beliebig, sondern als das Resultat einer umfassenden, aber konkreten gesellschaftlichen Einbettung. Es gibt demnach weder eine gesellschaftsfreie Hinterbühne, von der aus gesellschaftliche Vorgaben abgearbeitet werden könnten, noch sind die Akteure den Vorgaben ohnmächtig ausgesetzt. Akteure sind vielmehr an ihrer eigenen Prägung aktiv beteiligt, indem sie sich einerseits aktiv mit

gesellschaftlichen Vorgaben auseinander setzen und andererseits aktiv auf diese einwirken.“ (84)

Dieser Absatz erinnert an Scotts obige Referenz auf Giddens' Strukturationstheorie. Organisation als Akteur ist gesellschaftlich bzw. institutionell konstituiert, aber nicht determiniert, und wirkt aktiv auf gesellschaftliche Vorgaben ein.

4.2.3. Walgenbach/Meyer 2008

Dieser Text ist einer der wenigen, der sich explizit mit dem Organisationsverständnis des osNI auseinandersetzt. Sie beziehen sich dabei meistens auf Drori/Meyer/Hwang (2006), was annehmen lässt, dass es sich um eine Perspektive handelt, die dem world polity-Ansatz nahe steht.

Organisation

- „Organisationen sind sowohl in ihrer Existenz, als auch in ihren konkreten Formen eng mit dem sie umgebenden gesellschaftlichen Umfeld verwoben.“ (16)
- Der osNI schließt an die Weber'sche Idee der fortschreitenden Rationalisierung an. (15)
- Webers Idealtypus der Bürokratie selbst, eine technisch-funktionalistische Interpretation von Organisation, eignet sich nicht für die Beschreibung moderner Organisationen. (15)
- „Über die Merkmale der Bürokratie hinaus, [...] spiegeln moderne Organisationen eine Vielzahl von standardisierten und rationalisierten Umweltvorstellungen von Angemessenheit und des Wünschenswerten in der Umwelt von Organisationen wider, welche die Elemente des Bürokratiemodells teilweise untergraben.“ (16)
- Neue Standards der Angemessenheit organisationaler Strukturen und Praktiken, deren Ursprünge in professionellem Wissen oder der Übertragung nichtökonomischer Werte auf organisationale Kontexte liegen, sind z.B. Vertrauensorganisation, Netzwerkorganisation oder post-bürokratische Organisation. (16)
- „[...] moderne Organisationen [sehen sich] generell mit einem vielschichtigen und komplexen Muster rationalisierter und institutionalisierter Erwartungsstrukturen konfrontiert. Die Umwelt der Organisation generiert

politischen und sozialen Druck, der die Ausgestaltung von Organisationen unabhängig von Effizienzerwägungen prägt.“ (17)

- „Organisationen sind also nicht individuell und beliebig gestaltbare Mittel zum Zweck, sondern in ihrer Ausgestaltung einem erheblichen Druck zur Konformität mit gesellschaftlichen Annahmen darüber ausgesetzt, wie rationale Organisationen aufgebaut sein und welche Steuerungselemente in ihnen zum Einsatz kommen sollen.“ (17)
- „Organisationen erscheinen [...] weniger als kohärente soziale Gebilde, die geschaffen werden, um nur ein Ziel zu verfolgen, sondern zunehmend als Gebilde, die in hohem Maße in soziale und kulturelle Kontexte eingebettet sind und durch diese konstituiert werden.“ (17)
- Der osNI hat einen „umfassenden Organisationsbegriff“, weil sich „rationalisierte institutionalisierte Erwartungen an alle Arten von Organisationen“ richten (öffentliche wie profitorientierte Organisationen). (17)
- „Das Bild, das die neoinstitutionalistische Organisationstheorie sowohl von erwerbswirtschaftlichen als auch von nicht-erwerbswirtschaftlichen Organisationen zeichnet, zeigt diese als elaborierte, ritualisierte und manchmal modegetriebene Ansammlungen rationalisierter Mythen, die aus der Umwelt der Organisationen stammen.“ (18)
- „In diesem Sinne ist auch die Vorstellung, Organisationen seien soziale Einheiten, die einer rationalen Steuerung unterliegen [...] ein solcher Mythos.“ (18)
- Dem osNI liegt „ein ganz eigenes Organisationsverständnis zugrunde – eines, welches den ganz spezifischen Aspekt der kulturellen Konstruktion von Organisationen in besonderer Weise betont.“ (18)

Dieses Organisationsverständnis wirkt nahe der Konzeption von Meyer/Rowan (1991 [1977]). Interessant ist, dass auch hier die Vielfalt der Institutionen sowie die konstituierende Umwelt-Organisations-Beziehung erwähnt wird. Als Differenz zu den Konzeptionen der Gründungsphase würde ich die Betonung eines umfassenden Organisationsbegriffes bezeichnen

4.2.4. Greenwood et al 2008b

Überinterpretation institutioneller Isomorphie

Im Sage Handbook wird eine missglückte Rezeption der Homogenisierungsbetonung bei DiMaggio/Powell (1991 [1977]) diagnostiziert:

- „Ambiguities emerged around the meaning of isomorphism (occasionally misapplied as inevitable homogeneity) [...].“ (22)
- „However, DiMaggio and Powell’s framing of the problem was often misinterpreted by later researchers, who treated homogeneity as synonymous with institutional isomorphism, when in fact homogeneity is only one possible effect of institutional pressures and that is not, in our view, a definitional one.“ (6)
- „simplified notions of homogeneity“ (7)
- Manche sprachen sogar von einer „organizational homogeneity theory“ (7)
- „[...] several studies reported that not all organizations respond in similar fashion to institutional processes.“ (11)
- „`If isomorphism obtains, how then are we to explain the apparent variety of organizations that nonetheless co-exist within industries ...?´ This question, we believe, points to the confusion raised earlier over the idea of isomorphism: As initially proposed, isomorphism refers to the relationship between an organization and its institutional context. But, isomorphism was (and still is, unfortunately) often taken to mean that all organizations will respond in the same way. Yet, organizations confront institutional contexts containing multiple and inconsistent myths that allow for multiple yet equally legitimate responses.“ (11)

Die Intention von DiMaggio und Powell, im Gegensatz zu den anderen Organisationstheorien, bewusst die Tendenzen der Vereinheitlichung in den Fokus zu rücken, kam offenbar teilweise bei KollegInnen als Behauptung einer unbedingten Relation zwischen institutioneller Isomorphie und organisationaler Homogenität an.

Organisation-Umwelt-Verhältnis

- „By the late 1980s, increasing references were being made to the `substantial discord´ within institutional environments rather than the `effortless evolution of common sense understandings´ implicit in earlier work. Further,

it was recognized that `institutionalized myths differ in their completeness, providing scope for strategic choice in how they are interpreted.“ (12)

- „These and similar studies confirmed that organizations are unlikely to respond uniformly to institutional processes, although the `choice-set` of options is institutionally defined.“ (17)
- „Organizations were no longer presented as conforming to institutional demands, but as making sense of them, enacting them and working upon them.“ (17)

Die Vielfalt der Institutionen in einer organisationalen Umwelt, wurde als Handlungsspielraum für die Organisation entdeckt. Auch hier wird der Wechsel von einer deterministischen Perspektive zu einer konstitutiven angesprochen.

Organisationswissenschaftliche Fokussierung

- „The foundational papers ask why there is an increasing rationalization of society and use of bureaucratic organizational forms. But organization theorists are (more?) interested in institutionalized patterns of behaviour, irrespective of whether those practices are indicators of rationalization.“ (13)
- „This turning away from Weber’s focus upon rationalization would be increasingly characteristic in the 1990s, and would serve to expand the scope of institutional applications.“ (13)
- „Organizations became treated as the independent variable rather than the dependent variable in processes of institutional change.“ (19)

Im Laufe der Zeit kam es zu einer Loslösung von Webers Rationalisierungsprozess und infolge zu einer Hinwendung zur organisationalen Ebene.

4.2.5. Vergleich der Gegenwartstexte

Stellt man die Rekonstruktionen der Texte der Gegenwart nebeneinander, wie in der untenstehenden Tabelle, entsteht ein viel homogeneres Bild als in der Gründungsphase. Die identifizierten Argumente haben ähnliche bis gleiche Themen. Nur bei einem Punkt fällt ein Konflikt auf: Walgenbach/Meyer(2008) verweisen auf die Weber’sche Idee der fortschreitenden Rationalisierung, während Greenwood (et al 2008) seit den 1990er Jahren eine Loslösung von dieser Idee beschreiben. Diese Differenz könnte mit unterschiedlichen Perspektiven zusammenhängen, z.B. world polity-Ansatz versus organisationswissenschaftliche Fokussierung. Gegen diese

Begründung spricht allerdings, dass beide Texte im Titel eine organisationswissenschaftliche Selbstbeschreibung anführen.

Dimensionen	Scott 2001 (1995)	Hasse/Krücken 2005 (1999)	Walgenbach/Meyer 2008	Greenwood et al 2008b
<i>Verändertes Organisation-Umwelt-Verhältnis</i>	-eine urspr. deterministische Konzeption ist einer konstituierenden gewichen	-Reaktionen der Organisation auf inst. Umwelt sind nicht determiniert; -Inst. Vielfalt und Ambivalenzen ermöglicht Handlungsspielraum für Akteure	-Konstitutives Verhältnis; -Vielfalt von Institutionen	-Konstitutives Verhältnis; -Vielfalt der inst. Umwelt birgt Handlungsspielraum für Organisation
<i>Konstitutive Akteurs-konstruktion</i>	-Organisation wird konstituiert von inst. Umwelten als Akteur konstituiert	-nicht deterministische, sondern konstitutive Konstruktion von Akteuren		
<i>Präzisierung der Strukturierung</i>	-Ergebnis einer fortgesetzten Auseinandersetzung mit Giddens; -komplexe, rekursive Prozesse zwischen inst. Kräften und org. Handeln	-Akteure sind an eigener Prägung aktiv beteiligt, indem sie auf ges. Vorgaben einwirken		
<i>Organisation/ Institution</i>	-Dualität der Struktur; -Medium und Ergebnis von Handlungen, die sie rekursiv organisieren		-Organisationsbegriff umfassend; -kulturell konstruiert -technisch-funktionalistische Interpretation von Organisation eignet sich nicht für moderne Organisationen	

Dimensionen	Scott 2001 (1995)	Hasse/Krücken 2005 (1999)	Walgenbach/Meyer 2008	Greenwood et al 2008b
<i>Institutionelle Prozesse anstelle von Isomorphie</i>	-Isomorphie ist nur eine Option institutioneller Wirkungen; -inst. Prozesse mit versch. Akteuren auf verschiedenen Ebenen; -Top down sind es konstitutive, bottom up einwirkende Prozesse		-Anschluss an die Weber'sche Idee der fortschreitenden Rationalisierung	-Homo-genisierungstendenz infolge von Isomorphie tlw. als unbedingte Homogenität rezipiert; -Lösung von Weber-Basis machte Fokussierung auf organisations-theoretische Fragestellungen frei

Tabelle 5: Vergleich der Rekonstruktionen der Gegenwart

Die Organisationskonzeptionen der Gegenwart betonen einhellig, dass das Umwelt-Organisations-Verhältnis ein konstitutives ist, und legen Wert auf die Feststellung, dass es kein deterministisches ist. Das Ergebnis der Rekonstruktion vermittelt, dass eines der wichtigsten Themen der vergangenen Theoriediskussion im osNI die konkretere Bestimmung der Wechselbeziehung zwischen institutioneller Umwelt und Organisation war. Offensichtlich empfanden VertreterInnen des osNI, dass in der Gründungsphase bzw. der anschließenden Rezeption zu sehr die Idee der Einwirkung von Institutionen auf Organisationen forciert und simplifiziert wurde. Nicht nur die Verschiebung des Interesses von isomorphen Effekten zu institutionellen Prozessen spricht dafür, sondern vor allem das Bedürfnis, etwaigen Fehlinterpretationen der Homogenitätsthese von DiMaggio/Powell entgegen zu treten.

Betrachtet man die Entwicklung des neo-institutionalistischen Arguments als Betonung der gesellschaftlichen Komponente, dann wirkt die aktuelle Beschäftigung mit dem organisationalen Akteur als nächster Schritt, um die wechselseitige Beziehung umfassend beschreiben und erklären zu können. Dazu passt auch die bei Greenwood (et al 2008) erwähnte Loslösung von der Weber'schen (2002 [1921]) Bürokratisierungsthese und die damit einhergehende Fokussierung auf organisationsspezifischere Fragestellungen. Die Präzisierung der Einbindung der Giddens'schen (1979) Strukturationstheorie klingt äußerst fruchtbar für das Verständnis der institutionellen Prozesse zwischen Umwelt und Organisation.

Dimensionen	Versuch eines integrierten Organisationsbegriffs der Gegenwart
<i>Organisation</i>	<ul style="list-style-type: none"> -ist konstituiert durch ihre institutionelle Umwelt -ist konstituiert als Akteur -kann unterschiedlich auf institutionelle Prozesse reagieren, z.B. mit Entkopplung, Verteidigung, Verhandlung -Produkt von Modernisierungsprozessen -weniger kohärentes soziales Gebilde -umfassender Organisationsbegriff: Institutionen richten sich an alle Arten von Organisationen -elaborierte, ritualisierte Ansammlungen rationalisierter Mythen
<i>Umwelt</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Vielfalt, Uneindeutigkeit und Widersprüchlichkeit von Institutionen möglich -organisationales Feld
<i>Organisation/ Umwelt-Verhältnis</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Prozess der Strukturierung -komplexer, rekursiver Prozess, in welchem institutionelle Kräfte organisationales Handeln formen und von diesem geformt werden -Dualität sozialer Struktur: Ergebnis und Medium sozialen Handelns
<i>Institution</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Erwartungszusammenhänge, die Verhaltensweisen ermöglichen und begrenzen -Adressat obliegt die Verarbeitung, welche von nicht-bewusster, quasi-reflexartiger Interpretation bis zur bewussten Auseinandersetzung reichen -determiniert nicht die Verarbeitung -institutionelles Dickicht erfordert und ermöglicht Adressaten zu einzelnen Vorgaben auf Distanz zu gehen und sie vor dem Hintergrund anderer abzuarbeiten
<i>Institutionelle Prozesse</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Isomorphie ist nur eine Reaktionsmöglichkeit -Isomorphie ist nur ein möglicher Indikator für institutionelle Kräfte -endogenes Handeln -Aufteilung der Agentschaft auf mehrere Akteure -Isomorphie wurde in der Vergangenheit teilweise falsch verstanden: als unumgänglich bzw. Synonym für Homogenität
<i>Akteur</i>	<ul style="list-style-type: none"> -gesellschaftliche Konstitution rationaler Akteure -weder programmierte Automaten, noch unerreichbare Autisten -setzen sich aktiv mit ihrer gesellschaftlichen Umwelt auseinander und werden dadurch geprägt -Präferenzen (Interessen, Werte, Ziele) sind endogen, d.h. nicht determiniert oder beliebig, sondern Ergebnis einer umfassenden, aber konkreten gesellschaftlichen Einbettung -Handlung ist enactment institutioneller scripts und keine Angelegenheit intern generierter, autonomer Wahl, Motivation oder Absicht - setzt vorgegebene scripts um, indem er sich der vorherrschenden Form der Rationalität unterwirft -Idee, Organisation als Akteur zu betrachten und ihr Strategiefähigkeit zu zuschreiben ist eine historisch bedingte Erfindung

Dimensionen	Versuch eines integrierten Organisationsbegriffs der Gegenwart
<i>Mehrebenenmodell</i>	<ul style="list-style-type: none"> -gesellschaftliche Institutionen sind Kontext für spezifischere institutionale Felder -institutionale Felder sind Kontext für konkrete Organisationen und andere Formen kollektiver Akteure -Organisationen sind Kontext für Untergruppen und individuelle Akteure -Top down-Prozesse sind konstitutive Aktivitäten (Diffusion, Sozialisation, Auferlegung, Ermächtigung, Beeinflussung, Prägung), mit denen darüber liegende Strukturen jene unter ihnen befähigend wie beschränkend gestalten können -Bottom up-Prozesse sind Handlungen der Basisstrukturen, mit welchen sie ihren Kontext gestalten (selektive Aufmerksamkeit, Interpretation, Wissenskonstruktion, Identitätsbildung, Störung, Erfindung, Ausgleich, Vermeidung, Missachtung oder Manipulation)
<i>Theorierezeption</i>	-in der Organisationswissenschaft werden Organisationen wieder öfters als unabhängige Variable behandelt

Tabelle 6: Versuch eines integrierten Organisationsbegriffs der Gegenwart

4.3. Vergleich Gründungsphase und Gegenwart

Heterogene Gründungsphase, homogene Gegenwart

Während jeder der Gründungstexte einen ganz eigenen Fokus innerhalb der institutionellen Perspektive bearbeitete, versuchten die Texte der Gegenwart die Gesamtheit zu betrachten. Die Autorin nimmt an, dass dies nicht nur mit der zunehmenden Institutionalisierung des osNI zusammenhängt, sondern vor allem Folge der unterschiedlichen Textsorten ist: Sekundärliteratur behandelt Themen anders als originäre Artikel in Fachzeitschriften.

Wandel der Prioritäten

Während es Ende der 1970er Jahre um Effekte ging, interessiert sich der osNI heute für Prozesse. Aus heutiger Perspektive scheint die Wichtigkeit der Berücksichtigung institutioneller Effekte logisch, aber den Gründungstexten ging es darum, eine institutionelle Perspektive überhaupt auf die Agenda der Organisationsbetrachtung zu bringen. Sie mussten argumentieren, warum dies von Interesse sein könnte. Aktuell interessiert den osNI, wie institutionelle Prozesse funktionieren, welche Rolle die beteiligten Akteure spielen.

An die Stelle der Abgrenzung tritt die Integration

Die aktuellen Texte grenzen sich nicht ausführlich ab von anderen theoretischen Ansätzen, wie es die Artikel der Gründungsphase jeweils zu Beginn in legitimierender

Weise taten. Das Thema heute ist nicht mehr, ob es gegen funktionalistische Argumente oder um eine Differenzierung zur Populationsökologie geht, sondern wie man Konzepte aus anderen Theorien, z.B. der Strukturationstheorie oder den Netzwerktheorien, produktiv integrieren kann.

Konstruktivistische Perspektive ist etabliert

Während die Gründungstexte noch mit Differenzierungen zwischen technischer und institutioneller Umwelt bzw. Produktionsorganisationen und institutionalisierten Institutionen hantieren musste, erscheint es aus heutiger Sicht analytisch inkonsistent, ökonomische Effizienzkriterien oder technische Sachzwänge nicht als sozial konstruiert zu behandeln. In den gegenwärtigen Texten wirken Hinweise auf soziale Konstruktion wie eine Pflichtübung der Vollständigkeit zuliebe.

Entzauberung der Formalstruktur ist erledigt

Die Entzauberung der Formalstruktur dürfte ebenfalls an Reiz verloren haben bzw. es dürfte nicht mehr viele OrganisationssoziologInnen geben, für welche sie den Kern von Organisationen ausmacht.

Zumindest in den rekonstruierten Organisationskonzeptionen der Gegenwart spielte die formale Organisationsstruktur keine besondere Rolle. Auch die Signalwörter Mythos oder Zeremonie tauchten nur mehr selten auf.

Wiederentdeckung der Organisation

Während im Forschungsstand dieser Arbeit noch die Befürchtung erläutert wurde, dass es so aussieht, als würde durch die Rückkehr gesellschaftlicher Fragen die Organisation aus dem Blickfeld geraten, beschreiben die Herausgeber des neuen Sage Handbook of Organizational Institutionalism (Greenwood et al 2008b: 13) dass es eine Refokussierung auf organisationstheoretische Fragenstellungen im osNI gäbe.

Dies lässt darauf schließen, dass nach der Unbestimmtheit der letzten 30 Jahre, ob der osNI nun sich eher als Organisationstheorie oder als Gesellschaftstheorie empfindet, es nun zu einer allmählichen Ausdifferenzierung in zwei Richtungen kommt. Der world polity-Ansatz von John Meyer und KollegInnen (vgl. Drori et al 2006) ist dafür ein Hinweis.

Konstitution anstatt Determinierung

Den gegenwärtigen Texten zum Organisationsbegriff ist besonders wesentlich darzulegen, dass es sich bei Institutionalisierung nicht um ein deterministisches, sondern ein konstitutives Konzept handelt und dass die Organisation einen aktiven Part in institutionellen Prozessen spielt.

In diesen Ausführungen schwingt implizit mit, dass die Gründungstexte eindeutig ein deterministisches Konzept gehabt hätten. Doch wie man in der Rekonstruktion der Gründungsphase sehen kann, hatten die Gründungsväter zwar ein prioritäres Interesse an institutionellen Effekten, aber wiesen in einzelnen (Neben-)Sätzen immer wieder darauf hin, dass Organisationen selbst Institutionen sind.

Es scheint, dass so wie bei der von DiMaggio/Powell (1991 [1983]) beschriebenen Homogenitätstendenz (vgl. Greenwood et al 2008b: 22) eher die Rezeption simplifizierend verlief, als die Argumentation in den Gründungstexten.

Präzisierungen anstelle radikaler Veränderungen

Überraschenderweise ergab der Vergleich der Rekonstruktionen kaum radikale Veränderungen. Die Recherchen zum Forschungsstand hatten einen anderen Eindruck erzeugt. Die konkrete Rekonstruktion und der Vergleich vermitteln eher die eine oder andere Präzisierung. Ein gutes Beispiel dafür ist die Strukturierungstheorie. Bei DiMaggio/Powell (1991 [1983]) gibt es nicht nur eine Referenz auf Giddens, sondern sie übernehmen sogar den Begriff der Strukturierung für die Konzeption ihrer Analyseeinheit, dem organisationalen Feld. Mittlerweile wird Giddens um einiges ausführlicher und umfangreicher in den osNI integriert, aber die Grundidee dafür ist schon in der Gründungsphase entstanden.

4.4. Vorschlag eines Organisationsbegriffes für den organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus

Zum Abschluss möchte die Autorin noch ihre im Forschungsdesign formulierte, primäre Zielsetzung erfüllen, nämlich einen Organisationsbegriff für den osNI zur Diskussion zu stellen.

Dimensionen	Vorschlag eines osNI-Organisationsbegriffes
<i>Organisation</i>	<ul style="list-style-type: none"> -ein offenes, soziales System; -ist konstituiert durch ihre institutionelle Umwelt -ist konstituiert als Akteur -kann unterschiedlich auf institutionelle Prozesse reagieren, z.B. mit Entkopplung, Verteidigung, Verhandlung
<i>Organisationales Erfolgskriterium</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Bestand aufgrund von Legitimität; -Legitimität regelt Zugang zu Ressourcen;
<i>Umwelt</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Vielfalt, Uneindeutigkeit und Widersprüchlichkeit von Institutionen möglich -organisationales Feld: besteht aus Gesamtheit relevanter Organisationen, institutionell gekennzeichnet/strukturiert, Interaktion zwischen Organisationen, interorganisationale Herrschaftsstrukturen, Informationsanstieg, Bewusstsein von Gemeinsamkeit
<i>Organisation/ Umwelt-Verhältnis</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Prozess der Strukturation -komplexer, rekursiver Prozess, in welchem institutionelle Kräfte organisationales Handeln formen und von diesem geformt werden -Dualität sozialer Struktur: Ergebnis und Medium sozialen Handelns
<i>Institution</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Erwartungszusammenhänge, die Verhaltensweisen ermöglichen und begrenzen -spezifischer, mächtiger als Norm oder Wert; -existiert in Regeln, Verständnissen und Bedeutungen, die Teil der sozialen Struktur sind; -Adressat obliegt die Verarbeitung, welche von nicht-bewusster, quasi-reflexartiger Interpretation bis zur bewussten Auseinandersetzung reichen -determiniert nicht die Verarbeitung -institutionelles Dickicht erfordert und ermöglicht Adressaten zu einzelnen Vorgaben auf Distanz zu gehen und sie vor dem Hintergrund anderer abzuarbeiten
<i>Institutionelle Prozesse</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Isomorphie ist nur eine Reaktionsmöglichkeit -Isomorphie ist nur ein möglicher Indikator für institutionelle Kräfte -endogenes Handeln -Aufteilung der Agentschaft auf mehrere Akteure -Isomorphie wurde in der Vergangenheit teilweise falsch verstanden: als unumgänglich bzw. Synonym für Homogenität

Dimensionen	Vorschlag eines osNI-Organisationsbegriffes
<i>Akteur</i>	<ul style="list-style-type: none"> -gesellschaftliche Konstitution rationaler Akteure -weder programmierte Automaten, noch unerreichbare Autisten -setzen sich aktiv mit ihrer gesellschaftlichen Umwelt auseinander und werden dadurch geprägt -Präferenzen (Interessen, Werte, Ziele) sind endogen, d.h. nicht determiniert oder beliebig, sondern Ergebnis einer umfassenden, aber konkreten gesellschaftlichen Einbettung -Handlung ist enactment institutioneller scripts und keine Angelegenheit intern generierter, autonomer Wahl, Motivation oder Absicht -setzt vorgegebene scripts um, indem er sich der vorherrschenden Form der Rationalität unterwirft -Idee, Organisation als Akteur zu betrachten und ihr Strategiefähigkeit zu zuschreiben ist eine historisch bedingte Erfindung
<i>Mehrebenenmodell</i>	<ul style="list-style-type: none"> -gesellschaftliche Institutionen sind Kontext für spezifischere institutionale Felder -institutionale Felder sind Kontext für konkrete Organisationen und andere Formen kollektiver Akteure -Organisationen sind Kontext für Untergruppen und individuelle Akteure -Top down-Prozesse sind konstitutive Aktivitäten (Diffusion, Sozialisation, Auferlegung, Ermächtigung, Beeinflussung, Prägung), mit denen darüber liegende Strukturen jene unter ihnen befähigend wie beschränkend gestalten können -Bottom up-Prozesse sind Handlungen der Basisstrukturen, mit welchen sie ihren Kontext gestalten (selektive Aufmerksamkeit, Interpretation, Wissenskonstruktion, Identitätsbildung, Störung, Erfindung, Ausgleich, Vermeidung, Missachtung oder Manipulation)
<i>Geltungsbereich</i>	<ul style="list-style-type: none"> -moderne Gesellschaft; -alle Organisationen; -unterschiedlicher Grad der Institutionalisierung

Tabelle 7: Vorschlag eines osNI-Organisationsbegriffes

5. Resümee

Die Rekonstruktion förderte viel mehr Hinweise auf das osNI-Organisationsverständnis zu Tage als ich erwartet habe. Ich habe den Eindruck, dass alle Zutaten für die Formulierung eines Organisationsbegriffes bereits in den theoretischen Grundlagen des osNI enthalten sind.

Gefreut hat mich auch festzustellen, dass sich der osNI mittlerweile viel mehr der Organisation zuwendet als noch die Gründungstexte.

Vielleicht könnte man den osNI auch noch mit der Systemtheorie zusammen bringen, und damit die Mesoebene im osNI stärken. Allerdings bin ich unsicher, ob diese beiden „Theoriekulturen“ miteinander können würden.

Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin; Büschges, Günter, 2004 (1983): Einführung in die Organisationssoziologie. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Atteslander, Peter, 2008: Methoden der empirischen Sozialforschung. 10., neu bearb. und erw. Auflage, Berlin: Walter de Gruyter.
- Barnard, Chester I, 1938: The Functions of the Executive. Cambridge, MA.
- Becker-Ritterspach, Florian A. A.; Becker-Ritterspach, Jutta C. E., 2006: Isomorphie und Entkopplung im Neo-Institutionalismus. In: Senge, Konstanze; Hellmann, Kai-Uwe (Hg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Mit einem Beitrag von W. Richard Scott. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 102-117.
- Berger, Ulrike; Bernhard-Mehlich, Isolde, 2006: Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.): Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, 133-168.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas, 1967: The Social Construction of Reality. New York: Doubleday.
- Blättel-Mink, Birgit; Katz, Ingrid (Hg.), 2004: Soziologie als Beruf? Soziologische Beratung zwischen Wissenschaft und Praxis; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bonazzi, Giuseppe, 2008 (1989): Geschichte des organisatorischen Denkens. Herausgegeben von Veronika Tacke. (Italienische Originalausgabe „Storia del pensiero organizzativo“, 1989, 12., veränderte Auflage 2002, Übersetzung gemäß 13. Auflage 2002) Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Derlien, H.U.; Gerhardt, U.; Scharpf, F.W. (Hg.), 1994: Systemrationalität und Partialinteresse. Baden-Baden.
- Diekmann, Andreas, 2007: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 18., Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt TB Verlag.
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W., (1991a): Introduction. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Ed.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press, 1-38.

- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W., 1991b (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Hg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press, 63-82 (originally published in: American Sociological Review, 1983, Vol. 48 (April), 147-160).
- Drori, Gili S.; Meyer, John; Hwang, Hokyo (Ed.), 2006: Globalization and New York: Organization. Oxford University Press
- Duden, 1996: Rechtschreibung der deutschen Sprache. Band 1. 21., völlig neu bearb. und erw. Auflage, hrsg. von der Dudenredaktion, Mannheim: Dudenverlag.
- Ebers, Mark; Gotsch, Wilfried, 2006: Institutionenökonomische Theorien der Organisation. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.): Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, 199-251.
- Endruweit, Günter, 2004: Organisationssoziologie. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage (1. Auflage 1981), Stuttgart; Lucius & Lucius.
- Flick, Uwe, 2005: Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. 6., durchges. und akt. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt TB Verlag.
- Frank, David J.; Gabler, Jay, 2006: Reconstructing the University. Worldwide shifts in Academia in the 20th Century. Stanford, California: Stanford University Press.
- Giddens, Anthony, 1979: Central Problems in Social Theory: Action, Structure, and Contradictions in Social Analysis. Berkeley: University of California Press.
- Giddens, Anthony, 1986: The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration. Cambridge: Polity.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L., 2008: Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. 2., korr. Auflage, Nachdruck, Bern:Huber.
- Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin; Suddaby, Roy (Ed.), 2008a: The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism. London: Sage.
- Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin; Suddaby, Roy, 2008b: Introduction. In: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin; Suddaby, Roy (Ed.): The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism. London: Sage, 1-46.
- Hannan, Michael T.; Freeman, John H., 1977: The Population Ecology of Organizations. American Journal of Sociology, 1977, 82: 929-964.

- Hasse, Raimund; Krücken, Georg, 2005 (1999): Neo-Institutionalismus. Mit einem Vorwort von John Meyer. 2., vollständig überarbeitete Auflage, Bielefeld: transcript.
- Hasse, Raimund; Krücken, Georg, 2005a: Organisationsgesellschaft und Weltgesellschaft im soziologischen Neo-Institutionalismus. In: Jäger, Wieland; Schimank, Uwe (Hg.): Organisationsgesellschaft – Facetten und Perspektiven; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; S. 124-147.
- Hirsch, Paul, 2008: Been There, Done That, Moving On: Reflections on Institutional Theory's Continuing Evolution. In: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin; Suddaby, Roy (Ed.), 2008a: The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism. London: Sage, 783-789.
- Jäger, Wieland; Schimank, Uwe (Hg.), 2005: Organisationsgesellschaft – Facetten und Perspektiven; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kieser, Alfred, 2006a: Max Webers Analyse der Bürokratie. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.): Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, 39-64.
- Kieser, Alfred, 2006b: Managementlehre und Taylorismus. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.): Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, 65-99.
- Kieser, Alfred, 2006c: Human Relations-Bewegung und Organisationspsychologie. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.): Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, 101-131
- Kieser, Alfred, 2006d: Der Situative Ansatz. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.), 2006: Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, 169-198.
- Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.), 2006 (1993): Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer.
- Kieser, Alfred; Walgenbach, Peter, 2007 (1976): Organisation. 5., überarbeitete Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Kieser, Alfred; Woywode, Michael, 2006: Evolutionstheoretische Ansätze. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.): Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, 253-285.
- Kieserling, André, 2005: Selbstbeschreibung von Organisationen – Zur Transformation ihrer Semantik; in: Jäger, Wieland; Schimank, Uwe (Hg.)

- (2005): Organisationsgesellschaft – Facetten und Perspektiven; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; S. 51-88.
- Kromrey, Helmut, 2006: Empirische Sozialforschung. 11., überarb. Auflage, Stuttgart: UTB.
- Krücken, Georg, 2008: Hochschulen im Wettbewerb. Lehrforschung Universität Bielefeld. <http://www.uni-bielefeld.de/soz/personen/kruecken/konzept.html>, 21.10.2008.
- Krücken, Georg; Meyer, Renate; Walgenbach, Peter, 2008: New institutionalism. Intranet Plattform. <http://www.neoinstitutionalismus.at/>, 21.10.2008.
- Kühl, Stefan; Tacke, Veronika, 2004: Organisationssoziologie für die Praxis? Zur Produktion und Lehre eines Wissens, das sich gegen seine Verwendung sträubt; in: Blättel-Mink, Birgit; Katz, Ingrid (Hg.): Soziologie als Beruf? Soziologische Beratung zwischen Wissenschaft und Praxis; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; S. 67-82.
- Lamnek, Siegfried, 2005: Qualitative Sozialforschung. 4., vollst. Überarb. Auflage, Weinheim: Beltz.
- Lexikon zur Soziologie, 1995, hrsg. von Werner Fuchs-Heinritz, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Hanns Wienold, 3., völlig neu bearb. und erw. Auflage, durchges. Nachdruck, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lueger, Manfred, 2000: Grundlagen qualitativer Feldforschung. Wien: WUV.
- Luhmann, Niklas, 1999: Die Gesellschaft der Gesellschaft. 2 Bände, 2. Auflage, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas, 2000: Organisation und Entscheidung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- March, James G.; Olsen, Johan P., 1976: Ambiguity and Choice in Organizations. Bergen: Universitetsforlaget.
- Martens, Will; Ortmann, Günther, 2006: Organisationen in Luhmanns Systemtheorie. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.): Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, 427-461.
- Mense-Petermann, Ursula, 2006: Das Verständnis von Organisation im Neo-Institutionalismus. Lose Kopplung, Reifikation, Institution. In: Senge, Konstanze; Hellmann, Kai-Uwe (Hg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Mit einem Beitrag von W. Richard Scott. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 62-74.

- Meyer, John, 2005: Vorwort. In: Hasse, Raimund; Krücken, Georg.: Neo-Institutionalismus. Mit einem Vorwort von John Meyer. 2., vollständig überarbeitete Auflage, Bielefeld: transcript, 5-12.
- Meyer, John W.; Rowan, Brian, 1983: The structure of educational system. In: Meyer, John W.; Scott, W. Richard: Organizational Environments: Ritual and Rationality. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Meyer, John W.; Rowan, Brian, 1991 (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Hg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press, 41-62 (originally published in: American Journal of Sociology, 1977, Vol. 83 (2), 340-363).
- Meyer, Renate, 1996: Die Konstruktion der Umwelt von Organisationen. Dissertation an der Wirtschaftsuniversität Wien. Wien: Service Fachverlag.
- Meyer, Renate E., 2004: Globale Managementkonzepte und lokaler Kontext. Organisationale Wertorientierung im österreichischen öffentlichen Diskurs. Wien: WUV Universitätsverlag.
- Miebach, Bernhard, 2007: Organisationstheorie. Problemstellung – Modelle – Entwicklung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mikl-Horke, Gertraude, 2008: Interkulturelle Diffusion von Managementinnovationen. Themen für Dissertationen/Diplomarbeiten. Wirtschaftsuniversität Wien, http://www.wu-wien.ac.at/sozio/institut/person_detail/dis_mho, 21.20.2008
- Mills, C. Wright, 2000 [1959]: The Sociological Imagination. 14th, anniversary edition, New York: Oxford University Press.
- Morgan, Gareth, 2006 [1986]: Images of Organizations. Updated edition, Thousand Oaks, California: Sage.
- Müller, Hans-Peter, Sigmund, Steffen, 2000: Zeitgenössische amerikanische Soziologie. Opladen: Leske + Budrich.
- Müller-Jentsch, Walther, 2003: Organisationssoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus.
- Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus (Hg.), 2000a: Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. 2., durchgesehene Auflage, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus, 2000b: Zu den Beiträgen – Einladung zur Lektüre und kleine Orientierungshilfe. In: Ortmann, Günther; Sydow,

- Jörg; Türk, Klaus (Hg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. 2., durchgesehene Auflage, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 9-14.
- Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus, 2000c: Einführung. Organisation, Strukturierung, Gesellschaft. Die Rückkehr der Gesellschaft in die Organisationstheorie. In: Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus (Hg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. 2., durchgesehene Auflage, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 15-34.
- Powell, Walter W., 1991: Expanding the Scope of Institutional Analysis. In: Powell, Walter W., DiMaggio, Paul J. (Ed.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press, 183-203.
- Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Ed.), 1991: The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press.
- Preisendörfer, Peter, 2005: Organisationssoziologie – Grundlagen, Theorien und Problemstellungen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Reed, Michael I., 1996: The Sociology of Organizations. Themes, Perspectives and Prospects. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Schimank, Uwe, 2005: Organisationsgesellschaft; in: Jäger, Wieland; Schimank, Uwe (Hg.): Organisationsgesellschaft – Facetten und Perspektiven; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; S. 19-50.
- Schneider, Wolfgang Ludwig, 2005: Grundlagen der soziologischen Theorie, Band 1: Weber, Parsons, Mead, Schütz; 2. Aufl.; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schnell, Rainer; Hill, Paul B; Esser, Elke, 2008: Methoden der empirischen Sozialforschung. 8. Auflage, München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Scott, W. Richard, 1994: Conceptualizing organizational fields: Linking organizations and societal systems. In: Derlien, H.U.; Gerhardt, U.; Scharpf, F.W. (Hg.): Systemrationalität und Partialinteresse. Baden-Baden, 203-221.
- Scott, W. Richard, 2001 (1995): Institutions and Organizations. 2nd edition, Thousand Oaks, California: Sage.
- Scott, W. Richard; Davis, Gerald, 2007 (1981): Organizations and Organizing. Rational, Natural and Open System Perspectives. (Überarbeitung von "Organizations: Rational, Natural, Open Systems", 1981), Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International – Prentice Hall.

- Scott, W. Richard; Meyer, John W., 1991 (1983): The Organization of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Hg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press, 108-142 (originally published in: Meyer, John W.; Scott, W. Richard (Ed.): Organizational Environments: Ritual and Rationality. Newbury Park, 129-153).
- Senge, Konstanze, 2007: Was ist neu am Neo-Institutionalismus? Eine vergleichende Betrachtung der Organisationsumwelten zwischen dem Neo-Institutionalismus und anderen dominanten Ansätzen der US-amerikanischen Organisationssoziologie. ÖZS Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 2007, Jg. 32, Heft 1, 42-65.
- Senge, Konstanze; Hellmann, Kai-Uwe (Hg.), 2006a: Einführung in den Neo-Institutionalismus. Mit einem Beitrag von W. Richard Scott. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Senge, Konstanze; Hellmann, Kai-Uwe, 2006b: Einleitung. In: Senge, Konstanze; Hellmann, Kai-Uwe (Hg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Mit einem Beitrag von W. Richard Scott. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 7-31.
- SoQua, 2008: Sozialwissenschaftliche Berufsqualifizierung. Modul 5.6 – Organisationen, Institutionen und sozialer Wandel. <http://www.souqua.net/start.asp?b=102>, 21.20.2008.
- Strauss, Anselm L., 2007: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. 2. Auflage, unver. Nachdruck, München: Fink.
- Strübing, Jörg, 2008: Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. 2., überarb. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tacke, Veronika, 2006: Rationalität im Neo-Institutionalismus. Vom exakten Kalkül zum Mythos. In: Senge, Konstanze; Hellmann, Kai-Uwe (Hg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Mit einem Beitrag von W. Richard Scott. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 89-101.
- Tacke, Veronika, 2008: Nachwort. In: Bonazzi, Giuseppe: Geschichte des organisatorischen Denkens. Herausgegeben von Veronika Tacke. (Italienische Originalausgabe „Storia del pensiero organizzativo“, 1989, 12., veränderte

- Auflage 2002, Übersetzung gemäß 13. Auflage 2002) Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 393-399.
- Tolbert, Pamela S.; Zucker, Lynne G., 1983: Institutional sources of change in the formal structure of organizations. The diffusion of civil service reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 30, 22-39.
- Türk, Klaus, 2000: Organisation als Institution der kapitalistischen Gesellschaftsformation. In: Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus (Hg.): *Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. 2., durchgesehene Auflage*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 124-176.
- Walgenbach, Peter (2006): Neoinstitutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: Kieser, Alfred; Ebers, Mark (Hg.): *Organisationstheorien. 6., erweiterte Auflage*, Stuttgart: Kohlhammer, 353-401.
- Walgenbach, Peter; Meyer, Renate E., 2008: *Neoinstitutionalistische Organisationstheorie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Walter-Busch, Emil, 1996: *Organisationstheorien von Weber bis Weick*. Amsterdam: G+B Verlag Fakultas.
- Weber, Max, 1997 [1920]: *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I*. Hrsg. von Johannes Winckelmann, Nachdruck der 9. Aufl. 1988, Stuttgart: UTB.
- Weber, Max, 1993 [1922]: *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Hrsg. von Johannes Winckelmann, Nachdruck 7. Aufl. 1988, Stuttgart: UTB.
- Weber, Max, 2002 [1921]: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Studienausgabe zur Max-Weber-Gesamtausgabe, bearb. von Johannes Winckelmann, 5., rev. Auflage 1972, Nachdruck, Tübingen: Mohr Siebeck Verlag.
- Weber, Nina, 2004: *Institutionalistische Erklärung des tertiären Bildungssystems in Österreich am Beispiel des öffentlichen Hochschulwesens*. Diplomarbeit, Universität Linz.
- Wehrsig, Christof, 2000: Organisation als Institution? Kommentar. In: Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus (Hg.): *Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. 2., durchgesehene Auflage*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 177-180.
- Weick, Karl E., 1976: Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*, 1976, 21: 1-19.
- Weick, Karl E., 1985: *Der Prozeß des Organisierens*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Zucker, Lynne G., 1991 (1977): The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Hg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press, 83-107 (originally published in: American Sociological Review, 1977, Vol. 42 (5), 726-743).

Zusammenfassung

Der organisationssoziologische Neo-Institutionalismus (osNI) hat es bisher vermieden, sich explizit mit seinem Organisationsverständnis auseinander zu setzen. Diese Lücke versucht die Diplomarbeit mit einem theorieinternen Vergleich anhand des analytischen Instruments des Organisationsbegriffes zu schließen.

Es wurden zwei Zeitperioden definiert, einerseits die Gründungsphase des osNI Ende der 1970er Jahre und andererseits die Gegenwart ab dem Jahr 2000, für jeden Zeitraum relevante Texte ausgewählt und aus diesen implizite Hinweise auf die Organisationskonzeption rekonstruiert.

Der Vergleich der Rekonstruktionen der unterschiedlichen Perioden schärfte die Rekonstruktionen und als Ergebnis wurde ein Vorschlag für einen osNI-Organisationsbegriff erstellt.

Abstract

As Organizational Institutionalism has not yet discussed its understanding of organization, within this final thesis, it is tried to reconstruct implicit references to the organizational conception of the theory.

Therefore two different time periods were conceptualized for using them in a comparison with the theory: foundation period and recent developments. From each of this time space relevant articles were selected for the reconstruction.

At the end an institutional conception of organization is offered.

Erklärung zum selbständigen Verfassen der Arbeit

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst habe. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt. Ich habe die Arbeit bzw. Teile davon weder im In- noch Ausland einer Beurteilerin oder einem Beurteiler zur Begutachtung als Prüfungsarbeit vorgelegt.

Wien, 2008

Katrin Uhlik

Lebenslauf

04.12.1977 Geboren in Wien
30.05.1996 Matura mit Auszeichnung
Ab 10/1996 Studium an der Universität Wien
 Soziologie, FK Politik- und Kommunikationswissenschaft
Ab 08/2000 Erasmus (6Monate), University of Surrey, Roehampton, London

Studium, Details

08.01.1999 Abschluss erster Studienzweig mit Auszeichnung
Status Quo Zweiter Studienabschnitt absolviert, letzte TDP am 25.11.2008

Arbeitserfahrung, wissenschaftlich

Ab 03/1998 3 Jahre Tutorin (2 Std.) bei Prof. Dr. Hannes Haas
 Universität Wien, Institut für Publizistik
Ab 10/2001 2 Semester Tutorin (2 Std.) bei Gastprof. Dr. Christoph Maeder
 Universität Wien, Institut für Soziologie
1999/2000 Projektmitarbeiterin bei Dr. Michael Latzer
 Akademie der Wissenschaften, Wien
Ab 09/2003 2 Jahre Studienassistentin (10 Std.) bei Prof. Dr. Jürgen Pelikan
 Universität Wien, Institut für Soziologie
Ab 09/2003 2 Jahre wissenschaftliche Mitarbeiterin (20 Std.)
 Ludwig Boltzmann-Institut für
 Medizin- und Gesundheitssoziologie, Wien
Ab 09/2005 1 Semester Studienassistentin (14 Std.) bei Prof. Dr. Rudolf Forster
 Universität Wien, Institut für Soziologie

Arbeitserfahrung, anders

Ab 03/1995 5 Jahre freie journalistische Tätigkeit
 „Die Presse“, „Der Kurier“, ORF, „heureka!“/Falter, „scope“/ÖH
1999 Organisation der ÖH-Konferenz
 „The Future of the Higher Education System in Austria“
2002 Summer Associate bei McKinsey