



# **Der Neo-Institutionalismus als Kritik der ökonomistischen Perspektive**

Angenommene Dissertation  
zur Erlangung eines Grades des Doktors der Philosophie  
im Fachbereich Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften  
an der Technischen Universität Darmstadt

Referenten:

Prof. Dr. Michael Hartmann  
Prof. Dr. Dr. h.c. Alfred Kieser

vorgelegt von Konstanze Senge MA, MA

Geburtsort: Düsseldorf

Einreichungstermin: 14.7.2005

Prüfungstermin: 14.10.2005

D 17

Darmstadt 2005



## **Kapitelübersicht**

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| <b>1.</b> | <b>Einleitung</b>   | <b>1</b>   |
| 1.1       | Ziel der Arbeit   | 1          |
| 1.2       | Die Entwicklung US-amerikanischen organisationswissenschaftlichen Denkens - eine Skizze | 2          |
| 1.3       | Vorgehen und Aufbau der Arbeit  | 24         |
| <b>2.</b> | <b>Die Dominanz der ökonomistischen Perspektive seit den 60er Jahren</b>                | <b>30</b>  |
| 2.1       | Die Kontingenztheorie   | 30         |
| 2.2       | Der Ressourcen-Dependenz-Ansatz   | 42         |
| 2.3       | Der Populationsökologische Ansatz   | 55         |
| 2.4       | Die Transaktionskostentheorie   | 70         |
| 2.5       | Zusammenfassung von Kapitel 2   | 87         |
| <b>3.</b> | <b>Methodische Vorüberlegungen und Entwicklung eines Begriffsinstrumentariums</b>       | <b>93</b>  |
| 3.1       | Welche Gesellschaftsbereiche gibt es?   | 96         |
| 3.2       | Was sind Institutionen?   | 110        |
| 3.3       | Zusammenfassung von Kapitel 3   | 130        |
| <b>4.</b> | <b>Organisationswissenschaft mit Gesellschaft: der Neo-Institutionalismus</b>           | <b>132</b> |
| 4.1       | Die institutionellen Einflüsse auf das Wirtschaftssystem                                | 136        |
| 4.2       | Die institutionellen Einflüsse auf das Kultursystem und seine Organisationen            | 174        |
| 4.3       | Die institutionellen Einflüsse auf die Gemeinschaft und ihre Organisationen             | 182        |
| 4.4       | Die institutionellen Einflüsse auf die Politik und ihre Organisationen                  | 187        |
| 4.5       | Zusammenfassung von Kapitel 4   | 194        |
| <b>5.</b> | <b>Schlußbetrachtungen</b>  | <b>196</b> |
| 5.1       | Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse  | 196        |
| 5.2       | Diskussion der Ergebnisse und kritische Würdigung des Neo-Institutionalismus            | 204        |
| 5.3       | Über die sozialen Einflüsse auf die Entwicklung der Organisationswissenschaft           | 221        |
| <b>6.</b> | <b>Literaturverzeichnis</b>   | <b>231</b> |

## Genauere Inhaltsübersicht

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. EINLEITUNG</b>  | <b>1</b>  |
| <b>1.1 ZIEL DER ARBEIT</b>  | <b>1</b>  |
| <b>1.2 DIE ENTWICKLUNG ORGANISATIONSWISSENSCHAFTLICHEN DENKENS: EINE SKIZZE</b>   | <b>2</b>  |
| 1.2.1 Die administrative Richtung   | 4         |
| 1.2.2 Die soziologische Richtung  | 8         |
| 1.2.2.1 Der Einfluß Max Webers  | 8         |
| 1.2.2.2 Die „Suggestions“ von Talcott Parsons und die „Old Institutionalists“   | 11        |
| 1.2.3 Die Dominanz einer ökonomistischen Perspektive seit den 60er Jahren   | 15        |
| 1.2.4 Der Neo-Institutionalismus als implizite Kritik des organisationswissenschaftlichen Umfeldes                          | 19        |
| <b>1.3 VORGEHEN UND AUFBAU DER ARBEIT</b>   | <b>24</b> |
| <b>2. DIE DOMINANZ EINER ÖKONOMISTISCHEN PERSPEKTIVE SEIT DEN 60ER JAHREN</b>   | <b>30</b> |
| <b>2.1 DIE KONTINGENZTHEORIE</b>  | <b>30</b> |
| 2.1.1 Korrelationen zwischen formalen Strukturmerkmalen und organisationsinternen Faktoren                                  | 33        |
| 2.1.2 Korrelationen zwischen formalen Strukturmerkmalen und organisationsexternen Faktoren                                  | 35        |
| 2.1.3 Zusammenfassung   | 40        |
| <b>2.2 DER RESSOURCEN-DEPENDENZ-ANSATZ</b>  | <b>42</b> |
| 2.2.1 Die Konzeption der Umwelt im Ressourcen-Dependenz-Ansatz und die daraus resultierende Abhängigkeit für Organisationen | 44        |
| 2.2.2 Fusionen, Joint-Ventures und Diversifikation  | 47        |
| 2.2.3 Interlocking Directorates   | 51        |
| 2.2.4 Zusammenfassung   | 53        |
| <b>2.3 DER POPULATIONSOÖKOLOGISCHE ANSATZ</b>   | <b>55</b> |
| 2.3.1 Entwicklungen von spezialisierten und generalisierten Organisationen  | 58        |
| 2.3.2 Density Dependence Theory und Legitimität   | 60        |
| 2.3.3 Community Studies   | 62        |
| 2.3.5 Neugründung von Organisationen  | 65        |
| 2.3.5 Zusammenfassung   | 67        |
| <b>2.4 DIE TRANSAKTIONSKOSTENTHEORIE</b>  | <b>69</b> |
| 2.4.1 Bedingungsgrößen ökonomischer Transaktionen   | 70        |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| 2.4.2      | Multidivisional-Form-Studies                         | 76        |
| 2.4.3      | Make-or-Buy-Studien                                  | 79        |
| 2.4.4      | Studien zur Struktur von Beschäftigungsverhältnissen | 82        |
| 2.4.5      | Zusammenfassung                                      | 84        |
| <b>2.5</b> | <b>ZUSAMMENFASSUNG VON KAPITEL 2</b>                 | <b>86</b> |

### **3. METHODISCHE VORÜBERLEGUNGEN UND ENTWICKLUNG EINES BEGRIFFSINSTRUMENTARIUMS** **92**

|            |   |            |
|------------|---|------------|
| <b>3.1</b> | <b>WELCHE GESELLSCHAFTSBEREICHE GIBT ES?</b>  | <b>95</b>  |
| 3.1.1      | „Organizational Field“ und „Organizational Sector“  | 95         |
| 3.1.2      | Der Gesellschaftsbegriff bei Talcott Parsons  | 100        |
| 3.1.2.1    | Gemeinschaft  | 103        |
| 3.1.2.1    | Kultursystem  | 104        |
| 3.1.2.3    | Politik   | 105        |
| 3.1.2.4    | Wirtschaft  | 107        |
| 3.1.3      | Was ergibt sich aus der Darstellung des Parsonsschen Gesellschaftsbegriffes für die Analyse des Neo-Institutionalismus? | 107        |
| <b>3.2</b> | <b>WAS SIND INSTITUTIONEN?</b>  | <b>109</b> |
| 3.2.1      | Der Institutionenbegriff im Neo-Institutionalismus  | 109        |
| 3.2.1.1    | Das Institutionenmodell von Richard Scott   | 113        |
| 3.2.1.2    | Alternative neo-institutionalistische Annäherungen an den Institutionenbegriff  | 116        |
| 3.2.2      | Definition von Institutionen  | 120        |
| 3.2.3      | Zwischenbilanz  | 127        |
| <b>3.3</b> | <b>ZUSAMMENFASSUNG VON KAPITEL 3</b>  | <b>129</b> |

### **4. ORGANISATIONSWISSENSCHAFT MIT GESELLSCHAFT: DER NEO- INSTITUTIONALISMUS** **131**

|            |  |            |
|------------|--|------------|
| <b>4.1</b> | <b>DIE INSTITUTIONELLEN EINFLÜSSE AUF DAS WIRTSCHAFTSSYSTEM</b>  | <b>135</b> |
| 4.1.1      | Institutionelle Einflüsse innerhalb des Wirtschaftssystems   | 136        |
| 4.1.1.1    | Neil Fligstein (1991): The Structural Transformation of American Industry                              | 137        |
| 4.1.1.2    | Institutionen versus Schockwirkungen   | 139        |
| 4.1.1.3    | Interessen als institutionelle Interessen innerhalb der Wirtschaft                                     | 140        |
| 4.1.21     | John Meyer (1994): Social Environments and Organizational Accounting                                   | 143        |
|            | John Meyer, Brian Rowan (1991): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony | 143        |
| 4.1.2.2    | Legitimität  | 146        |

|            |   |            |
|------------|---|------------|
| 4.1.3      | Institutionelle Einflüsse des Gemeinschaftssystems auf das Wirtschaftssystem  | 150        |
| 4.1.3.1    | „World Polity“-Forschung  | 151        |
| 4.1.3.2    | Professionsforschung  | 156        |
| 4.1.4      | Institutionelle Einflüsse der Politik auf das Wirtschaftssystem   | 161        |
| 4.1.4.1    | James Baron, Frank Dobbin, Deveraux Jennings (1986): War and Peace: The Evolution of Modern Personnel Administration in U.S. Industry | 162        |
| 4.1.4.2    | Frank Dobbin, John Sutton, John Meyer, Richard Scott (1994): Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets     | 165        |
| 4.1.5      | Zwischenbetrachtung   | 168        |
| <b>4.2</b> | <b>DIE INSTITUTIONELLEN EINFLÜSSE AUF DAS KULTURSYSTEM UND SEINE ORGANISATIONEN</b>   | <b>172</b> |
| 4.2.1      | Paul DiMaggio (1991): Constructing an Organizational Field as a Professional Project: U.S. Art Museums, 1920-1940                     | 173        |
| 4.2.1.1    | Institutionelle Einflüsse politischer Organisationen auf die Entwicklung von Kunstmuseen  | 175        |
| 4.2.1.2    | Institutionelle Einflüsse der Professionsgemeinschaft auf die Entwicklung von Kunstmuseen   | 176        |
| 4.2.1.3    | Institutionelle Einflüsse innerhalb des kulturellen Systems   | 177        |
| 4.2.1.4    | Institutionelle ökonomische Einflüsse auf die Entwicklung der Kunstmuseen   | 178        |
| 4.2.1.5    | Zusammenfassung   | 179        |
| <b>4.3</b> | <b>DIE INSTITUTIONELLEN EINFLÜSSE AUF DIE GEMEINSCHAFT UND IHRE ORGANISATIONEN</b>  | <b>180</b> |
| 4.3.1      | John Meyer, David Frank, Ann Horonaka, Evan Schofer, Nancy Tuma (1997): The Structuring of a World Environmental Regime, 1870-1990    | 181        |
| 4.3.1.1    | Die institutionellen Einflüsse des Kultursystems auf die Entwicklung des WER und seine Organisationen                                 | 181        |
| 4.3.1.2    | Die institutionellen Einflüsse der Gemeinschaft auf die Entwicklung des WER und seine Organisationen                                  | 182        |
| 4.3.1.3    | Die institutionellen Einflüsse der Politik auf die Entwicklung des WER und seine Organisationen                                       | 183        |
| 4.3.1.4    | Die institutionellen Einflüsse der Wirtschaft auf die Entwicklung des WER und seine Organisationen                                    | 184        |
| 4.3.1.5    | Zusammenfassung   | 184        |
| <b>4.4</b> | <b>DIE INSTITUTIONELLEN EINFLÜSSE AUF DIE POLITIK UND IHRE ORGANISATIONEN</b>   | <b>185</b> |
| 4.4.1      | Die institutionellen Einflüsse des Gemeinschaftssystems auf die Politik und ihre Organisationen                                       | 187        |

|                                |   |            |
|--------------------------------|---|------------|
| 4.4.1.2                        | John Boli, George Thomas (1997): World Culture in the World Polity: A Century of International Non-Governmental Organization                                    | 187        |
| 4.4.2                          | Institutionelle Einflüsse innerhalb des politischen Systems   | 188        |
| 4.4.2.1                        | Pamela Tolbert, Lynne Zucker (1983): Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935 | 188        |
| 4.4.3                          | Zusammenfassung   | 191        |
| <b>4.5</b>                     | <b>ZUSAMMENFASSUNG VON KAPITEL 4</b>  | <b>192</b> |
| <b>5. SCHLUßBETRACHTUNGEN</b>  |   | <b>194</b> |
| <hr/>                          |   |            |
| <b>5.1</b>                     | <b>ZUSAMMENFASSUNG DER ZENTRALEN ERGEBNISSE</b>   | <b>194</b> |
| 5.1.1                          | Kontingenztheorie, Ressourcen-Dependenz-Ansatz, Populationsökologische Ansatz, Transaktionskostentheorie  | 195        |
| 5.1.2                          | Neo-Institutionalismus  | 200        |
| <b>5.2</b>                     | <b>DISKUSSION DER ERGEBNISSE UND KRITISCHE WÜRDIGUNG DES NEO-INSTITUTIONALISMUS</b>   | <b>202</b> |
| 5.2.1                          | Die Rückkehr der Soziologie in die Organisationswissenschaft?   | 202        |
| 5.2.2                          | Ökonomie versus Kultur?   | 206        |
| 5.2.3                          | Offene Fragen   | 210        |
| 5.2.3.1                        | Was machen die Akteure?   | 210        |
| 5.2.3.2                        | Warum sperrt sich der Neo-Institutionalismus gegenüber einer Institutionalisierung von Interessen?  | 213        |
| 5.2.3.3                        | Wie werden relevante Institutionen erkannt und gewichtet?   | 214        |
| 5.2.3.4                        | Wie sieht die neo-institutionalistische Methode aus?  | 215        |
| 5.2.3.5                        | Wofür eignet sich der Neo-Institutionalismus?   | 217        |
| <b>5.3</b>                     | <b>ÜBER DIE SOZIALEN EINFLÜSSE AUF DIE ENTWICKLUNG DER ORGANISATIONSWISSENSCHAFT</b>  | <b>219</b> |
| 5.3.1                          | Über die Expansion der Business-Schools   | 219        |
| 5.3.2                          | Die Professionalisierung eines akademischen Bereiches   | 222        |
| 5.3.3                          | Veränderungen innerhalb der Organisationssoziologie   | 224        |
| 5.3.4                          | Die Wiederentdeckung der Kultur   | 225        |
| <b>6. LITERATURVERZEICHNIS</b> |   | <b>229</b> |
| <hr/>                          |   |            |
| <b>ANHANG: ABKÜRZUNGEN</b>     |   | <b>258</b> |



**ERKLÄRUNG** **259**

---

**ERKLÄRUNG** **259**

---

**DEUTSCHE ZUSAMMENFASSUNG** **260**

---

**ENGLISH SUMMARY** **262**

---

**WISSENSCHAFTLICHER WERDEGANG VON KONSTANZE SENGE** **264**

---

# 1. Einleitung

## 1.1 Ziel der Arbeit

Diese Arbeit versteht sich als ein theoretischer Beitrag über die Entwicklung und den Stand der US-amerikanischen Organisationswissenschaft. Ihr Zielpunkt ist eine Analyse des soziologischen Neo-Institutionalismus. Sie sieht den soziologischen Neo-Institutionalismus als einen organisationswissenschaftlichen Ansatz, der sich in fundamentaler und charakteristischer Weise von anderen dominanten Ansätzen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft der letzten vierzig Jahre unterscheidet. Die Argumentation dieser Arbeit wird von der These geleitet, daß die US-amerikanische Organisationswissenschaft seit den 60er Jahren in ihren wichtigen Strömungen wie der Kontingenztheorie, dem Populationsökologischen Ansatz, dem Ressourcen-Dependenz-Ansatz und der Transaktionskostentheorie sich weitgehend als eine Disziplin darstellt, in der die Ökonomie als übergeordneter Referenzbereich explizit oder implizit vorausgesetzt wird und in dem die Gesellschaft bzw. die Umwelt von Organisationen fast ausschließlich als ökonomische Umwelt gedacht ist. Das Begriffspaar „ökonomische Umwelt“ meint dabei einen analytisch zu differenzierenden Raum, in dem *primär* Ressourcen bereit gestellt werden und in dem primär Prozesse der Ressourcensicherung- und verteilung zu beobachten sind. Eine *multikontextuelle* Verbindung von Organisation und Gesellschaft ist in diesen Ansätzen nicht prävalent. Die genannten Strömungen können deshalb als *ökonomistisch* bezeichnet werden. Im Unterschied dazu berücksichtigt der soziologische Neo-Institutionalismus eine Vielzahl organisationaler Umweltbereiche und betrachtet Organisationen stets innerhalb eines gesellschaftlichen Kontextes. Die Darstellung und Analyse dieses Unterschieds zwischen dem soziologischen Neo-Institutionalismus und den anderen vier genannten Theorien der US-amerikanischen Organisationswissenschaft ist das zentrale Anliegen der vorliegenden Arbeit.

## 1.2 Die Entwicklung organisationswissenschaftlichen Denkens — Eine Skizze

Der Kern der vorliegenden Arbeit richtet sich auf die Unterscheidung zwischen dem Neo-Institutionalismus<sup>1</sup> und einer ansonsten in ihren dominanten Strömungen als ökonomistisch zu bezeichnenden Fachrichtung. Der analytische Fokus des Neo-Institutionalismus, insbesondere seine weite gesellschaftlich orientierte Perspektive markieren das zentrale Unterscheidungsmerkmal. Interessanterweise ist das, was den Neo-Institutionalismus ausmacht, dabei nicht so neu, wie man aufgrund der aktuellen Bedeutung und Verbreitung dieses Ansatzes vermuten mag. Das Präfix „Neo“ deutet an, daß es sich um eine zumindest in manchen Aspekten historisch rückgewandte Forschungsrichtung handelt, die ihren Ursprung bereits in den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts hatte. Die intellektuellen Wurzeln des Neo-Institutionalismus weisen zurück auf Wissenschaftler wie Parsons, Merton, Stinchcombe, Blau, Selznick usw.; d.h. zurück auf jene Soziologen, welche die von Kenneth Boulding (1953) beschriebene „Organizational Revolution“ und die damit einhergehenden gravierenden Veränderungen innerhalb der US-amerikanischen Gesellschaft zum Ausgangspunkt ihrer organisationswissenschaftlichen Analysen nahmen. Diese soziologische Richtung unterschied sich fundamental von den Forschungen einer administrativ ausgerichteten Organisationswissenschaft, welche bezüglich Ideen und Methoden Taylor, Fayol, Rothlisberger etc. verpflichtet war. Die Unterschiede zwischen diesen beiden Richtungen lassen sich in etwa mit jenen Unterschieden vergleichen, die aus heutiger Sicht das Verhältnis zwischen dem Neo-Institutionalismus und seinem organisationswissenschaftlichen Umfeld kennzeichnen, ohne daß damit eine Wiederholung der Geschichte angedeutet werden soll und ohne daß damit nicht auch gravierende Brüche zwischen „damals“ und „heute“ gesehen werden. Angedeutet werden soll aber, daß „cum grano salis“ eine Parallele gezogen werden kann, deren Skizzierung sich als überaus sinnvoll erweist, um für die in dieser Arbeit zu entwickelnde Dichtotomie „Neo-Institutionalismus versus ökonomistische Ansätze“ sensibilisiert zu werden und um den Blick für die hier interessierenden wissenschaftlichen Zugänge zum Gegenstand „Organisation“ zu schärfen. Aus diesem Grunde soll das Potenzial einer Reflexion über die historische Entwicklung nicht ungenutzt bleiben, sondern steht am Anfang dieser Arbeit (Unterkapitel 1.2.1 und 1.2.2).

---

<sup>1</sup> Im Rahmen dieser Arbeit ist immer der soziologische Neo-Institutionalismus gemeint, wenn von „Neo-Institutionalismus“ die Rede ist. Unterschieden werden damit neo-institutionalistische Strömungen in der Soziologie, Politikwissenschaft und der Ökonomie.

In den folgenden zwei Unterkapiteln sollen diese beiden wichtigen organisationswissenschaftlichen Strömungen vorgestellt werden. Dafür geht der analytische Blick zurück auf die frühen 60er Jahre des letzten Jahrhunderts, als sich an den amerikanischen Universitäten das Studium und die Analyse von Organisationen mehr und mehr zu einem bedeutenden Forschungsbereich entwickelte, und die nunmehr fünfzigjährige Geschichte der heutigen „Organisationswissenschaft“ als eigenständige Disziplin in den USA ihren Ausgang nahm.<sup>2</sup> Zu dieser Zeit, also gegen Mitte des 20. Jahrhunderts, gab es zwei Forschungsrichtungen, in deren Zentrum die Analyse von Organisationen stand. Zum einen gab es eine administrative Richtung, zum anderen eine soziologische (STERN/BARLEY 1996: 149ff.). Die Trennung zwischen diesen zwei Traditionen erfolgt entlang einer Reihe von Unterschieden, anhand derer die organisationswissenschaftliche Forschung *tendenziell* entweder der einen oder der anderen Richtung zugerechnet werden kann (STERN/BARLEY 1996: 149). Es handelt sich also nicht um eine schneidend scharfe Linie, denn - wie Pareto einst kommentierte - „es ist nur durch unseren Brauch, daß wir unser Erkenntnisobjekt in verschiedene Teile gliedern, und eine solche Gliederung ist künstlich“ (Pareto, zitiert nach DAHRENDORF 1967: 45). Pointierend und stets mit dem Wissen um Ausnahmen kann man für die administrative Richtung feststellen, daß sie sich durch einen Fokus auf gewinnbringende Organisationen auszeichnete, während innerhalb der soziologischen Richtung damals vornehmlich Non-Profit-Organisationen untersucht wurden. Mit „gewinnbringende Organisationen“ - die in dieser Arbeit synonym auch „Wirtschaftsorganisationen“ genannt werden - sind dabei in der Regel erwerbswirtschaftlich orientierte Organisationen gemeint, deren vorherrschendes Ziel in der Gewinnmaximierung besteht.<sup>3</sup> Innerhalb der administrativen Forschung stand häufig die Frage der Effizienz und der effizienten Gestaltung organisationaler Prozesse im Vordergrund, während für die soziologische Tradition das Interesse an den Auswirkungen organisationaler Prozesse auf die Gesellschaft und den damit verbundenen Veränderungen innerhalb der Gesellschaft charakteristisch waren. Vor allem lassen sich die beiden Traditionen hinsichtlich der relevanten Einflußgrößen unterscheiden. So gilt für die administrative Richtung, daß mit ihr im Wesentlichen Prozesse und Strukturen innerhalb der Organisation untersucht wurden, die Analyse damit vorwiegend auf die Einheit „Organisation“ gerichtet war, während in soziologischen Arbeiten zwar durchaus auch

---

<sup>2</sup> Die heutige Disziplin der Organisationswissenschaft versteht sich als eine umfassende interdisziplinär ausgerichtete Wissenschaft, die sich die Erkenntnisse aus anderen Subdisziplinen wie z.B. der Organisationssoziologie, der Betriebswirtschaftslehre und der Psychologie zu eigen gemacht hat.

<sup>3</sup> Zwar können auch politische Organisationen oder Bildungseinrichtungen gewinnbringend operieren, doch ist bei diesen Organisationen in der Regel nicht Gewinnmaximierung das oberste Organisationsziel.

innerorganisationale, aber zusätzlich umweltbezogene Aspekte berücksichtigt wurden. Die zwei Forschungsrichtungen lassen sich also entlang von Unterschieden hinsichtlich der Art der untersuchten Organisation, des typischen Analyseziels und der für relevant erachteten Einflüsse auf Organisationen differenzieren. Beide Richtungen und ihre wichtigsten Vertreter sollen im Folgenden skizziert werden.

### 1.2.1 Die administrative Richtung

Die administrative Theorie und Wissenschaft, die in Deutschland in der Betriebswirtschaftslehre ihre disziplinäre Heimat hat, basierte auf den Arbeiten von Taylor, Fayol, Gilbreth, Roethlisberger, Dickson, Simon und Barnard, die von Anfang des 20. Jahrhunderts (Taylor, Fayol) bis zu den 50er Jahren (Roethlisberger/Dickson, Simon, Barnard) zu den prominenten Vertretern des Faches gehörten.<sup>4</sup> Ihnen allen ging es bei der Untersuchung von Organisationen im Kern um ein Verständnis der internen organisationalen Prozesse und Strukturen. Organisationen galten als von Menschen erschaffene Mittel zur Verwirklichung übergeordneter, von Einzelinteressen abstrahierter Ziele. Diese Ziele wurden innerhalb und für die Organisation festgelegt, die Zielerreichung durch das effiziente Handeln der Organisationsmitglieder verwirklicht (SCOTT 2003: 31ff.). Aufgabe des Managements war es, formale und informale Strukturen sowie Prozesse innerhalb der Organisation im Sinne der Zielverwirklichung zu koordinieren. Die erfolgreiche Koordination wurde dabei durch diverse, nicht von vornherein vollständig zu kontrollierende Bedingungen beeinträchtigt, wie eine mangelhafte Motivation der Arbeiter (Taylor), die psychische Befindlichkeit der Akteure (Roethlisberger/Dickson), eine „bounded rationality“ menschlichen Handelns anstelle einer unbegrenzten Rationalität (Simon), „satisficing“ Problemlösungen anstelle von optimalen (Barnard) oder die Grenzen der Informationsbeschaffung und Verarbeitung (Simon und Barnard). Mögliche „Störfaktoren“ auf dem Wege einer effizienten Zielverwirklichung entstanden nach der Logik dieser Ansätze grundsätzlich *innerhalb* der Organisation. Organisationen galten generell als autonome Systeme; ihre Umwelt wurde bei der Analyse organisationaler Prozesse nicht berücksichtigt; Überlegungen über die Einbettung von

---

<sup>4</sup> Hier zeigt sich zum Beispiel das Problem einer eindeutigen Differenzierung zwischen den zwei Traditionen: Denn Simon und Barnard waren natürlich auch für die soziologische Forschung von großer Wichtigkeit.

Organisationen in die Gesellschaft fanden kaum Niederschlag bei der Analyse der Organisationen.<sup>5</sup>

Dies bedeutet nicht, daß die genannten Autoren in ihren wissenschaftlichen Arbeiten nicht über gesellschaftliche Zusammenhänge reflektierten oder gesellschaftliche Fragen nicht auch Movers ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit waren. Aber so sehr auch gesamtgesellschaftliche Probleme Auslöser von Studien waren, wurden organisationale Prozesse oder Probleme in Organisationen nicht im Hinblick auf gesellschaftliche Aspekte untersucht. Als Beispiel kann hier Taylor genannt werden, der hinsichtlich des Schwindens von Wäldern, Wasser-, Kohle- und Eisenvorräten seine Sorge äußerte (TAYLOR 1978: III) - eine Sorge allerdings, die sich im Nachhinein als ideologische Verkleidung erweisen sollte (Burchardt 1977; KIESER 1999b). Als besondere Gefahr für die amerikanische Gesellschaft sah Taylor die antagonistischen Interessen zwischen Arbeitern und Unternehmern. Sein System der wissenschaftlichen Betriebsführung barg das Versprechen, diese seit jeher für Klassenkämpfe und Auseinandersetzungen verantwortlichen Interessenkonflikte zu befrieden. Wenn man diese Kämpfe befriedigen konnte, so Taylors Hoffnung, würde sein Land wirtschaftlich blühen. Mit diesem Ziel stand bei Taylor eindeutig ein gesamtgesellschaftliches Anliegen am Beginn seiner Studien.

Aber - und diese Unterscheidung ist wichtig für die vorliegende Arbeit - Taylor und andere nach ihm, wie z.B. Gilbreth, Gilbreth (1917) und Gantt (1913), berücksichtigten diese sozialen bzw. gesellschaftlichen Aspekte nicht in ihren Analysen von Organisationen. Taylor fragte zum Beispiel nicht danach, inwiefern die Verteilung von Macht und Kontrolle in der amerikanischen Gesellschaft mitverantwortlich sein könnte für das Verhalten der Arbeiter in den Betrieben und Manufakturen, und inwiefern politische Veränderungen auch zu organisationsinternen Veränderungen führen könnten. Zwar stellte Taylor durchaus Fragen nach der Bedeutung von Macht und Kontrolle, dies sind m. E. die zentralen Themen in Taylors System der wissenschaftlichen Betriebsführung; aber es ging ihm vorrangig um die betriebsinterne Kontrolle von einzelnen Arbeitsschritten, deren genaue Planung und zeitliche Perfektionierung durch das Management als ausschlaggebend eingeschätzt wurden für einen erfolgreichen organisationalen Ablauf. Sein System der wissenschaftlichen Betriebsführung folgte insofern allein dem Effizienzimperativ ökonomischer Kalkulation. Den Erfolg desselben sah Taylor beinahe ausschließlich in der durch ökonomische Anreize kalkulierbaren

---

<sup>5</sup> Simons Position änderte sich mit der Zeit. Vor allem nach seiner Zusammenarbeit mit James March kristallisierte sich in seinen Schriften mehr und mehr eine Sichtweise heraus, die Organisationen als offene Systeme betrachtete (MARCH/SIMON 1958; vgl. auch SCOTT 2003: 111).

Motivation der Arbeiter. Taylors Analyse ging vom Betrieb aus und über denselben nicht hinaus.

Vertreter der Human Relations Bewegung kritisierten - auf Basis der empirischen Studien von Rothlisberger und Dickson (1949) und den theoretischen Überlegungen von Mayo (1945) - diese enge Konzeption von Organisation und Arbeit und propagierten einen ganzheitlichen Ansatz, der die einzelnen Abteilungen, die gesamte Firma, die persönliche Lebensgeschichte der Arbeiter und die soziale Situation berücksichtigen sollte. Sie formulierten also den Anspruch, auch Aspekte außerhalb von Organisationen in ihrem Wirken auf organisationale Prozesse mit einzubeziehen (ROETHLISBERGER/DICKSON 1949: 569). Dabei ging es ihnen jedoch hauptsächlich um Einflüsse, welche auf die psychische Befindlichkeit der Arbeiter wirkten (durch die Familie und andere private Beziehungen). Die Beachtung dieser Einflüsse spielte für die tatsächlichen empirischen Analysen, die Mayo, Rothlisberger, Dickson und andere in den Hawthorne-Werken während der 20er und 30er Jahre des letzten Jahrhunderts durchführten, jedoch keine Rolle; sie wurden lediglich in dem zusammenfassenden Schlußkapitel erwähnt (Kapitel XXV).

Organisationen wurden also im Prinzip als geschlossene Systeme behandelt. Obwohl die Idee eines offenen organisationalen Systems (zumindest in den Arbeiten von Roethlisberger, Dickson) bereits formuliert wurde, ging die Analyse dennoch über den engeren innerorganisationalen Kontext nicht hinaus. Dies gilt auch für die Schriften von Barnard und Simon, die den Fokus - in Fortführung der Human-Relations-Überlegungen von Roethlisberger und Dickson - auf die Bedeutung der informellen Beziehungen innerhalb einer Fokalorganisation mit den daran gekoppelten Aufgaben für das Management legten (ORTMANN 1976). Innovativ waren Gedanken zur „bounded rationality“ und die Idee des „satisficing“. Beibehalten wurde ein Blick auf Organisationen als autonome und — dies war in der von Simon formulierten Deutlichkeit neu — nicht vollständig steuerbare Einheiten (SIMON 1997: 87ff.).<sup>6</sup>

In dieser Linie organisationswissenschaftlichen Denkens war der Fokus auf Fragen nach dem Erfolg oder Mißerfolg organisationalen Handelns gerichtet. Erfolgsfaktoren wurden dabei nur *innerhalb* der Organisation identifiziert. Die Leitungs- und Steuerungskompetenz des Managements galt in der Regel als die ausschlaggebende Variable: Selektions-, Planungs- und Kontrolltechniken wurden von Taylor favorisiert. Im Zuge der Human-Relations-

---

<sup>6</sup> Wie bereits in Fn. 5 erwähnt, änderte sich Simons Position Ende der 60er Jahre in Richtung eines Verständnisses von Organisationen als offene Systeme (MARCH/SIMON 1958).

Bewegung stand die einfühlbare Steuerung von sozialen Beziehungen im Mittelpunkt (WALTER-BUSCH 1996: 180). Für Barnard oblag es dem beinahe schon kunstfertigen Geschick des Managements, das Gleichgewicht von Anreizen (z.B. Lohn) und Beiträgen (z.B. Arbeit) zu erhalten, um die Arbeiter zur Kooperation im Sinne des Organisationszieles zu motivieren (BARNARD 1968: 65ff., 82ff.). Untersuchte Organisationen waren vor allem gewinnbringende Organisationen wie Produktionsbetriebe und Manufakturen, Regierungsorganisationen oder Bürgerinitiativen waren lediglich Spezialfälle (ROETHLISBERGER/DICKSON 1949; SIMON 1997: 142f.; TAYLOR 1998).

Eine enge Verbindung zwischen dem, was in der Organisation geschieht, und Prozessen außerhalb dieser wurde nicht gesehen. Organisation und Umwelt waren zwei strikt voneinander getrennte Bereiche, d.h. Gedanken über die Einbettung von Organisationen in soziale, kulturelle, politische oder auch ökonomische Kontexte (z.B. der Kontakt von Organisationen untereinander, die in einem Ressourcen-Austauschverhältnis stehen) traten nur sehr begrenzt auf. Dieses grundsätzliche Nicht-Beachten des gesellschaftlichen Umfeldes mag auf den ersten Blick überraschen; führt man sich aber die Biographie der genannten Autoren vor Augen, so läßt sich dieser Befund mit Verweis auf den beruflichen Werdegang plausibilisieren: Taylor war Ingenieur; Roethlisberger und Dickson arbeiteten als Industriepsychologen an der Harvard Business School; Barnard war Unternehmer (Präsident der „New Jersey Bell Telephone Company“); Simon hatte zwar Politik, Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften studiert, dominierend für sein Denken war aber seine starke mathematische Begabung und damit eine an der Ökonomie ausgerichtete Perspektive (SCOTT 2003: 80; WALTER-BUSCH 1996: 201). Von daher wird verständlich, daß eine Sensibilisierung für Fragen nach den gesellschaftlichen Auswirkungen ihres unternehmerischen Tuns nicht Gegenstand ihrer Analysen war und daß keine umfassende Berücksichtigung gesellschaftlicher Aspekte die Analysen kennzeichnet.



## 1.2.2 Die soziologische Richtung

Die zweite, gegen Mitte des letzten Jahrhunderts bedeutende Forschungsrichtung organisationswissenschaftlichen Denkens war soziologischer Natur. Es handelte sich dabei um eine strukturalistisch orientierte Bewegung, die heute von Organisationswissenschaftlern unter der Bezeichnung „old institutionalism“ zusammengefaßt wird (STERN/BARLEY 1996; DIMAGGIO/POWELL 1991a: 11ff.). Soziologen wie Parsons (1960), Merton (1968), Selznick (1949), Gouldner (1954), Etzioni (1961), Blau, Scott (1962) sowie Stinchcombe (1965) waren es, welche die oben angesprochenen, von Boulding (1953) beschriebenen drastischen gesellschaftlichen Veränderungen zum Gegenstand ihrer soziologischen Forschung machten. Ihre Analysen formaler Organisationen waren getragen von einem allgemeinen Interesse an der Entwicklung der modernen Gesellschaft. Organisationen galten als bedeutende soziale Einheiten, deren Strukturen und Aktivitäten nicht losgelöst von den gesellschaftlichen strukturellen Bedingungen angemessen erklärt werden konnten. Und umgekehrt galt für sie, daß die moderne amerikanische Gesellschaft nicht ohne eine dezidierte Kenntnis des Aufbaus und der Funktionsweise von Organisationen sowie der Verbindungen von Organisationen und anderen gesellschaftlichen Einheiten umfassend verstanden werden konnte.

### 1.2.2.1 *Der Einfluß Max Webers*

Die Arbeiten dieser ersten Generation von Organisationssoziologen hatten ihre theoretischen Wurzeln in der Soziologie Max Webers. Webers idealtypische Darstellung der bürokratischen Organisation gilt bis heute als die erste profunde organisationssoziologische Arbeit und wird in der Regel als zentrales Gründungsdokument der Organisationssoziologie bzw. der Organisationswissenschaft behandelt (WEBER 1972: 122ff. und 833ff.; vgl. auch HANDEL 2003: 5; KIESER 1999a; WALTER-BUSCH 1996; WOLF 2003: 50). Im Unterschied zu Taylor, Fayol, Barnard etc. ging es Weber weder um eine möglichst effiziente Ausrichtung organisationaler Prozesse, noch interessierte ihn, wie Rationalisierung zur Realisierung des Organisationszieles verhelfen könnte oder wie Kontrolle und Macht im Sinne des Organisationszieles perfektioniert werden könnten. Vielmehr fesselten ihn Fragen, die weit über einen rein organisationsinternen Horizont hinausreichten. Weber ging es um die zentralen Entwicklungen der modernen Gesellschaft und die damit verbundenen sozialen Konsequenzen. Leitende Fragen seines wissenschaftlichen Forschens waren: Welche Form

von Menschentyp wird die bürokratische Herrschaftsform hervorbringen? Wie wird der moderne Mensch sich ein gewisses Maß von Freiheit und Individualität sichern können? Wie kann die Macht des Beamtentums in Schranken gehalten werden (WEBER 1988c und 1988d)? Weber war ambivalent angesichts der fortschreitenden Bürokratisierung der Gesellschaft. Einerseits sah er die Überlegenheit einer bürokratischen Organisationsform bezüglich einer steigenden Anzahl und komplexer werdenden Aufgaben. Andererseits befürchtete er, daß diese Form von Herrschaft für den Menschen unentrinnbar sein und ihn in ein stahlhartes Gehäuse der Hörigkeit zwingen würde. Für ihn erzeugte die zunehmende Bürokratisierung ein bestimmtes Ethos, das Beamtenethos, dessen Träger sich nicht gegen Regeln und Autorität auflehnen würden, die versucht sein würden, jedes Risiko zu meiden. Er das Entstehen eines Ethos, das keine Individualität, keine Dynamik im Menschen hervorbringt, welches den Menschen zur leblosen Maschine machen würde. Dies fürchtete Weber zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Und diesen Sorgen galten seine organisationssoziologischen Überlegungen vor allen anderen (WEBER 1972: 122ff. und 833ff.; 1988c; 1988d).

Webers Kenntnis und Einsicht in diese großen gesellschaftlichen Fragen basierten nicht nur auf einer genauen Analyse der Charakteristika und Prozesse bürokratischer Organisationen. Vielmehr stützten sie sich zu gleichen Anteilen auf seine umfangreiche Bildung einer Jahrtausende umfassenden Geschichte der menschlichen Entwicklung. Weber berücksichtigte in seinen Analysen historische Wandlungsprozesse, die Kraft der alltäglichen Sitten und Konventionen, die Handlungsmuster verschiedener Träger von gesellschaftlichen Werten, Normen und Interessen, die Ursprünge und Verlaufsformen politischer Ereignisse sowie den Einfluß von Herrschaft, Verbänden, Religion, Recht und der Wirtschaft. So unterliegen nach Weber die verschiedenen Formen von Herrschaft zum einen bestimmten ökonomischen Entwicklungsstufen, zum anderen werden Herrschaftsformen getragen durch den Glauben an die Legitimität derselben. Dadurch wiederum gewinne die Herrschaftsform an Stärke, und es entwickle sich eine Eigendynamik, die innovative Kräfte eindämme. Entsprechend zeigte Weber, daß die bürokratische Herrschaftsform nur unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen entstehen konnte, daß sie von dem Beamtentum getragen wurde und als legitim galt, weil die mit ihr verbundenen Werte und Handlungsweisen, wie Pflichterfüllung, Gehorsam, Disziplin, gewissenhafte Ausführung der Aufgaben etc., als legitim und aufrechtzuerhaltend angesehen wurden. Kurz: Webers Studien über die bürokratische Organisation wurden von einer Vielzahl gesellschaftlicher Faktoren gespeist, mit denen politische, ökonomische, kulturelle, technologische, ja sogar geographische

Aspekte Eingang in die Analyse organisationaler Prozesse fanden, und sie waren motiviert durch ein allgemeines Interesse an gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen. Weber war in keiner Weise der administrativen Schule verpflichtet, er verfügte über keinerlei Managementenerfahrung noch stand er im engen Austausch mit den Führungskräften der deutschen Wirtschaft wie Ernst Abbe, Wilhelm Merton oder Walther Rathenau (WALTER-BUSCH 1996: 93). Sein Interesse war ausschließlich soziologisch motiviert und galt dem Verstehen moderner Gesellschaften.

Webers Bürokratiemodell als auch die daraus abgeleiteten Konsequenzen der Beschneidung individueller Freiheitsgrade waren von großer Bedeutung für die US-amerikanische Organisationssoziologie in der Mitte des letzten Jahrhunderts (GERTH/MILLS 1946: 50ff.; WHITE 1956; siehe auch KIESER 1999a: 58). Die jüngeren Organisationssoziologen standen ähnlich wie Weber der politischen Soziologie nahe. Auch für sie war die Problematik von Macht und Kontrolle Mittelpunkt ihrer organisationssoziologischen Analysen. Die klassischen, von Weber formulierten Begriffe wie Bürokratie, Macht, Herrschaft, Charisma, Autorität und Legitimität galten als zentrale Kategorien ihrer Analysen (GOULDNER 1954; MERTON 1968; ETZIONI 1961; BLAU/SCOTT 1962; SELZNICK 1949). Vor allem aber sahen diese Organisationssoziologen der ersten Generation<sup>7</sup> bürokratische Organisationen ähnlich wie Weber als ein bedeutendes strukturgebendes Moment moderner Gesellschaften (BENDIX 1956; MERTON 1968; MERTON/GRAY/HOCKEY/SELVIN 1952). Als strukturgebende Faktoren moderner Gesellschaften wurden jedoch nicht nur Organisationen oder die Institutionen der Wirtschaft berücksichtigt, sondern auch Phänomene wie Wert- und Interaktionsmuster, Ideologien, Glaubensinhalte usw. (BLAU/SCOTT 1962; GOULDNER 1954: 137ff.; MERTON 1968; STINCHCOMBE 1965; siehe auch LOUNSBURY/VENTRESCA 2002: 6). Im Unterschied zu Weber favorisierten sie aber einen stärker strukturell ausgelegten Ansatz, beeinflusst durch den Parsonsschen Strukturalismus sowie durch Mertons Forschungsprogramm der „theories of the middle range“ (PARSONS 1965; MERTON 1968: 39ff.).

Dieser ersten Generation von Organisationssoziologen ging es im Unterschied zur administrativen Richtung weder um Erkenntnisse über eine möglichst effiziente ökonomische Gestaltung organisationaler Prozessen noch um die Analyse organisationaler Prozesse um ihrer selbst Willen. Im Vordergrund stand ein kritisches Verstehen des Zusammenhangs von Organisation und Gesellschaft und vor allem die Frage nach den gesellschaftlichen

Konsequenzen organisationalen Handelns (STINCHCOMBE 1965; WHITE 1956; BURNHAM 1941). Organisationen standen nicht in einem weitgehend gesellschaftsfreien Raum, sondern man erforschte Organisationen (oder zumindest manche Aspekte derselben) mit Blick auf gesellschaftliche Entwicklungen und Zusammenhänge. Organisationen waren „offene Systeme“.

#### 1.2.2.2      *Die „Suggestions“ von Talcott Parsons und die „Old Institutionalists“*

So forderte Talcott Parsons, der damals bedeutendste Soziologe der USA, mit seinen berühmten „Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations“ (1956a) die dezidierte Analyse von organisationalen Prozessen und Zielen in Abhängigkeit von vier funktionalen Aufgaben von Organisationen. Er hob nicht nur die adaptive Funktion der Ressourcensicherung hervor, sondern zusätzlich die zielerreichende, die integrative und die kulturelle organisationale Funktion. Parsons argumentierte für einen umfassenden Ansatz bei der Analyse von Organisationen. Für ihn mußten alle Organisation, seien es nun Unternehmen, das Militär oder die Universität (PARSONS 1956a) vier Funktionen sicher stellen, sofern sie überleben wollten. Dazu gehört zum einen die Erfüllung der Ressourcenbeschaffung und -verteilung (adaptive Funktion); das Erreichen der gesetzten Ziele (zielerreichende Funktion); und die Berücksichtigung ihres institutionellen Umfeldes, indem Verträge eingehalten und Autoritätsverhältnisse geachtet werden, also indem Organisationen untereinander gemeinsame Standards des Handelns entwickeln (integrative Funktion); die vierte Funktion war die sogenannte „kulturelle“, nach der Organisationen die Funktion latenter Werterhaltung sicher stellen müssen (PARSONS 1956a: 66f.).

Wichtig in der Theorie Parsons war die Tatsache, daß Struktur und Operationsweise von Organisationen einerseits von der internen Funktionserfüllung abhängig sind, andererseits zudem von der Umwelt, innerhalb derer Organisationen operieren. Parsons sah Organisationen immer nur als Teil eines größeren sozialen Systems, und zwar als Teil der Gesellschaft:

„[T]he characteristics of the organization will be defined by the kind of situation in which it has to operate, which will consist of the relations obtaining between it and the other specialized subsystems of the larger system of which it is a part. The latter can for most purposes be assumed to be a society“ (Parsons 1956a: 66f.).

---

<sup>7</sup> Weber wird als Vorläufer einer institutionellen Organisationssoziologie betrachtet, er stellt also nicht die erste Generation dar.

Die Gesellschaft, also die soziale Umwelt von Organisationen, differenzierte Parsons in vier analytisch zu trennende Bereiche, die Wirtschaft, die Politik, die Kultur und die Gemeinschaft. Zwischen einer Organisation und den gesellschaftlichen Subsystemen finden Austauschprozesse statt, so daß sich Organisation und Gesellschaft gegenseitig beeinflussen. Organisationen sind damit also zumindest teilweise von den Prozessen abhängig und beeinflußt, die außerhalb ihrer selbst in der Gesellschaft stattfinden. Zum Beispiel muß eine Organisation im Sinne der von der Gesellschaft legitimierten Werte handeln (PARSONS 1956a: 228f.) oder die Organisation bezieht von der Gesellschaft notwendige Mittel, um ihren eigenen Output sicher stellen zu können (PARSONS 1956a: 65).

Parsons nahm also organisationsinterne Handlungen ebenso in den Blick wie interorganisationale Beziehungen und sogar gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge. In zahlreichen Arbeiten, wie über die amerikanische Universität oder religiöse Organisationen, untersuchte Parsons ausführlich die gesellschaftlichen Auswirkungen organisationaler Prozesse (PARSONS 1957 und 1973). Parsons wie die anderen Organisationssoziologen seiner Zeit waren (immer auch) Gesellschaftswissenschaftler, welche die zunehmende Bedeutung von Organisationen für die moderne (amerikanische) Gesellschaft realisiert hatten. Der von Presthus formulierte Titel „The Organizational Society“ war paradigmatisch für dieses neue Selbstbewußtsein (PRESTHUS 1962). Konsequenterweise wurden Organisationen nicht als von der Gesellschaft isolierte Einzelphänomene betrachtet, sondern stets in ihren komplexen und kontextuellen gesellschaftlichen Zusammenhängen. Nicht alle Organisationswissenschaftler der damaligen Zeit folgten Parsons in seinem umfassenden Vorschlag und auch nicht alle folgten seinem funktionalen Ansatz, aber für alle war die Einbettung von Organisationen in die Gesellschaft bzw. in einzelne gesellschaftliche, getrennt zu untersuchende Bereiche wesentlich. Entsprechend begann Arthur Stinchcombe seinen einflußreichen Aufsatz von 1965 „Social Structure and Organizations“ mit den einleitenden Zeilen:

„The general topic of this chapter is the relation of the society outside organizations. Part of the specific topics have to do with the effect of society on organizations, and part concern the effects of organizational variables on the surrounding social environment“ (Stinchcombe 1965: 142).

Stinchcombe erfüllte diesen Anspruch, indem er Organisationen und die Prozesse in ihnen unter einem weiten Blickwinkel betrachtete: Organisationen waren beeinflußt durch politische Strukturen, durch interne Konflikte, durch soziale Klassen und andere Statusgruppen. Umgekehrt veränderten Organisationen die Struktur der Gesellschaft, sie hatten Einfluß auf die Solidarität innerhalb der Gemeinschaft und auf die Identität kommunaler Gruppen

(STINCHCOMBE 1965). Philip Selznick untersuchte, inwiefern sowohl die legitime, durch gesellschaftliche Werte begründete Autorität von Organisationen als auch die Ziele von Organisationen durch verschiedene Mechanismen und Koalitionsbildungen untergraben werden konnten (SELZNICK 1949). Er zeigte mit seiner Untersuchung der Tennessee Valley Authority (einer dezentralisierten, von der Regierung Roosevelt zur Zeit des New Deal ins Leben gerufenen Organisation), daß sowohl Organisationsstrukturen als auch Organisationsziele nicht nur Produkt interner Entscheidungsprozesse sind, sondern ebenso Ergebnis gesellschaftlicher Anforderungen an die Organisation. Lipset, Trow und Coleman untersuchten Macht- und Demokratieverhältnisse in der „International Typographical Union“ mit dem Ziel, jene Prozesse zu erhellen, die essentiell für die Erhaltung demokratischer Verhältnisse innerhalb der Gesellschaft sind (LIPSET/TROW/COLEMAN 1956: IX). Alvin Gouldner (1954) zeigte anhand einer empirischen Untersuchung einer Kohlenmine in Lakeport (USA), inwiefern Maßnahmen zur Einführung bürokratischer Strukturen durch informale Regeln, Werte und Loyalitätsbindungen der Angestellten unterlaufen wurden und welche Arbeitsstrukturen die Einführung einer bürokratischen Organisation begünstigten. Amitai Etzioni (1961) warf die Frage von Autorität und Autoritätsbefolgung in Organisationen erneut auf und entwickelte eine Typologie von Faktoren, warum Organisationsmitglieder die an sie gerichteten Anforderungen befolgten. In diesem inhaltlichen Zusammenhang steht auch die Arbeit von James Burnham (1937), für den die Inhaber von Macht und Kontrolle in Organisationen eine neue elitäre Klasse bildeten. Ihren Einfluß auf die Gesellschaft galt es, soziologisch zu erforschen. Die (stadtsoziologisch geprägte) Arbeit von Duncan, Scott, Lieberson, Duncan und Winsborough (1960: 12) deckte u.a. auf, inwiefern unterschiedliche Grade an „metropolitanism“ die spezifische Struktur der Industrieorganisation beeinflussen. Kenneth Boulding beschrieb, wie durch die Formierung von Organisationen die ökonomische Produktivität gesteigert wurde; er reflektierte über Auswirkungen der „Organizational Revolution“ auf die Struktur des Marktes sowie über mögliche Veränderungen der Einkommensdistribution (BOULDING 1953: 33ff.). William White lenkte mit seinem Buch „The Organization Man“ die Aufmerksamkeit auf die persönlichen Konflikte von mittleren und leitenden Angestellten großer Unternehmen, Verbände, Hochschulen und staatlicher Verwaltungen, wie sie sich als Folge von organisationalen Anforderungen ergaben. White beschrieb — ähnlich wie viele Jahre später Richard Sennett (1999) — den durch den Organisationsalltag entstehenden Widerspruch zwischen individualistischen und gruppenkonformistischen Tendenzen im Leben der

Angestellten, und er zeichnete nach, wie sich dadurch psychologische Probleme, aber auch Veränderungen von Konsumgewohnheiten, Freundschaftsbeziehungen und anderer Lebensgewohnheiten einstellen (WHITE 1956: 295ff.).

In diesen organisationssoziologischen Arbeiten werden Organisationen explizit mit Bezug auf das multikontextuelle gesellschaftliche Umfeld analysiert. Wichtig ist dabei, daß das gesellschaftliche Umfeld nicht nur als Ressourcenpool bzw. als ökonomische Umwelt gedacht ist (BOULDING 1953), sondern ebenso mit Verweis auf allgemeine gesellschaftliche Werte als kulturelles Umfeld (BLAU/SCOTT 1962) oder mit Bezug auf soziale Klassen in seiner politischen Bedeutung erfaßt wird (BURNHAM 1937). Ferner werden z.B. durch die Veränderungen kommunaler Strukturen die Konsequenzen für die Gemeinschaft diskutiert (WHITE 1956). Diese Aufzählung organisationssoziologischer Arbeiten, in denen das reflexive Verhältnis von Organisation und Gesellschaft im Mittelpunkt steht, ließe sich noch lange weiterführen. Festzuhalten bleibt für die 50er und beginnenden 60er Jahre, daß sie eine Vielzahl soziologischer Arbeiten hervorgebracht haben, welche Organisationen in ihrem Einfluß auf Politik, Ökonomie, Kultur und gemeinschaftliche Kollektive untersuchten. Gleichfalls zeigen diese Arbeiten, daß Organisationen nicht als autonome korporative Akteure fungieren, sondern immer in einem gesellschaftlichen Umfeld agieren, sei dies nun ökonomisch, politisch oder kulturell konzipiert, dessen Anforderungen und Einflüsse von signifikanter Bedeutung für das organisationale Handeln sind. Diese multikontextuelle und gesellschaftlich ausgerichtete Perspektive - so eine zentrale These dieser Arbeit - ist in der nachfolgenden Entwicklung der US-amerikanischen Organisationswissenschaft weitgehend verloren gegangen. Die anschließenden Ausführungen (1.2.3 und 1.2.4) skizzieren die neueren Entwicklungen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft.

### 1.2.3 Die Dominanz einer ökonomistischen Perspektive seit den 60er Jahren

Die Argumentation dieser Arbeit wird von zwei zentralen Thesen geleitet: Sie basiert *erstens* auf der Annahme, daß die US-amerikanische Organisationswissenschaft, wie sie sich seit Ende der 60er Jahre des letzten Jahrhunderts in ihren dominanten Strömungen präsentiert - also zu jener Zeit, als die Organisationswissenschaft sich als eigenständige Disziplin an den amerikanischen Universitäten etablierte -, als eine Wissenschaft interpretiert werden kann, in der die oben skizzierte multikontextuelle und gesellschaftlich ausgerichtete Perspektive weitgehend verloren ging und durch eine *ökonomistische* Ausrichtung abgelöst wurde. *Zweitens* liegt der vorliegenden Arbeit die These zugrunde, daß diese Engführung des analytischen Fokus durch den Neo-Institutionalismus implizit, jedoch radikal in Frage gestellt wird, indem mit der neo-institutionalistischen Perspektive eine Reihe unterschiedlicher Umwelteinflüsse bei der Analyse organisationaler Prozesse berücksichtigt werden und Organisationen stets innerhalb eines gesellschaftlichen Bezugssystems gesehen werden.

Konkret läßt sich eine ökonomistische Perspektive für die jüngeren Ansätze der US-amerikanischen Organisationswissenschaft wie der Kontingenztheorie, den Ressourcen-Dependenz-Ansatz, den Populationsökologischen Ansatz und der Transaktionskostentheorie nachweisen. „Ökonomistisch“ meint dabei, daß in den jeweiligen Ansätzen die Ökonomie als übergeordneter Referenzbereich implizit oder auch explizit vorausgesetzt wird. Dies wiederum drückt sich in den jeweiligen Theorieströmungen durchaus unterschiedlich aus, bedingt durch unterschiedliche Fragen und Interessen, die mit den Ansätzen adressiert werden. Durchgängig aber läßt sich für die genannten Ansätze feststellen, daß sich das Gros der empirischen Forschung auf Wirtschaftsorganisationen bezieht wie Produktions- und Verkaufsstellen, Banken, Beratungsagenturen etc., während die einst in ihrer Häufigkeit herausstechenden Arbeiten über Verwaltungs- und Regierungsorganisationen nur noch von untergeordneter Relevanz sind. Zum anderen — und dieser Punkt ist entscheidend — wurde die multikontextuelle Einbettung von Organisationen innerhalb der Gesellschaft aufgegeben. Denn nimmt man die von Parsons formulierte Differenzierung der Gesellschaft in die vier analytisch von einander zu trennenden Bereiche der Wirtschaft, Kultur, Politik und Gemeinschaft, so fällt auf, daß in den genannten neueren dominanten Ansätzen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft Organisationen fast ausschließlich nur mit Bezug auf die Wirtschaft bzw. mit Bezug auf ihre *ökonomische Umwelt* untersucht wurden. Dabei bezeichnet die ökonomische Umwelt einen *analytisch* zu differenzierenden Raum, in dem



*primär* die monetär zu quantifizierenden Ressourcen der Organisation bereit gestellt werden und in dem *primär* Handlungen zu beobachten sind, die der ökonomisch-technischen Ressourcenadaptation und -verteilung dienen und die den Kriterien der Effizienz und Zweckrationalität verpflichtet sind. Die ökonomische Umwelt meint also jenen Raum, der in der Regel als das Wirtschaftssystem gekennzeichnet wird (PARSONS/SMELSER 1956: 13ff.).<sup>8</sup> Eine andere, nicht-ökonomische Einbettung von Organisationen innerhalb der Gesellschaft ist für diese Ansätze nicht zentral, d.h. sie kommt kaum vor. Dabei wird die ökonomische Umwelt in den einzelnen Ansätzen und Studien unterschiedlich thematisiert. Steht bei der Kontingenztheorie das Wissen über Marktveränderungen im Vordergrund, so läßt sich mit Bezug auf den Populationsökologischen Ansatz und den Ressourcen-Dependenz-Ansatz feststellen, daß vor allem die Frage der Ressourcenausstattung im Mittelpunkt steht. Die Transaktionskostentheorie wiederum verfügt nicht über ein analytisches Konzept einer organisationalen Umwelt oder über ein Konzept eines „Außen“ von Organisationen. Entsprechend gehören Analysen der organisationalen Umwelt in der Regel nicht zum Kernforschungsbereich der genannten Theorien; vielmehr werden die Selbstverständlichkeiten des gesellschaftlichen Bezugsrahmens quasi als unhinterfragte Hintergrundannahmen vorausgesetzt. Auffällig ist dabei, daß „die Umwelt“ lediglich aus Vertragspartnern wie Kunden oder Zulieferern besteht.

Ökonomistisch impliziert also, daß einerseits vornehmlich gewinnbringende Organisationen untersucht werden und zwar hauptsächlich mit Bezug auf Entwicklungen des Marktes, hinsichtlich der Veränderungen der Wettbewerbsdichte oder in Abhängigkeit von Ressourcenverteilungen. Man berücksichtigt dagegen nicht die Bedeutung politischer Interventionen, die z.B. eine Kanalisierung der Wirtschaft und die Förderung von Industriezweigen nach sich ziehen könnte. Nicht berücksichtigt werden ebenfalls Werte und Normen, aufgrund derer z.B. eine gerechte Verteilung von Gütern angestrebt werden könnte und Verhaltensmaßstäbe für rechtmäßiges kaufmännisches Handeln entwickelt werden könnten. Ökonomistisch impliziert damit folgerichtig, daß die US-amerikanische Organisationswissenschaft in ihren dominanten Ansätzen die gesellschaftstheoretische Anbindung verloren hat, bzw. daß die Gesellschaft auf die Ökonomie reduziert wird. Die ökonomistische Perspektive kann für die vier genannten Ansätze wie folgt skizziert werden:

---

<sup>8</sup> Die Begriffe „Wirtschaft“, „Wirtschaftssystem“ und „ökonomische Umwelt“ werden im Rahmen dieser Arbeit synonym verwandt. „Wirtschaft“ und „Wirtschaftssystem“ gelten dabei als andere Begrifflichkeiten zur Kennzeichnung des analytisch zu differenzierenden Raumes, in dem primär die Prozesse der Ressourcensicherung- und verteilung monetär zu quantifizierender Ressourcen zu beobachten sind.

Die Kontingenztheorie gilt allgemein als der erste bedeutende Ansatz, welcher der Umwelt von Organisationen eine zentrale analytische Rolle zugeschrieben hat, obwohl ein Großteil der kontingenztheoretischen Arbeiten um die Beobachtung von Korrelationen zwischen internen Organisationsstrukturcharakteristika mit anderen organisationsinternen Merkmalen wie Größe, Technologie, Leistungsprogramm zentriert (BLAU/SCHOENHERR 1971; WOODWARD 1958). Es waren vor allem die Arbeiten von Burns, Stalker (1961) und Lawrence, Lorsch (1967), welche den Einfluß der Umwelt auf die Organisationsstruktur populär machten. Wichtig für die Argumentation dieser Arbeit ist der Befund, daß die organisationale Umwelt jedoch nur hinsichtlich des in ihr stattfindenden technologischen und ökonomischen Wandels thematisiert wird, während andere Umweltbezüge wie Werte, politische Einflüsse, kulturelle Muster etc. in der Analyse nicht berücksichtigt werden, ebensowenig wie die Konsequenzen organisationalen Verhaltens auf gesellschaftliche Prozesse und Entwicklungen (KIESER 1999c: 183; SILVERMANN 1970: 105; WALGENBACH 2002: 159).

Im Ressourcen-Dependenz-Ansatz wird die Umwelt einer Organisation nicht als abstrakter, sich wandelnder technisch-ökonomischer Raum betrachtet, sondern als ein relationales Verhältnis zwischen verschiedenen Organisationen. Kennzeichnend für den Ressourcen-Dependenz-Ansatz ist jedoch, daß dieses organisationale Verhältnis lediglich als ein Ressourcenabhängigkeitsverhältnis thematisiert wird (woraus dann allerdings unterschiedliche Machtverteilungen resultieren), so daß andere interorganisationale Beziehungen unbeachtet bleiben. Dadurch werden die komplexen Beziehungen zwischen Organisationen und ihrer Umwelt bzw. zwischen Organisation und Gesellschaft auf einen einzigen Zusammenhang reduziert, und zwar auf einen ökonomischen.

Eine ähnliche Sichtweise auf die Umwelt findet sich im Populationsökologischen Ansatz, in dem die Entwicklung von Organisationspopulationen überwiegend mit Bezug auf Veränderungen in der Ressourcenumwelt erklärt werden, wobei es im Populationsökologischen Ansatz eine Reihe von Arbeiten gibt, die eine Annäherung an das neo-institutionalistische Konzept der Legitimität bemühen und somit eine streng ökonomistische Perspektive zumindest in diesem Punkt relativieren. Ungeachtet dieser Arbeiten wird die Umwelt im Kern als Ressourcenumwelt begriffen. Auswirkungen von Populationsentwicklungen auf das gesellschaftliche Umfeld werden nicht diskutiert.

Im Mittelpunkt der Transaktionskostentheorie steht ein allgemeiner Kostenvergleich von Transaktionen, die im Rahmen unterschiedlicher Vertrags-Arrangements abgewickelt

werden. Transaktionen, die innerhalb von Organisationen (verstanden als ein Netz interner Verträge) abgewickelt werden, bilden dabei einen möglichen Fall unter verschiedenen Arrangements (einmalige Verträge, langfristige Verträge und Organisation, sowie die Mischformen aus diesen drei). Aus diesem Grunde ist die Transaktionskostentheorie keine „reine“ Theorie der Organisation; nicht die Organisation bildet die Analyseeinheit, sondern die Transaktion. Die Wahl möglicher Arrangements wird dabei allein von der Höhe der erwartbaren Transaktionskosten abhängig gemacht. Wirtschaftliches Handeln wird auf einzelwirtschaftliche Kalkulationen reduziert, so daß Einflüsse von „außen“ nicht thematisiert werden (EBERS/GOTSCH 1999). Folglich fehlt auch hier eine gesellschaftstheoretische Anschlußfähigkeit, welche über die Einbeziehung der direkten Tausch- bzw. Vertragspartner hinausgeht.

Gemeinsam werden in den hier beschriebenen Ansätzen also Organisationen als offene Systeme betrachtet<sup>9</sup>, für die Austauschbeziehungen mit der Umwelt zentral waren. Jedoch beschränkt sich die Analyse in den meisten Fällen auf die Frage des Ressourcenaustausches mit der Umwelt. Entsprechend wird einerseits die gesellschaftliche Umwelt von Organisationen fast ausschließlich in ihrer Funktion als *Ressourcen-* oder *Technikpool* konzipiert bzw. hinsichtlich ihres Einflusses auf die Höhe der Transaktionskosten berücksichtigt (BURNS/STALKER 1966: VII; HANNAN/FREEMAN 1989: 68f.; HANNAN/FREEMAN 1977: 946f; PFEFFER 1982: 193; PFEFFER/SALANCIK 1978: 116; PFEFFER/NOWAK 1976: 407; WILLIAMSON/OUCHI 1981: 365). Die institutionellen politischen und wertebezogenen gesellschaftlichen Bedingungen von Organisationen werden hingegen nicht thematisiert, d.h. sie spielen entweder keine Rolle oder aber sie werden implizit unterstellt.<sup>10</sup> Unbeachtet bleibt weitgehend, daß die Umwelt von Organisationen nicht nur ökonomisch zu konzipierende Voraussetzungen organisationaler Aktivitäten bereitstellt, sondern ebenso Ideologien und Rationalitätsvorstellungen, die durchaus kontingent sind. Die gesellschaftlichen Konstituierungsprozesse dessen, was als wertvolle Ressource erachtet wird, die Tatsache, daß Ressourcen durch Werte, Ideologien, politische Einflußnahme und dergleichen sozial konstruiert werden, bleiben unbeachtet. Zudem treten Fragen nach den gesellschaftlichen Auswirkungen von organisationalen Prozessen gänzlich in den Hintergrund (LOUNSBURY/VENTRESCA 2002: 12ff.). Durch diese veränderte Schwerpunktsetzung und

---

<sup>9</sup> Darin besteht übrigens ein bedeutender Unterschied zu der oben dargelegten administrativen Richtung

<sup>10</sup> Eine Ausnahme bildet hier die Transaktionskostentheorie, die zumindest vertragsrechtliche Institutionen berücksichtigt, allerdings vertragsrechtliche Institutionen, die zwischen zwei Tauschpartnern gelten; hinsichtlich vertragrechtlicher Institutionen werden nicht gesamtgesellschaftliche Strukturen thematisiert.

Konzentration auf die Ökonomie hatte die US-amerikanische Organisationswissenschaft der letzten 40 Jahre eine erhebliche Engführung des analytischen Blickes erfahren (CLEGG 2002; HININGS/GREENWOOD 2002: 413; LOUNSBURY/VENTRESCA 2002: 14).

#### **1.2.4 Der Neo-Institutionalismus als implizite Kritik des organisationswissenschaftlichen Umfeldes**

Der Neo-Institutionalismus, so die zweite zentrale These dieser Arbeit, impliziert eine radikale Kritik an diesem Umfeld organisationswissenschaftlichen Denkens. Die zentrale Kritik richtet sich gegen eine Konzeption der Organisation als korporativem Akteur, dem weitgehend losgelöst von gesellschaftlichen Umweltkontexten ein im Prinzip durchgängig zweckrationales Handeln im Sinne des Organisationszieles unterstellt wird (MEYER 2000; MEYER/ROWAN 1977: 340ff.; DIMAGGIO/POWELL 1983: 147ff.; ZUCKER 1983). Mit dieser Infragestellung einer rein zweckrationalen Sichtweise auf Organisationen steht der Neo-Institutionalismus in einer zwar längeren, aber nicht dominierenden Tradition soziologischen Denkens, deren Wurzeln bereits in den 40er Jahren mit der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie von Herbert Simon (1997) und Chester Barnard (1968) gelegt wurden (vgl. auch MARCH/OLSEN 1986). Neo-Institutionalisten gehen zwar davon aus, daß es Ziele in Organisationen gibt, deren Verwirklichung nach den Kriterien rationaler Wahl angestrebt wird — korporative Akteure handeln also durchaus „intendedly rational“ (SIMON 1997: 88ff.) —, aber Neo-Institutionalisten meinen zeigen zu können, daß die Motive für die rational intendierten Ziele in der Regel aufgrund (oftmals unbewußter) institutioneller Einflüsse entstehen. Das heißt, rationales Handeln wird im Neo-Institutionalismus nicht wie im Rational-Choice-Ansatz als Prämisse der Theorie grundsätzlich zugrunde gelegt, sondern in seinen sozialen Voraussetzungen erst erklärt (HIRSCH-KREINSEN 2003: 3). Da der Neo-Institutionalismus im Unterschied zu den genannten Vordenkern wie Barnard, Simon etc. im Kern eine makrosoziologische Perspektive einnimmt, ist der Ursprung derartiger institutioneller Einflüsse in der Regel nicht auf der Akteurs- oder Organisationsebene zu verorten, sondern in einem weiteren gesellschaftlichen Umfeld (BARLEY/TOLBERT 1997; DIMAGGIO/POWELL 1991a; MEYER/ROWAN 1991; SCOTT 2001: 52ff.; TOLBERT/ZUCKER 1996; ZUCKER 1987a). Das heißt, in der Gesellschaft gibt es institutionalisierte Vorstellungen

richtigen oder zu vermeidenden Handelns, welche von den Akteuren oftmals unbewußt übernommen werden und kognitiv verankert sind. In der Logik des Neo-Institutionalismus wird die Gesellschaft als ein Gefüge von Institutionen begriffen, und es sind die Institutionen der Gesellschaft, welche dauerhaft, verbindlich und maßgeblich das organisationale Handeln bestimmen.

Die gesellschaftlichen Institutionen sind, ganz im Sinne Durkheims (1999), mit einer gewissen „Macht“ ausgestattet. Von ihnen gehen Einflüsse aus, denen sich Organisationen nicht gänzlich entziehen, auf die Organisationen aber unterschiedlich reagieren können (OLIVER 1991; MEYER/ROWAN 1991: 57ff.). Der Institutionenbegriff ist dabei sehr weit gefaßt und umschließt letztlich jede Art von (dauerhaft) reproduzierten sozialen Praktiken, die sich in der Empirie *für* Organisationen als bedeutungsvoll herausgestellt haben (TÜRK 2000: 141).<sup>11</sup> Eine umfassende Systematisierung der relevanten Institutionen gibt es im Neo-Institutionalismus nicht, wohl aber eine Spezifizierung nachweisbar bedeutender. So begreifen Neo-Institutionalisten u.a. organisational verankerte Einheiten wie den Staat und die Professionen als bedeutende Institutionen, ferner abstrakte Orientierungspunkte wie allgemeine Werte und Normen; aber auch den alltäglichen, oftmals unbewußten Handlungsroutinen wird ein institutioneller Status zugewiesen. Alle diese genannten Phänomene stehen somit, bei unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und in unterschiedlichem Ausmaß, in einem kausalen Zusammenhang mit dem Handeln in Organisationen. Damit bestimmen also der gesellschaftliche Kontext und somit letztlich Institutionen in erheblichem Maß das, was Organisationen „tun“ (MEYER 2000; SCOTT/RUEF/MENDEL/CARONNA 2000: 17ff.).

Die Grenze zwischen Organisation und Gesellschaft sowie zwischen Organisation und Institution ist jedoch nicht als starre und eindeutig zu bestimmende Trennlinie zu erkennen, sondern Organisation und Gesellschaft stehen in einem dauerhaft prozessualen Konstitutionsverhältnis: „[O]rganizational structures are not only influenced but also internally constituted by the wider environment...[T]he boundary between the environment and the actor is not only highly fluid but also highly problematic“ (MEYER/BOLI/THOMAS 1994: 15). Organisationales Handeln erweist sich in der neo-institutionalistischen Sichtweise als untrennbar mit Prozessen im gesellschaftlichen Umfeld verwoben und als gegenseitig konstituierend. Entscheidend ist dabei, daß Organisationen einer Vielzahl konfligierender

---

<sup>11</sup> Da der Neo-Institutionalismus im Kern ein organisationswissenschaftlicher Ansatz ist, werden an dieser Stelle Organisationen in den Vordergrund gehoben. Es gibt aber ebenso eine Reihe von Arbeiten wie z.B. über die „world polity“, in denen nicht nur institutionelle Einflüsse auf Organisationen hervorgehoben werden, sondern auch auf Gemeinschaften.

institutionell verankerter gesellschaftlicher Kontexte ausgesetzt sind, die in kausaler Beziehung zu den Prozessen und Entscheidungen in Organisationen stehen. Betont wird also die *multikontextuelle* und *multikausale* Einbettung von Organisationen in die Gesellschaft. Neo-Institutionalisten zeigen damit beispielsweise, daß weder Wirtschaftsorganisationen sich ausschließlich am Marktgeschehen und dadurch an der ökonomischen Umwelt orientieren, noch konzentrieren sich Organisationen mit politischem Primat lediglich auf die von der Politik gesetzten Ziele. Vielmehr sind selbst Organisationen mit einem eindeutigen funktionalen Primat (z.B. Ressourcensicherung im Falle von Wirtschaftsunternehmen) nicht nur ökonomischen Relevanzen unterstellt, sondern sie operieren auch unter dem Einfluß politischer Entscheidungen, allgemeiner gesellschaftlicher Werte und integrativer Notwendigkeiten. Damit untersuchen Neo-Institutionalisten nicht nur die ökonomische Umwelt, sondern betonen *zusätzlich* die Bedeutung der Politik, der Kultur und der Gemeinschaft. Geht es also beispielsweise um die Analyse von Wirtschaftsunternehmen, werden (zusätzlich) die herkömmlich als nicht-ökonomisch geltenden Aspekte ökonomischen Handelns in den Blick genommen.<sup>12</sup>

Zur Illustrierung dieser Position eignet sich ein von Meyer und Rowan angeführtes Beispiel. Meyer, Rowan beobachten die wachsende Inanspruchnahme von professionellen Unternehmensberatern in der westlichen Gesellschaft (MEYER/ROWAN 1991: 56; vgl. auch HASSE/KRÜCKEN 1999: 14). Besonders Wirtschaftsunternehmen (aber auch Gesundheitsorganisationen, Regierungs- und Verwaltungsorganisationen) gehen zunehmend dazu über, ihre Geschäftsprozesse durch externe Berater durchleuchten zu lassen, um auf dieser Grundlage Empfehlungen für effizienzsteigernde Maßnahmen zu erhalten. Der Erfolg der damit einhergehenden, manchmal fundamentalen und häufig kostspieligen Veränderungsprozesse bleibt für Meyer, Rowan jedoch fragwürdig, da eine tatsächlich erfolgte Produktivitäts- oder Ertragssteigerung durch die Beratung intern kaum nachvollzogen werden kann. Somit verwundert es zunächst den ökonomisch-rational denkenden Beobachter, daß gerade auf Effizienz ausgerichtete und profitorientierte Wirtschaftsunternehmen dennoch auf Berater nicht verzichten wollen.

---

<sup>12</sup> Der Terminus „nicht-ökonomische Bedingungen ökonomischen Handelns“ ist im Sinne von Max Webers Soziologie zu verstehen. Weber hat wohl am anschaulichsten dargestellt, inwiefern ökonomische Prozesse von einer Reihe von Ursachen beeinflusst werden, die man zunächst als „nicht-ökonomisch“ bezeichnen würde. Weber berücksichtigte in seinen Analysen wirtschaftlicher Prozesse: historische Wandlungsprozesse; die Kraft der alltäglichen Sitten und Gebräuche; die Handlungsmuster verschiedener Träger von Werten, Normen und Interessen; Ursprünge und Verlaufsformen politischer Ereignisse; den Einfluß von Religion, Recht und Herrschaft. Diese „nicht-ökonomischen“ Faktoren wirken sich auf die Ökonomie aus, d.h. sie sind, streng betrachtet, auch ökonomische Faktoren; sie lassen sich aber analytisch von Faktoren trennen, die vornehmlich nur für die Ökonomie relevant sind wie Preise, Honorare, Ressourcen, Produkte u. dgl. (d.h. Preise werden zwar in differenzierten Gesellschaften durch den Markt festgelegt, die Festlegung selbst wird aber zudem durch politische Eingriffe beeinflusst, und sie muß mit den normativen Angemessenheits-Vorstellungen der angestrebten Tauschklientel abgestimmt sein usw.).

Meyer, Rowan erklären diese beinahe paradoxe Situation, indem sie auf die Bedeutung wertrationaler institutioneller Einflüsse rekurrieren. Sie argumentieren, daß die Inanspruchnahme von Beratern allgemeinen gesellschaftlichen Wertvorstellungen entspricht, wie Organisationen heutzutage legitimerweise operieren sollten. Unternehmen, die solchen Werten entsprechen, erhöhen dadurch ihre Legitimität, also den Grad gesellschaftlicher Anerkennung, die für den Fortbestand des Unternehmens ebenso wichtig ist wie eine effiziente Ausführung adaptiver Prozesse. Meyer, Rowan betonen also — obwohl sie nicht die hier gewählten Begriffe verwenden — zusätzlich zu der adaptiven Funktion von Organisationen die (auch von Parsons hervorgehobene) werterhaltende Funktion, welche ausdrückt, daß Organisationen im Sinne der von der Gesellschaft legitimierten Werte handeln müssen, um so ihre eigene Legitimationsgrundlage und letztlich ihren Fortbestand zu sichern (PARSONS 2003: 25; 1956: 63). Die Verbindung von Organisation und Gesellschaft bezieht sich also in diesem Beispiel nicht nur auf die Einbettung der Organisation in eine ökonomische Umwelt, sondern auch in eine kulturelle. So wird erkennbar, daß die Inanspruchnahme von Unternehmensberatern auch im ökonomischen Sinne als durchaus rational bezeichnet werden kann — vorausgesetzt, man reduziert das Ökonomische nicht auf die zwar primäre, aber eben nicht einzige, adaptive Funktion von Unternehmen.

Ähnlich wie Meyer und Rowan haben viele Autoren nach ihnen organisationale Prozesse mit Bezug auf andere gesellschaftliche Einflußbereiche zu erklären versucht. Im Laufe der letzten dreißig Jahre ist dabei eine Fülle an Studien entstanden, durch welche die komplexe und multikausale Verbindung von Organisation und Gesellschaft wieder zu einem zentralen Gegenstand organisationswissenschaftlicher Forschung wurde (HASSE/KRÜCKEN 1996; FRIEDLAND/ALFORD 1991; ZUCKER 1983). Deutlich ist in diesen Arbeiten eine Absage an die nur auf die ökonomische Umwelt bezogene Einbettung von Organisationen innerhalb der Gesellschaft zu sehen (FINNEMORE 1996: 89ff.; MEYER 1994; MEYER/ROWAN 1991; MEZIAS 1990; TOLBERT/ZUCKER 1996: 178f.) sowie ein impliziter Appell an die multikausale und reflexive Verbindung von Organisationen und anderen gesellschaftlichen Teilbereichen (MEYER 2000; MEYER/FRANK/HIRONAKA/SCHOFER/TUMA 1997; JEPPEPERSON 2002; ZUCKER 1983). Die Verbindung und gegenseitige Einflußnahme von Organisation und Gesellschaft werden dabei über den Begriff der „Institution“ erklärt: Institutionen fungieren im Neo-Institutionalismus als das *Bindeglied* zwischen Organisation und Gesellschaft. Aufgrund der häufig kritisierten Unbestimmtheit des Institutionenbegriffs, die auch mehrfach Anlaß für Kritik war (BLUHM 2005forthcoming; JEPPEPERSON 1991; SCOTT 1987; STRANG 1994), ist es im

Rahmen der neo-institutionalistischen Perspektive jedoch möglich, die Analyse von Organisationen für ein weites Feld langfristig vernachlässigter Einflußgrößen zu öffnen, die ihren Ursprung im gesellschaftlichen Umfeld von Organisationen haben; d.h., aus der Vagheit des Begriffes erwächst mitunter ein Vorteil für die Theorie. Denn durch die auf diese Art erweiterte Perspektive unterscheidet sich der Neo-Institutionalismus charakteristisch und fundamental von den anderen dominanten Ansätzen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft wie der Kontingenztheorie, dem Populationsökologischen Ansatz, dem Ressourcen-Dependenz-Ansatz und der Transaktionskostentheorie, und er füllt so eine während der letzten Jahrzehnte kaum wahrgenommene Lücke organisationswissenschaftlichen Denkens. Durch eine derartige Umorientierung der organisationswissenschaftlichen Agenda kommt der Neo-Institutionalismus einer jüngst zunehmend lauter werdenden Aufforderung nach, welche in Verwandtschaft mit dem (wirtschafts)soziologischen Konzept der „social embeddedness“ (GIDDENS 1990; GRANOVETTER 1985; POLANY 1978) die Rückkehr der Gesellschaft in die Organisationswissenschaft verlangt (FRIEDLAND/ALFORD 1991; HININGS/GREENWOOD 2002; LOUNSBURY/VENTRESCA 2002; ORTMANN/SYDOW/TÜRK 2000; STERN/BARLEY 1996; STINCHCOMBE 1997).

Die systematische Darlegung und kritische Analyse der hier skizzierten, vom Neo-Institutionalismus in die Organisationswissenschaft eingeführten Re-Orientierung des theoretischen Fokus sind das zentrale Anliegen dieser Arbeit.



### 1.3 Vorgehen und Aufbau der Arbeit

Um dies zu leisten, sollen im Anschluß an die Einleitung die neueren organisationswissenschaftlichen Ansätze, die seit den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts die US-amerikanische Theorielandschaft prägten, ausführlich vorgestellt und ihre ökonomistische Perspektive herausgearbeitet werden. Ökonomistisch meint dabei, daß vornehmlich Wirtschaftsorganisationen untersucht werden und daß diese fast ausschließlich mit Blick auf Prozesse innerhalb des Wirtschaftssystems untersucht werden. Im einzelnen werden untersucht werden: die Kontingenztheorie (2.1), der Ressourcen-Dependenz-Ansatz (2.2), der Populationsökologische Ansatz (2.3) und die Transaktionskostentheorie (2.4). Die Auswahl dieser Ansätze basiert auf der Bedeutung derselben für die US-amerikanische Organisationswissenschaft. Dabei bemißt sich die Bedeutung an der Verbreitung der Theorien. Die hier genannten Ansätze gehören zum etablierten Theoriekanon der US-amerikanischen Organisationswissenschaft und konturieren quasi das Fach (HANDEL 2003; BLAU/SCOTT 2003; DONALDSON 1995; KIESER 1999). Parallel dazu gibt es Nebenströmungen, Abweichungen, Weiterentwicklungen sowie bedeutende Einzelpublikationen, die zum Teil auch der in den folgenden Unterkapiteln darzulegenden Richtung zuwider laufen; im Rahmen dieser Arbeit werden diese jedoch nicht bzw. nur am Rande berücksichtigt werden, da sie nicht zu den vorherrschenden Theorien oder Schulen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft gehören (siehe z.B. BARTLETT/GOSHAL 1989; KANTER 1977; SCHEIN 1985).

Es ist wichtig hervorzuheben, daß es bei der Darstellung der genannten Ansätze in Kapitel 2 nicht um eine vollständige Würdigung der gesamten Theorielandschaft geht. Vielmehr sollen die einzelnen Ansätze zunächst in ihren Grundaussagen eingeführt und dann ihre wichtigsten Forschungsfelder anhand empirischer Studien vorgestellt und diskutiert werden. Diese Arbeit „an der Basis“ ist notwendig, da nur so eine Interpretation, die mitunter die Selbstverständlichkeiten des Faches berührt, stichhaltig und plausibel abgesichert werden kann. Dabei wird nicht der Versuch unternommen, die Ansätze in Gänze und die Forschungsfelder mit allen dazu gehörenden Studien vorzustellen. Vielmehr begrenzt sich die Diskussion auf jene Aspekte, die für die Argumentation dieser Arbeit von Interesse sind. Konkret geht es um den Nachweis eines gemeinsamen, diese vier Ansätze charakterisierenden Merkmals, welches vor allem in der vorherrschenden Orientierung an der ökonomischen Umwelt zu sehen ist. Die Betonung in den folgenden Unterkapiteln wird also auf einer

merkmalsbezogenen Ähnlichkeit liegen und nur bedingt die Unterschiede hervorheben. Eine derartige Typisierung der genannten Ansätze soll jedoch nicht den Eindruck erwecken, die US-amerikanische Organisationswissenschaft sei durch Homogenität gekennzeichnet. Vielmehr sind die hier vorzustellenden Ansätze, obwohl durchgängig an der Ökonomie orientiert, durch eine enorme, in wenigen Jahrzehnten entwickelte theoretische Vielfalt gekennzeichnet, die in ihrer Komplexität und Differenziertheit jedoch nur bedingt die Argumentation dieser Arbeit tangieren. Indem also im folgenden Kapitel (2) eine Typisierung angestrebt wird, führt dies dazu, daß nicht alle Elemente der Theorien hervorgehoben werden, sondern nur solche, die im Sinne der Argumentation dieser Arbeit auf das Wesentliche und Charakteristische der genannten Ansätze hinweisen. Die gewählte Typisierung abstrahiert also von dem empirisch Vorgefundenem und vernachlässigt mit dem, was sie hervorhebt, das Nicht-Typische. Bei der, die Unterkapitel 2.1-2.4 durchlaufenden Typisierungen handelt es sich daher um eine bewußte Akzentuierung oder auch Übersteigerung jener Elemente, die das Wesentliche der Bewegung fassen (WEBER 1988a: 186ff.; siehe auch SENGE 2001). Aus diesem Grunde bezieht sich die Darstellung der Theorien vornehmlich auf die aus heutiger Sicht als „klassisch“ zu bezeichnenden Schriften der jeweiligen Theorievertreter, ausgeklammert bzw. nur am Rande besprochen werden bewußt Abweichungen und Akzentuierungen.

Wendet man sich vor diesem Hintergrund dem Neo-Institutionalismus zu, um darzulegen, inwiefern er für die Analyse organisationaler Prozesse viele, über die Ökonomie hinausgehende gesellschaftliche Umweltbereiche berücksichtigt und sich gerade in diesem Merkmal von den in Kapitel 2 vorzustellenden Ansätzen charakteristisch unterscheidet, trifft man auf zwei Probleme, die in Kapitel 3 zunächst gelöst werden müssen.

Zum einen verfügt der Neo-Institutionalismus über keine systematische Explikation der von ihm berücksichtigten gesellschaftlichen Aspekte und Bereiche. Es findet sich also kein Kategoriensystem, das explizit macht, welche ökonomischen und nicht-ökonomischen institutionellen Einflußgrößen aus den jeweiligen gesellschaftlichen Bereiche auf das organisationale Handeln mit diesem Ansatz erfaßt werden. Die im Neo-Institutionalismus in diesem Zusammenhang angebotenen Begriffe des „organizational field“ und „societal sector“, welche versuchen, die Analyseeinheit der neo-institutionalistischen Perspektive zu beschreiben, greifen zu kurz, da sie nach der Definition ihrer Konstrukteure nur Organisationen in ihrem Wirken auf andere Organisationen umfassen (DIMAGGIO/POWELL

1991b: 65; SCOTT/MEYER 1991: 117f.), im Neo-Institutionalismus aber auch Werte, Normen, politische Regelungen und dgl. in einen kausalen Zusammenhang zu organisationalen Vorkommnissen gesetzt werden (DOBBIN/SUTTON/MEYER/SCOTT 1994; MEYER/ROWAN 1977; MEZIAS 1990). Das heißt, die theoretischen Begriffe werden nicht vollständig dem gerecht, was Neo-Institutionalisten untersuchen (Kapitel 3.1.1).

Aufgrund einer fehlenden Systematik ist es notwendig darzulegen, welche gesellschaftlichen Bereiche überhaupt sinnvoll differenziert und in ihrem Wirken auf Organisationen identifiziert werden können (Kapitel 3.1.2). Für eine derartige Einteilung gesellschaftlicher Bereiche eignet sich Parsons' Konzeption von Gesellschaft, weil diese nicht nur der im Neo-Institutionalismus implizit angelegten vertikalen Differenzierung von Mikro-, Meso- und Makroebene gerecht wird, sondern auch der impliziten horizontalen Differenzierung gesellschaftlicher Bereiche mit den daraus hervorgehenden unterschiedlichen institutionellen Einflüssen auf Organisationen. Letzteres impliziert, daß sowohl im Parsonsschen Struktur-Funktionalismus als auch im Neo-Institutionalismus Gesellschaft als ein Gefüge von miteinander verbundenen Institutionen verstanden wird, was die Anwendung des Parsonsschen Theoriemodells auf den Neo-Institutionalismus theoretisch-konzeptionell nahelegt (PARSONS 1965: 39f.; PARSONS/SMELSER 1956: 101ff.; DIMAGGIO/POWELL 1991a; ALVAREZ 1998: 19). Der Parsonssche Gesellschaftsbegriff dient somit als heuristisches Instrument, mittels dessen sich anschaulich die verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche und Aspekte darstellen lassen, welche im Neo-Institutionalismus in kausaler Ursache zum organisationalen Handeln gesehen werden. Dabei soll bei der Darstellung des Parsonsschen Gesellschaftsbegriffes weder darum gehen, der Theorie Parsons allumfassend gerecht zu werden, noch gilt es, Parsons' Konzept von Gesellschaft als ein in allen Aspekten zu akzeptierendes Modell darzustellen.

Das zweite Problem folgt aus dem ersten: Anstelle einer Konzeptionierung von Gesellschaft trifft man im Neo-Institutionalismus auf eine Vielzahl, fast beliebig herangezogener gesellschaftlicher Institutionen, die als Bedingungsgrößen organisationalen Handelns interpretiert werden. „Gesellschaft“ wird im Neo-Institutionalismus also über das Konzept der „Institution“ in die Organisationswissenschaft eingeführt; Institutionen fungieren als Bindeglied zwischen Organisation und Gesellschaft. Ein Verständnis dessen, was im Neo-Institutionalismus der Begriff der Institution bedeutet, ist deshalb wesentlich für die Argumentation dieser Arbeit. Es zeigt sich jedoch, daß die neo-institutionalistischen Bestimmungen des Institutionenbegriffes terminologisch oder konzeptionell nicht ausreichend

sind (Kapitel 3.2.1). Es fehlt also eine theoretisch abgesicherte Definition des Institutionenbegriffs. Die zur Behebung dieser terminologischen Lücke in Kapitel 3.2.2 vorgeschlagene Definition von Institution nimmt die im Neo-Institutionalismus angelegte funktionale und äußerst weite Bestimmung des Begriffes auf, versucht aber mittels eines an Luhmann angelehnten Ordnungsschemas eine definitorische Reinheit sicher zu stellen (LUHMANN 1998: 35ff.; 1996: 111ff.).

Nachdem zum einen vier gesellschaftliche Teilsysteme entlang der Parsonsschen Differenzierung identifiziert worden sind und zum anderen der Begriff der Institution definiert wurde, kann in dem folgenden Kapitel (4) gezeigt werden, inwiefern im Neo-Institutionalismus organisationales Handeln durch institutionelle Einflüsse aus den unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen beeinflusst wird. Wie zu zeigen sein wird, werden im Neo-Institutionalismus institutionelle Einflüsse der Wirtschaft (4.1.1), institutionelle Einflüsse des Kultursystems (4.1.2), institutionelle Einflüsse der Gemeinschaft (4.1.3) sowie institutionelle Einflüsse der Politik (4.1.4) in ihrem Wirken auf Organisationen untersucht. Mit diesem erweiterten Fokus werden Organisationen nicht nur mit der wirtschaftlichen Umwelt in Beziehung gesetzt, sondern ebenso mit der Politik, der Kultur und der Gemeinschaft einer Gesellschaft. Für jeden dieser Gesellschaftsbereiche werden in den Unterkapiteln 4.1.1-4.1.4 mehrere Studien ausführlich vorgestellt, andere zur Ergänzung herangezogen, um die kausalen Bezüge zwischen Institution und Organisation bzw. Gesellschaft und Organisation aufzuzeigen. Zudem wird darauf geachtet, welche gesellschaftlichen Bezüge im Zentrum der neo-institutionalistischen Arbeiten stehen und welche im Vergleich bislang von geringerer Relevanz waren.

Hinsichtlich der Darstellung der kausalen Beziehungen zwischen Organisation und Gesellschaft bzw. zwischen Organisation und den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen ist auf eine Besonderheit aufmerksam zu machen. Und zwar bekundet die Analyse der in Kapitel 2 zu untersuchenden vier Ansätze eine Orientierung an der Ökonomie, die sich nicht nur darin ausdrückt, daß vornehmlich die ökonomische Umwelt in den Blick genommen wird, sondern auch dadurch, daß vornehmlich Wirtschaftsunternehmen untersucht werden. Im Neo-Institutionalismus hingegen, dessen bedeutende Vertreter in unterschiedlichen Teildisziplinen der Soziologie (mit)sozialisiert wurden — Meyer und Rowan sind für die Bildungssoziologie, Scott für die Medizinsoziologie, DiMaggio für die Kulturosoziologie, Dobbin und Fligstein für die Wirtschaftssoziologie bedeutend — wird eine Reihe verschiedener Organisationstypen

untersucht. Das Gros der neo-institutionalistischen Analysen verteilt sich relativ gleichmäßig auf Bildungseinrichtungen, Organisationen des Gesundheitssystems, Kulturorganisationen und Wirtschaftsorganisationen. Daraus folgt für das Vorgehen, daß die mit dieser Arbeit zu plausibilisierende Umorientierung des theoretischen Fokus durch den Neo-Institutionalismus sich weniger überzeugend nachweisen ließe, wenn man lediglich deutlich machen würde, daß der Neo-Institutionalismus für die Analyse anderer Organisationstypen andere Umweltbezüge berücksichtigt (also wenn man belegen würde, daß bei der Analyse von Bildungseinrichtungen keine Orientierung an der Ökonomie vorrangig wäre). Kann demgegenüber aber gezeigt werden, daß der Neo-Institutionalismus bei der Analyse von im Prinzip identischen Organisationstypen völlig andere Einflußgrößen ins Spiel bringt, wird die Umorientierung dieses Ansatzes besonders deutlich. Von daher soll der Fokus in Kapitel 4 auf den verschiedenen institutionellen Einflüssen liegen, die von den vier gesellschaftlichen Bereichen auf Wirtschaftsorganisationen ausgehen. Kann auf diese Weise gezeigt werden, daß und inwiefern Wirtschaftsorganisationen durch institutionelle Einflüsse aus dem Kultursystem, der Gemeinschaft und der Politik beeinflußt werden, ist damit die fundamentale Umorientierung des Neo-Institutionalismus in der theoretischen Ausrichtung im Vergleich zu den in Kapitel 2 untersuchten Ansätzen nachgewiesen, in denen fast ausschließlich die ökonomische Umwelt von Wirtschaftsorganisationen thematisiert wird.

Um jedoch der Vielgestaltigkeit neo-institutionalistischen Forschens gerecht zu werden, ist es notwendig, zumindest exemplarisch auch andere Organisationstypen im Hinblick auf ihre institutionelle gesellschaftliche Einbettung vorzustellen. Das heißt: Es sollen ebenfalls kulturelle Organisationen (4.2), Organisationen mit primär vergemeinschaftender Funktion (4.3) und Organisationen der Politik (4.4) hinsichtlich ihrer institutionellen Einbettung innerhalb der Gesellschaft untersucht werden.

Im letzten, 5. Kapitel werden die Ergebnisse der Arbeit zusammenfassend dargestellt und die wichtigsten Punkte zur Belegung der zwei Hauptthesen noch einmal betont (5.1). Einerseits wird also hervorgehoben, worin sich die ökonomistische Perspektive der Kontingenztheorie, des Populationsökologischen Ansatzes, des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes und der Transaktionskostentheorie ausdrückt. Andererseits wird beschrieben, inwiefern durch den Neo-Institutionalismus diese perspektivische Engführung aufgehoben wird.

In einer nachfolgenden kritischen Würdigung werden die Stärken und Schwächen der neo-institutionalistischen Theoriearchitektur besprochen (5.2). Punkt 5.2.1 widmet sich dabei

der Frage nach der Reichweite der neo-institutionalistischen Umorientierung innerhalb der US-amerikanischen Organisationswissenschaft und der damit verbundenen Konsequenzen für eine Soziologie der Organisation. Punkt 5.2.2 diskutiert das zentrale Merkmal des Neo-Institutionalismus, welches in der Erkenntnis einer multikontextuellen Einbettung von Organisationen innerhalb der Gesellschaft gesehen wird.

Anschließend (5.2.3) werden zentrale, den Neo-Institutionalismus betreffende theoretische, offene Fragen diskutiert: Wie geht der Prozeß der Institutionalisierung von statten (5.2.3.1)? Wieso sperrt sich der Neo-Institutionalismus gegenüber einer Institutionalisierung von Interessen (5.2.3.2)? Wie werden Institutionen gewichtet und operationalisiert (5.2.3.3)? Wie sieht die neo-institutionalistische Methode aus (5.2.3.4)? Wofür eignet sich der Neo-Institutionalismus (5.2.3.5)?

Die Arbeit schließt mit dem Versuch, die Entwicklung des hier beschriebenen Ausschnittes organisationswissenschaftlichen Denkens auf seine sozialen Ursachen zurückzuführen (5.3). Der in diesem Unterkapitel entwickelte wissenssoziologische Erklärungsansatz für die Veränderungen innerhalb der theoretischen Ausrichtung des Faches bezieht sich dabei vornehmlich auf Entwicklungen innerhalb des akademischen Feldes und der US-amerikanischen Wirtschaft, betont aber auch die Bedeutung der politischen Situation. Der vorgeschlagene Erklärungssatz ist notwendigerweise vorläufig, da wissenssoziologische Beiträge, die als Bausteine einer umfassenden Erklärung über die jüngere Entwicklung der Management- und Organisationsforschung dienen könnten, rar sind (ALVAREZ 1998: 24ff.; als Ausnahmen siehe GUILLÈN 1994; LOCKE 1989). Die Darstellung beansprucht also nicht eine objektive Kausalität des Ablaufs der historischen Vorgänge zu „beweisen“. Vielmehr geht es darum, einen „Teil der im ‘Stoff’ des Geschehens vorgefundenen ‘Bedingungen’ abstrahierend [zu isolieren und]...Einsicht in die kausale ‘Bedeutung’ der einzelnen Bestandteile des Geschehens zu gewinnen“ (WEBER 1988: 287). Es soll also ein plausibles Muster von Faktoren identifiziert werden, welche in ihrer Dynamik alle in die gleiche Richtung weisen (WEBER 1988: 279ff.).

## 2. Die Dominanz einer ökonomistischen Perspektive seit den 60er Jahren

In diesem Kapitel sollen die neueren organisationswissenschaftlichen Ansätzen, die seit den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts die US-amerikanische Theorielandschaft prägten, vorgestellt und analysiert werden. Im einzelnen werden die Kontingenztheorie (2.1), der Ressourcen-Dependenz-Ansatz (2.2), der Populationsökologische Ansatz (2.3) und die Transaktionskostentheorie (2.4) untersucht werden. Die Analyse hat zum Ziel, die ökonomistische Perspektive der genannten Ansätze herauszuarbeiten; sie hat nicht zum Ziel, die jeweiligen Ansätze allumfassend vorzustellen. Konkret wird es darum gehen zu zeigen, daß zum einen vornehmlich Wirtschaftsorganisationen bzw. Prozesse in Wirtschaftsorganisationen untersucht werden und daß zum anderen nur die ökonomische Umwelt in der Analyse beachtet wird.

### 2.1 Die Kontingenztheorie

Die wohl bedeutendste Theorieentwicklung der modernen<sup>13</sup> Organisationswissenschaft war die in den 60er Jahren aufkommende Kontingenztheorie (die im deutschen Sprachraum durch Alfred Kieser (1973) sowie durch Kieser und Kubicek (1976) als „Situativer Ansatz“ bekannt gemacht wurde), da diese über 20 Jahre die organisationssoziologische Theorielandschaft in den USA dominierte, wenngleich auch andere Ansätze neben ihr Einfluß hatten. Im Unterschied zu den nachfolgend zu besprechenden Ansätzen wurden viele der, auch innerhalb der US-amerikanischen Organisationswissenschaft zentralen kontingenztheoretischen Arbeiten von britischen Wissenschaftlern in Großbritannien durchgeführt (BURNS/STALKER 1961; PUGH/HICKSON 1976; WOODWARD 1958 und 1965), US-amerikanische Beiträge stammen von Blau, Schoenherr (1971), Chandler (1962)<sup>14</sup>, Lawrence, Lorsch (1967), Thompson (1967). Die große Verbreitung der Kontingenztheorie verdankt sich dabei vorwiegend dem Erfolg zweier Forschergruppen, die sich diesem Programm verpflichtet hatten. Dazu zählen zum einen das von Peter Blau und Richard Schoenherr an der Universität

---

<sup>13</sup> „Modern“ benennt an dieser Stelle die Epoche organisationswissenschaftlichen Denken nach dem Zweiten Weltkrieg.

<sup>14</sup> Alfred Chandler war Wirtschaftshistoriker und ist damit strenggenommen kein Kontingenztheoretiker, seine Erkenntnisse werden aber häufig als wegbereitend für die Kontingenztheorie angesehen (LAWRENCE/LORSCH 1967: 195), da Chandler in vier Fallstudien die Abhängigkeit der Organisationsstruktur von Managementstrategien aufzeigte (CHANDLER 1962).

von Chicago (USA) ins Leben gerufene „Comparative Organization Analysis Program“ und zum anderen das von Derek Pugh, David Hickson, Roy Payne u.a. am „Birmingham College of Advanced Technology“ (Großbritannien) initiierte „Aston Research Program“ (KIESER 1999c: 171). Vertreter der Kontingenztheorie waren es, welche als erste Strukturvariablen der Organisation wie Hierarchie, Arbeitsteilung, Standardisierung, Zentralisierung usw. operationalisierten und empirisch erhoben. Man kann es als Verdienst der Kontingenztheorie sehen, daß mit ihr eine „stärkere Striktheit“ in die organisationswissenschaftliche Forschung eingeführt wurde; Konzepte wurden klar definiert und die Forschungsmethoden präzise offengelegt. Obwohl die Kontingenztheorie mittlerweile an Bedeutung verloren hat, wird sie in empirischen Arbeiten einerseits noch häufig als Leitfaden verwendet, andererseits bildet sie nach wie vor die theoretische Basis neuerer Analysen formaler Strukturen (KIESER/WALGENBACH 2003: 45; DONALDSON<sup>15</sup> 1985 und 1995).

Die Kontingenztheorie hat ihren Ursprung vor allem in zwei Theoretiktraditionen. Sie knüpft einerseits an die klassische Managementlehre (GULICK/URWICK/MOONEY 1937; FAYOL 1916) an, indem sie die interne Organisationsstruktur in den Vordergrund ihrer Betrachtung stellt und dieser einen bedeutenden Einfluß auf das Verhalten der Mitglieder in der Organisation und damit auf die Effizienz der Organisation zuweist (KIESER 1999c: 169). Andererseits ist sie stark von Webers Bürokratiemodell geprägt, da die von Weber elaborierten Charakteristika bürokratischer Organisationen wie Hierarchie, Arbeitsteilung, formale Regelung, Aktenmäßigkeit etc. auch die zentralen Konzepte kontingenztheoretischer Analysen sind. So verdankt sich ein Großteil der theoretischen Dynamik der Kontingenztheorie einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Weberschen Bürokratiekonzept. Webers idealtypische Beschreibung bürokratischer Organisationen wurde (fälschlicherweise) lange Zeit in der Organisationswissenschaft als universelles Modell für effiziente Organisationen interpretiert. Als Organisationswissenschaftler in den 50er und 60er Jahren reale Organisationen untersuchten, entdeckten sie jedoch, daß das allgemeine Organisationsprinzip einer an Webers Idealtyp ausgerichteten bürokratischen formalen Struktur sich nur bedingt als effizient erwies (KIESER 1999c: 169ff.).

Diese Erkenntnisse führten dazu, daß die als Kontingenztheorie entwickelnde Forschungsrichtung zum Ziel hatte, in empirischen Studien herauszufinden, welche Art von Organisationsstrukturen sich in welchen Situationen bewährten. Im Ergebnis fand sich eine Vielzahl unterschiedlicher Typen, welche die von Weber identifizierten Merkmale in

---

<sup>15</sup> Für Lex Donaldson ist die Kontingenztheorie nicht nur Bezugsrahmen, sondern Donaldson ist einer ihrer überzeugtesten Vertreter.



unterschiedlicher Kombination aufwiesen. Vor allem aber fanden sie, daß das allgemeine Organisationsprinzip einer an Webers Idealtyp ausgerichteten bürokratischen formalen Struktur sich nur bedingt als effizient erwies (PUGH/HICKSON 1976; siehe auch KIESER 1999c: 169ff.). Vielmehr richtet sich die Gestaltung der formalen Organisationsstruktur nach funktionalen Notwendigkeiten in Abhängigkeit vom jeweiligen *situativen Kontext*. Die Struktur der Organisation galt also als *kontingent*. Neu war damit, daß es keinen allgemeingültigen „one best way to organize“ mehr gab, aber doch einen, auf jede unterschiedliche Situation abgestimmten, besten Weg (GALBRAITH 1973: 2; siehe auch BURNS/STALKER 1961: 125). Die situativen Kontextfaktoren galten als unabhängige Variablen, die Struktur der Organisation als abhängige (SCHREYÖGG 1994: 5ff.).<sup>16</sup>

Betrachtet man die empirischen Arbeiten der Kontingenztheorie<sup>17</sup> hinsichtlich der beiden zentralen Merkmale, die auf eine ökonomistische Perspektive deuten, so gilt für die Kontingenztheorie, daß auch mit ihr zum einen vorwiegend *gewinnorientierte* Organisationen untersucht werden (GERWIN 1979; LAWRENCE/LORSCH 1967; LAWRENCE/BARNES/LORSCH 1976; PUGH/HICKSON 1976; REIMANN 1980; WOODWARD 1958, 1965) — obwohl es auch eine Reihe von Arbeiten gibt, in denen z.B. Kirchen, Gewerkschaften oder Schulen Gegenstand der Analyse sind (GREENWOOD/HININGS 1976; HININGS/RANSON/BRYMAN 1976; HOLDAWAY/NEWBERRY/HICKSON/HERON 1976); und es gilt zum anderen, daß die organisationale Umwelt stets als *ökonomische Umwelt* konzipiert ist, in der die Ressourcen der Organisation bereit gestellt werden und in der Prozesse der ökonomisch-technischen Ressourcensicherung- und verteilung stattfinden. Da aber ein Großteil der Kontingenztheorie sich mit Korrelationen zwischen *organisationsinternen* Strukturmerkmalen und anderen internen Merkmalen wie Größe, Technologie, Rechtsform auseinandersetzt, die als Indikatoren für das Maß an Kontrolle und Koordination der Mitglieder und Aufgaben dienen, kann für diesen Teil kontingenztheoretischer Arbeiten keine ökonomistische Perspektive

---

<sup>16</sup> Es wird nach wie vor kritisch diskutiert, inwiefern in der Logik der Kontingenztheorie die Situation die Struktur der Organisation bestimmt. Während Schreyögg für einen strengen Kausalnexus argumentiert (SCHREYÖGG 1994: 5), geht Kieser nicht davon aus, daß die Kontingenztheorie *erklären* kann, warum Organisationen so sind, wie sie sind, da in der Kontingenztheorie in der Regel statistische Korrelationen festgestellt werden (KIESER 1999b: 198; KIESER/KUBICEK 1977: 192ff.). Die Bestimmung von abhängiger und unabhängiger Variable kann aber dennoch getroffen werden, da implizit ein funktionaler Bezug zwischen diesen Variablen hergestellt wird, sei dieser auch über Entscheidungen von einflußreichen Akteuren vermittelt und sei dieser auch nicht in allen realen Situationen vorzufinden (KIESER/KUBICEK 1977: 193f.). Es war vor allem John Child, der die Bedeutung strategischen Handelns hervorhob und damit den, häufig nicht zu Unrecht, an die Kontingenztheorie gerichteten Vorwurf des Determinismus (im Sinne von z.B. „Größe“ bestimmt Struktur) relativierte (CHILD 1972).

<sup>17</sup> Die Zurechnung empirischer Arbeiten zur Kontingenztheorie ist nicht problemlos. Insbesondere gibt es Uneinigkeit hinsichtlich der verschiedenen Bände, die von der Aston-Gruppe herausgegeben wurden. Kieser (1999b) und Burrell, Morgan (2000) zählen die Aston-Gruppe zur Kontingenztheorie, Perry (1992) hingegen nicht. Schreyögg (1994) wiederum klammert, ohne dies zu begründen, Arbeiten aus, welche den Einfluß der Organisationsgröße auf die Organisationsstruktur untersuchen. In dieser Arbeit zählen im Wesentlichen all jene Arbeiten dieser Zeit zur Kontingenztheorie in denen, an Webers Idealtyp bürokratischer Organisation entlehnte Organisationsstrukturcharakteristika, in Abhängigkeit von anderen Variablen untersucht werden. Damit zählen die meisten der im dritten Band der Aston-Gruppe vorgestellten Arbeiten nicht dazu, weil dort vornehmlich menschliches Verhalten wie Betriebsklima als

festgestellt werden. Es kann aber ebensowenig eine Reflexion oder analytische Einbettung an gesellschaftliche Aspekte und Strukturen der beobachteten Korrelationsberechnungen festgestellt werden. Ein kurzer Blick auf die entsprechenden Arbeiten soll dies verdeutlichen, bevor jene Studien besprochen werden, die für die der Arbeit zugrundeliegende Frage wichtig sind, nämlich jene Arbeiten, in denen die organisationale Umwelt thematisiert und so ein Gesellschaftsbezug hergestellt wird.

### **2.1.1 Korrelationen zwischen formalen Strukturmerkmalen und organisationsinternen Faktoren**

Bei dieser Richtung kontingenztheoretischer Forschung werden die von Weber vorgegebenen Strukturmerkmale bürokratischer Organisationen wie der Grad der Spezialisierung der Stellen, der Grad der Planung bzw. Koordination, Konfigurationsmaße, Grad der Zentralisierung, Formalisierungsmaße (BLAU/SCHOENHERR 1971; PUGH/HININGS 1968; vgl. auch KIESER 1999c: 172f.; KIESER/KUBICEK 1976: 49ff.) mit anderen (internen) organisationalen Faktoren in Korrelation gesetzt, wie vor allem der Größe (BLAU/SCHOENHERR 1971; CAPLOW 1956; RUSHING 1966), der Fertigungstechnologie (WOODWARD 1958, 1965), der Rechtsform (PUGH/HICKSON/HININGS/TURNER 1968) und dem Leistungsprogramm der Organisation (PUGH/HICKSON/HININGS/TURNER 1969).

Wichtig für die Kontingenztheorie sind die Studien über den Einfluß von Größe und Fertigungstechnologie auf die Organisationsstrukturmerkmale. Im Vordergrund stehen zum Beispiel Fragen nach dem Einfluß der Organisationsgröße auf den Bürokratisierungsgrad<sup>18</sup> der Organisation (BLAU/SCHOENHERR 1971; CAPLOW 1956; CHILD 1972a; PUGH/HICKSON/HININGS/TURNER 1968; RUSHING 1966). Die Größe einer Organisation wird in der Regel anhand der Zahl der Mitarbeiter ermittelt. Und obwohl der Bürokratisierungsgrad in den einzelnen Arbeiten unterschiedlich erhoben wird, kann grundsätzlich eine Korrelation zwischen den untersuchten Variablen und der Größe festgestellt werden (KIESER/KUBICEK 1976: 226ff.). Joan Woodward (1958; 1965) untersucht die Bedeutung der spezifischen situativen Merkmale industrieller Produktionsbedingungen für die Gestaltung der

---

abhängige Variable untersucht wird (PUGH/PAYNE 1977).

<sup>18</sup> Der Bürokratisierungsgrad läßt sich aus der Zusammensetzung folgender Faktoren ermitteln: Grad der Spezialisierung, Formalisierungsgrad, Grad der

Organisationsstruktur. Sie stellt fest, daß Produktionsbetriebe mit komplexeren Fertigungstechnologien einen höheren Bürokratisierungsgrad aufweisen und daß die Hierarchie- und Managementebenen zunehmen. Unternehmen mit moderner Prozeßfertigung, obwohl sehr bürokratisch mit strikter Aufgabenteilung organisiert, weisen ihren Angestellten in der Produktion relativ verantwortungsvolle Tätigkeiten zu. Galbraith (1968) und Pugh, Hickson, Hinings, Turner (1968) testen die Hypothese, daß von Eigentümern geführte Unternehmen eine geringere bürokratisierte Organisationsstruktur aufweisen.

Charakteristisch für diese Arbeiten ist das Interesse an den formalen Strukturmerkmalen von Organisationen und ihren kontingenten Einflußgrößen. Der Fokus der vorgestellten kontingenztheoretischen Arbeiten liegt dabei auf jenen Faktoren, die innerhalb der Fokalorganisation selbst zu finden sind, vor allem Größe und Technologie. Die Analyse geht über die im Interesse stehende Organisation nicht hinaus. Dabei bleibt die Wahl für die kontingenten Faktoren unreflektiert. Denn während sich die Strukturmerkmale der Organisation theoretisch aus dem Weberschen Bürokratiekonzept ableiten lassen und diese als Indikatoren für das Maß an Kontrolle und Koordination dienen, liegt der Auswahl der kontingenten Faktoren keine Systematik zugrunde (SCHREYÖGG 1994: 139). An dieser Stelle hätte sich beispielsweise eine Reflexion über die (möglicherweise veränderte) gesellschaftliche Bedeutung von Technologie, Organisationsgrößen und Eigentümerstrukturen etc. angeboten. Solche oder ähnliche gesellschaftsanalytische Betrachtungen wurden kaum angestrengt. Der Fokus der Analyse war damit auf die Einheit „Organisation“ gerichtet. Entsprechend heißt es bei Pugh, Hickson:

„This [the Aston research procedure] does not test a model of organization in environment. It explores relationships between structural features and characteristics of the varied contexts in which structures appear. These characteristics are of the organization itself, though they include aspects of its external relations from its standpoint, as with ownership, and dependence on interorganizational relationships“ (PUGH/HICKSON 1976: 9f.).

Ein Großteil kontingenztheoretischer Arbeiten richtet sich damit auf organisationsinterne Strukturmerkmale und ihre internen Einflußgrößen; gesellschaftliche Bezüge werden nicht hergestellt.

Allerdings betonen Vertreter der Kontingenztheorie die Bedeutung der Beziehungen von Organisationen mit ihrer Umwelt. Diese Beziehungen sollen im nachfolgenden Unterkapitel (2.1.2) untersucht werden. Wie oben bereits angedeutet, erweist sich in diesen

Arbeiten die organisationale Umwelt ausschließlich als ökonomische Umwelt, in der die Ressourcen der Organisation bereit gestellt werden und in der *primär* Handlungen zu beobachten sind, die der ökonomisch-technischen Ressourcenadaption und -verteilung dienen.

### **2.1.2 Korrelationen zwischen formalen Strukturmerkmalen und organisationsexternen Faktoren**

Bedeutend für die Kontingenztheorie sind vor allem jene Arbeiten, in denen die Umwelt von Organisationen als zentral für ein Verständnis innerorganisationaler Prozessen und Strukturen angesehen wird. Die Kontingenztheorie ist damit der erste entwickelte Ansatz der Organisationswissenschaft, dessen Vertreter versuchen, Umwelteinflüsse für die Analyse fruchtbar zu machen. Es sind vor allem die Arbeiten von Burns und Stalker (1961) sowie Lawrence und Lorsch (1967), in denen die Umwelt als kontingenter Faktor untersucht wird. Diesen beiden als „klassisch“ zu bezeichnenden organisationswissenschaftlichen Studien ist es vor allem zu verdanken, daß die Kontingenztheorie allgemein als „open system“-Ansatz eingestuft wird, obwohl, wie oben gezeigt, in einem Großteil der Arbeiten Organisationen als von der Umwelt autonome Einheiten gesehen wird, in denen das, was in Organisationen geschieht, zum großen Teil auf andere organisationsinterne Aspekte zurückzuführen ist. Demgegenüber wird in den jetzt zu besprechenden Arbeiten der Fokus auf die Umwelt gerichtet, die einerseits als Quelle innerorganisationalen Wandels, andererseits als prägender Faktor formaler organisationaler Strukturmuster betrachtet wird (BURNS/STALKER 1961: VII). Es steht also zu fragen, wie die Umwelt in jenen kontingenztheoretischen Arbeiten konzipiert ist. Ausführlich soll dies an den für die Kontingenztheorie bekanntesten Arbeiten von Burns und Stalker (1961) sowie Lawrence und Lorsch (1967) dargestellt werden (SCHREYÖGG 1994: 23), wobei sich eine ähnliche Betrachtung der Umwelt ebenso bei Lawrence, Lorsch (1967a) und bei Thompson (1967) findet.

Die Arbeit von Tom Burns und George M. Stalker (1966) über die Entwicklung englischer Industriebetriebe ist von beeindruckender Aktualität. Viele der von Burns, Stalker entwickelten Ideen wie z.B. ihr Model „organischer Organisationen“ oder die Klassifizierung der Umwelt nach Faktoren wie Unsicherheit und Wandel finden sich in zahlreichen Studien

über neue Organisationsformen wieder, insbesondere bei Studien über die flexiblen Unternehmen im Silicon Valley (SAXENIAN 1994; POWELL/KOPUT/SMITH-DOERR 1996).

Burns, Stalker führten zwischen 1955-1958 drei Untersuchungen in englischen Industrieunternehmen der Textil-, Schwer- und Elektroindustrie durch. Sie stellen fest, daß sich die Strukturen erfolgreicher Unternehmen erheblich unterscheiden. Die beobachteten Strukturunterschiede führen Burns und Stalker auf die unterschiedlichen Umweltbedingungen zurück, in denen die Unternehmen operieren. Konkret heißt dies, daß sowohl die Ausrichtung der Managementstrategie als auch die Gestaltung der formalen Organisationsstrukturen davon abhängig sind, ob die Unternehmen sich in stabilen Umwelten befinden oder in Umwelten, die sich schnell wandeln. Beispielsweise produzieren Unternehmen der Textilindustrie, die relativ stabilen *Konsumentenwünschen* ausgesetzt sind, in der Regel herkömmliche Produkte mit etablierten Produktionstechniken. Diese Betriebe weisen relativ ausgeprägte bürokratische Strukturmuster wie formale Regeln, hierarchische Kontrollinstanzen, Aufgabenspezialisierung usw. auf. Burns, Stalker nennen solche bürokratisch strukturierte Unternehmen „mechanistische Systeme“ (BURNS/STALKER 1966: 119f.). Sie argumentieren, daß mechanistische Systeme, die sich durch Routinen und repetitive Aufgaben auszeichnen, vor allem in stabilen und damit vorhersehbaren Umwelten effizient operieren können (BURNS/STALKER 1966: 79ff.). In diesem Fall ergibt sich also die Stabilität der Umwelt aus den relativ konstanten *Ansprüchen der Konsumenten*. Im Unterschied dazu muß die damals noch relativ junge Elektroindustrie sich auf dynamische Konsumentenansprüche einstellen. Die Struktur der Unternehmen in der Elektroindustrie sind weniger formalisiert, Hierarchien werden weniger betont und geachtet, Arbeits- und Jobbeschreibungen sind flexibler und Arbeitsteilungen weniger strikt (BURNS/STALKER 1966: 83ff.). Für Burns, Stalker gleichen diese Unternehmen nicht dem Idealtyp einer bürokratischer Organisation; sie beschreiben solche Unternehmen als „organische Systeme“ (BURNS/STALKER 1966: 121f.). Sie erklären diese Ergebnisse, indem sie die Idee eines „organisation-environment-fit“ bedienen. Danach erfordern unterschiedliche Umweltbedingungen unterschiedliche Strukturformen und Managementstrategien. So sind mechanistische Organisationen vorteilhaft in stabilen Umwelten und für Routineaufgaben, organische Organisationen eignen sich hingegen besser in schnell wandelnden und flexiblen Umwelten (BURNS/STALKER 1966: 11). Diese zwei Idealtypen beschreiben nach Burns, Stalker die beiden Endpunkte eines Kontinuums, zwischen denen sich die meisten realen Organisationen einordnen lassen (BURNS/STALKER 1966: XI). Für die Autoren gibt es keine

Organisationsstruktur und kein Managementsystem, die für alle Situationen die besten sind (BURNS/STALKER 1966: VIII).<sup>19</sup>

Wichtig für die Argumentation dieser Arbeit ist die Konzeption der organisationalen Umwelt. Denn es sind z.B. nicht Werthaltungen, politische Machtkonstellationen oder integrative Einflüsse aus der Umwelt, die Einfluß auf organisationale Prozesse nehmen, sondern Veränderungen, die sich aus *technischen Innovationen* oder *gewandelten Marktanforderungen* ergeben. Entsprechend heißt es bei Burns, Stalker:

„When novelty and unfamiliarity in both market situation and technical information become the accepted order of things, a fundamentally different kind of management system becomes appropriate from that which applies to a relatively stable commercial and technical environment...Environmental, in this connection, refers to the technological basis of production and to the market situation“ (BURNS/STALKER 1966: VII).

Nach Burns, Stalker werden Managemententscheidungen, sofern es um außerorganisationale Einflüsse geht, nur vor dem Hintergrund des technologischen oder ökonomischen Wandels getroffen. Andere gesellschaftliche Einflüsse spielen keine Rolle (SILVERMANN 1970: 105): „[The system of management] alters in important respects in conformity with changes in extrinsic factors. These extrinsic factors are all, in our view, identifiable as different rates of technical or market change“ (BURNS/STALKER 1966: 96). Die herangezogenen Umweltaspekte bleiben also auf die technischen und ökonomischen begrenzt (WALGENBACH 2002: 159). Ein weiterer gesellschaftlicher Rahmen, der z.B. gesellschaftliche Werte und Normen, politische Interessen, kulturelle Muster etc. für die Analyse innerorganisationaler Beziehungen heranzieht, und der die Auswirkungen des organisationalen Handelns auf Bereiche miteinbezieht, die außerhalb der Organisation liegen, fehlt. Gesellschaft wird verkürzt auf technische und ökonomische Aspekte außerhalb der Organisation.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Dieser allgemeine Befund verdeckt jedoch nicht, daß Burns, Stalker sympathisch dem organischen System gegenüberstehen, und vor allem Burns (1963) organische Organisationen mit Blick auf antizipierte zukünftige Entwicklungen als das vorteilhaftere einschätzt. Allerdings bezweifeln Burns, Stalker, daß mechanische Organisationen zu einer organischen Organisation werden können, da z.B. die vorgegebenen Stellen gleichzeitig Karrierewege beschreiben, die von den Individuen nicht konfliktfrei aufgegeben werden (BURNS/STALKER 1966: 6).

<sup>20</sup> Es ist wichtig, an dieser Stelle zu betonen, daß Burns, Stalker neben den technischen Veränderungen und den Marktanforderungen in ihrer Analyse noch zwei weitere Variable als strukturprägende Faktoren benennen. Und zwar identifizieren sie einerseits als weitere Variable „the relative strength of the pursuit of self-interest by members of the concern as against their commitment to the working organization“ (BURNS/STALKER 1966: 102) und „the extent to which the managing director can interpret the technical and commercial situation, and can adapt the working organization and elicit the individual commitment to it for which the situation calls“ (BURNS/STALKER 1966: 209ff.). Diesen zwei Variablen wird ähnlich viel Raum in dem Buch gewidmet wie den Umweltfaktoren. Für die vorliegende Arbeit sind sie nicht relevant, da es sich hierbei im Prinzip um den Einfluß individueller Charaktereigenschaften der involvierten Akteure auf die interne Integration der Organisation handelt. Interessant im Hinblick auf die Rezeption des Werkes ist aber, daß die individuellen Einflußgrößen und die daraus entstehenden organisationsinternen Konfliktpotentiale, die Burns und Stalker ausführlich beschreiben, in vielen Sekundärtexten ausgeblendet werden (siehe z.B. HANDEL 2003: 39ff.; SHAFRITZ/OTT 2001: 198). In diesen Texten wird die Kontingenztheorie mit Bezug auf Burns, Stalker als eine Theorie offener Systeme dargestellt, durch die Veränderungen der Organisationsstruktur in Abhängigkeit zu Veränderungen der Umwelt hinsichtlich des technologischen oder marktbedingten Wandels untersucht werden.

Eine ähnliche Konzeption der organisationalen Umwelt als ökonomisch-technische findet sich auch bei Lawrence und Lorsch (1967; 1967a). In ihrer berühmten Arbeit untersuchen Lawrence und Lorsch insgesamt zehn Organisationen aus der Kunststoffindustrie, der Containerfertigung und der Nahrungsmittelindustrie hinsichtlich des Einflusses der Umwelt auf die Organisationsstruktur (1967: 23ff.). Im Unterschied zu Burns und Stalker argumentieren sie, daß nicht die gesamte Organisationsstruktur einheitlich und im gleichen Maße von der Umwelt geprägt ist, sondern daß verschiedene Abteilungen von unterschiedlichen Umweltprozessen beeinflußt werden bzw. von dem Wissen, was in den entsprechenden Abteilungen über die Umwelten benötigt wird und letztlich verfügbar gemacht werden kann. Lawrence und Lorsch (1967: 23ff.) unterscheiden diesbezüglich den organisationalen Entwicklungs-, Produktions- und Absatzbereich. Mit Bezug auf die Umwelt lassen sich diese drei Bereiche vor allem hinsichtlich des Unsicherheitsgrades des in den entsprechenden Abteilungen benötigten Wissens über die Umwelt differenzieren. So gilt beispielsweise für die Marketingabteilung, daß das in ihr verarbeitete Wissen über die Umwelt von geringer Unsicherheit ist, da Marktentwicklungen und Konsumentenpräferenzen nach Lawrence und Lorsch relativ zuversichtlich prognostiziert werden können und kausale Zusammenhänge wie zwischen Preis und Nachfrage ebenfalls leicht vorausgesehen werden können. Gleichfalls gilt für die Produktion, daß das notwendige Wissen zur Produktherstellung ebenfalls von geringer Unsicherheit ist; während das technische Wissen, das in der Produktentwicklung benötigt wird, von großer Unsicherheit ist (LAWRENCE/LORSCH 1967: 25ff.). Für die Autoren folgt daraus, daß die jeweilige Bereichszugehörigkeit die Wahrnehmungs- und Problemlösemuster der involvierten Akteure prägt, und daß Konflikte in der Regel zwischen den Bereichen größer sind als innerhalb eines Bereiches (LAWRENCE/LORSCH 1967a).

Sieht man sich nun die Konzeptionierung der Umwelt genauer an und fragt danach, welche Wissensinhalte über die Umwelt als relevant erachtet werden, so fällt auf, daß Lawrence/Lorsch stets die ökonomisch-technische Umwelt und das *Wissen über ökonomisch-technische Veränderungen* in dieser Umwelt untersuchen (LAWRENCE/LORSCH 1967: 27). So sind beispielsweise die Bereiche Entwicklung und Produktion auf präzise und aktuelle Informationen hinsichtlich technischer Entwicklungen angewiesen, der Bereich Marketing dagegen mehr auf Informationen über Veränderungen des Marktes und des Wettbewerbes. Es ist also, auch in den Worten von Lawrence und Lorsch, die „techno-economic environment“, welche in ihrem Einfluß auf die Organisationsstruktur untersucht wird (LAWRENCE/LORSCH

1967: 27). Damit findet sich bei den Autoren zwar prinzipiell die Idee multipler relevanter Umwelten für verschiedene Organisationsabteilungen, die Analyse konzentriert sich aber letztendlich nur auf die ökonomisch-technische Umwelt, deren Einflüsse für verschiedene Unternehmensbereiche differenziert dargestellt werden. Andere gesellschaftliche Bereiche spielen in dieser Studie keine zentrale Rolle. Damit zeigt sich auch hier ein Fokus auf die ökonomisch-technische Umwelt von Organisationen, speziell von Wirtschaftsorganisationen (WALGENBACH 2002: 159).

Neben diesen beiden „Hauptarbeiten“ gibt es noch andere Studien, in denen ebenfalls der Einfluß der Umwelt auf Organisationen untersucht wird (LAWRENCE/LORSCH 1967a; THOMPSON 1967). Auch hier läßt sich eine ähnliche Betrachtung der Umwelt feststellen. So ist auch in Thompsons Arbeit (1967) vornehmlich die Rede von der organisationalen Umwelt mit Blick auf die in ihr bereitgestellten Ressourcen. Zwar betont Thompson, daß die Beschränkungen, die einer Organisation durch die Umwelt auferlegt werden, sich von Organisationstyp zu Organisationstyp unterscheiden, doch fällt bei den von ihm genannten Beschränkungen durchweg die finanzielle Abhängigkeit auf. Entsprechend umschreibt Thompson die „varieties of environmental constraints“ stets als finanzielle Beschränkungen:

„Some governmental units, for example, must live only to financial inputs provided by legislative units such as Congress or a city council...But other governmental units do not find themselves so constrained regarding financial inputs...Prisons typically have no option regarding their clientele, and in this respect they may be compared with governmentally financed mental hospitals...[W]e may say that organizations find their environmental constraints located in *geographic space* or in the *social composition* of their task environments...Typically geographic space is described in terms of *distance* between points within it, but organizations usually measure the distance in terms of *costs of transportation* or *costs of communication*“ (THOMPSON 1967: 67f.; Kursivdruck im Original).

Thompson nennt in dem Zitat eine Reihe unterschiedlicher Organisationstypen, er konzentriert sich also nicht nur auf gewinnbringende Organisationen. Die Umwelt der erwähnten Organisationen wird jedoch ausschließlich hinsichtlich ihrer ökonomischen Voraussetzungen thematisiert. Lediglich die „social composition of the task environment“ enthält, wie Thompson weiter ausführt, eine Komponente, welche die Erwartungen der Akteure ins Spiel bringt. Aber auch in diesem Fall betont Thompson, daß es sich um die Erwartungen der Ressourcengeber handelt. So besteht die soziale Zusammensetzung der „task



environment“ einer Schule „with respect to the schools expectations held by taxpayers and parents“ (THOMPSON 1967: 69).<sup>21</sup>

Ebenso diskutieren auch Lawrence, Lorsch in ihrer Besprechung anderer kontingenztheoretischer Arbeiten eine Studie von Fouraker hinsichtlich der Thematisierung der Umwelt. Auch hier wird die Bedeutung der Umwelt für die Organisation nur im Hinblick auf die ökonomische Abhängigkeit thematisiert wird, da die Organisation aus der Umwelt Ressourcen beziehen muß: „To Fouraker favourable environment was one in which new resources and new opportunities were becoming available for the organization to exploit...Likewise, his unfavorable environment is characterized by scarcity of resources“ (LAWRENCE/LORSCH 1967: 194).

### 2.1.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend läßt sich für die Kontingenztheorie feststellen, daß mit ihr vor allem die Einflußgrößen auf die, an Webers Bürokratiemodell entlehnten Organisationsstrukturcharakteristika untersucht werden. Die Analyse konzentriert sich damit auf organisationsinterne Strukturmomente und ihre beeinflussenden kontingenten Faktoren und bleibt somit im Prinzip auf die Einheit „Organisation“ fokussiert (PUGH/HICKSON 1976: 9f.). Der größte Teil der empirischen Arbeiten untersucht dabei Einflußgrößen der Organisationsstruktur innerhalb der Organisation (Größe, Technologie etc.) und der zumindest zahlenmäßig geringere Teil erstreckt sich auf organisationsexterne Einflußgrößen. Es war aber vor allem dieser letztgenannte Teil, und insbesondere die Arbeiten von Burns, Stalker (1966) sowie von Lawrence, Lorsch (1967), die das „Gesicht“ der Kontingenztheorie innerhalb der Organisationswissenschaft nachhaltig prägten. Die Kontingenztheorie galt stets als ein Ansatz offener Systeme, und sie galt stets als ein Ansatz, mit dem die organisationale Umwelt analytisch ernst genommen wurde. Daß es sich dabei häufig um eine recht einseitige Betrachtung der organisationalen Umwelt handelt, die im Prinzip nur Veränderungen des ökonomisch-technischen Wandels in den Blick nahm, blieb in der Rezeption bislang weitgehend unkommentiert. Häufig heißt es dort pauschal wie bei Burrell und Morgan, daß

---

<sup>21</sup> Thompsons Arbeit zeigt damit hinsichtlich der „resource contingency“ eine auffallende Nähe zum Ressourcen-Dependenz-Ansatz, der im nächsten Unterkapitel als eigenständiger Ansatz behandelt wird (DONALDSON 1995a).

die Kontingenztheorie „the importance of environmental demands upon organisations“ untersucht, ohne daß diese „environmental demands“ bei Burell, Morgan spezifiziert werden (BURRELL/MORGAN 2000: 166; vgl. auch DONALDSON 1995: 32ff.; HASSARD 1995: 43ff.; SHAFRITZ/OTT 2001: 197ff.; als Ausnahme siehe SILVERMAN 1970: 101ff.; WALGENBACH 2002: 159). Kam es zu einer Spezifikation der Umwelt in der Rezeption, so erfolgte diese eher entlang der Kategorien „Dynamik der Umwelt“ und „Komplexität der Umwelt“ (KIESER 1975; THOMPSON 1967), nicht aber entlang verschiedener gesellschaftlicher Bereiche. Dieser Punkt soll nicht unbedingt als Kritik der angesprochenen Analysen verstanden werden, denn schließlich ging es in diesen nicht darum, die Kontingenztheorie entlang des Unterscheidungsmerkmals „ökonomische Umwelt“ versus „multikontextuelle Umwelt“ darzustellen. Es zeigt aber die Selbstverständlichkeit, mit der die Kontingenztheorie und ihre Rezipienten sich der Analyse ökonomischer Prozesse und Fragen verpflichtet hatten und zum Teil noch haben.

Insgesamt zeigt sich daher die ökonomistische Perspektive der Kontingenztheorie darin, daß vornehmlich gewinnorientierte Organisationen untersucht werden (auch wenn es eine Reihe von Ausnahmen gibt) und daß die Umwelt (sofern sie als kontingenter Faktor betrachtet wird) stets nur als ökonomisch-technische Umwelt Erwähnung findet (WALGENBACH 2002: 159). Die Orientierung an der ökonomisch-technischen Umwelt wurde an den für die Kontingenztheorie wichtigen Arbeiten von Burns, Stalker (1966) und Lawrence, Lorsch (1967) dargestellt (siehe ebenso LAWRENCE/LORSCH 1967a; THOMPSON 1967). Eine hier konstatierte ökonomistische Perspektive bedingt, daß andere gesellschaftliche Umweltbezüge, wie gesellschaftliche Werte und Normen, politische Interessen, kulturelle Muster etc., für die Analyse von Organisationen nicht berücksichtigt werden. Damit werden jedoch wichtige Situationsmerkmale nicht erfaßt (KIESER 1999c: 183). Folglich fehlt eine methodische Einbindung von anderen gesellschaftlichen Einflußgrößen. Zwar beschreiben die Autoren durchaus gesellschaftliche Entwicklungen, indem sie auf Veränderungen der Industrielandschaft hinweisen, die organisationale Umwelt jedoch wird immer nur in Bezug auf ökonomische Aspekte thematisiert, wie z.B. als Markt, in ihrer Funktion als Lieferant von Rohmaterialien und Technologien usw. (LAWRENCE/LORSCH 1967 und 1967a; THOMPSON 1967: 67ff.).

## 2.2 Der Ressourcen-Dependenz-Ansatz

Der Ressourcen-Dependenz-Ansatz<sup>22</sup> wurde Anfang der 70er Jahre von Jeffrey Pfeffer und Gerald Salancik entwickelt. Er basiert auf Ideen der „resource theory of conjugal power“ (EMERSON 1962) und steht in Verwandtschaft mit dem von Zald (1970) beschriebenen „political economy model“ (ZALD 1970) und den von Thompson (1967) entwickelten Ideen einer „power dependency“. Die ausführlichste und kompakteste Darstellung des Ansatzes findet sich in der 1978 von Pfeffer, Salancik veröffentlichten Publikation „The external control of organizations“.

Ebenso wie die Kontingenztheorie steht auch der Ressourcen-Dependenz-Ansatz in der Tradition des organisationswissenschaftlichen „open-system approach“. Entsprechend sehen Vertreter des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes diesen in Abgrenzung zu Organisationstheorien, welche im Wesentlichen Prozesse *innerhalb* von Organisationen untersuchen (PFEFFER/SALANCIK 1978: Iff.). Bei derartigen, auf die internen organisationalen Aktivitäten ausgerichteten Ansätzen standen bislang Themen wie Führung, Motivation, Aufgabenformulierung, Koordination und Kontrolle im Vordergrund der organisationswissenschaftlichen Aufmerksamkeit. In Folge dieses nach innen gerichteten Fokus sind die Beziehungen zwischen Umwelt und Organisation bei der Analyse stets vernachlässigt worden. Dieses Manko wollten Pfeffer, Salancik u. a. mit ihrem Ansatz aufarbeiten, indem sie explizit die Abhängigkeit der Organisation von der Umwelt in den Mittelpunkt ihres Denkens stellten. Für sie beeinflusste und begrenzte die organisationale Umwelt die Möglichkeiten von Organisationen sowie das Handeln der Akteure in Organisationen in entscheidendem Maße (PFEFFER/SALANCIK 1978: XI). Entsprechend führten Pfeffer, Salancik ihr Hauptwerk folgendermaßen ein:

„This book is about how organizational environments affect and constrain organizations and how organizations respond to external constraints. It is also a guide to designing and managing organizations that are externally constrained“ (PFEFFER/SALANCIK 1978: XI).

---

<sup>22</sup> In der deutschen Literatur wird die hier als „Ressourcen-Dependenz-Ansatz“ betitelt Lehrmeinung auch als „Resource Dependence-Theorie“ bezeichnet. Diese letzte Benennung dient der Abgrenzung des Ansatzes von Pfeffer, Salancik gegenüber dem „Ressourcenbasierten Ansatz“ des strategischen Managements, zu dessen Hauptvertretern Wernerfelt (1984), Barney (1991), Collis (1991) gehören (WOLF 2003: 414). In dieser Arbeit wurde die Bezeichnung „Ressourcen-Dependenz-Ansatz“ gewählt, weil es sich beim „Ressourcen-Dependenz-Ansatz“ im Prinzip nicht um eine eigene Theorie handelt, sondern um die Anwendung einer bereits bestehenden Theorie, nämlich der ökonomischen Verhaltenstheorie auf eine spezifische Reihe empirischer Phänomene, wie die Erklärung von Fusionen, Joint-Ventures usw. (NIENHÜSER 1998: 243). Auch wenn bei den hier zu besprechenden Arbeiten des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes „Effizienzstreben“ nicht das bestimmende rationale Kalkül ist, wie es in der ökonomischen Verhaltenstheorie der Fall ist, sondern „Machtsicherung“ die übergeordnete Strategie ist, so handelt es hierbei nur um eine Verschiebung der Interessen, deren Erreichung nach den Kriterien rationaler Wahl mit dem Ziel der Nutzenmaximierung angestrebt wird.

Nach Pfeffer, Salancik wirkt die Umwelt kausal auf Organisationen ein und setzt dem organisationalen Handeln gewisse Grenzen. Gleichzeitig sind Organisationen den „external constraints“ der Umwelt nicht passiv ausgesetzt, sondern haben, als korporative Akteure, die Möglichkeit, auf diese externen Begrenzungen zu reagieren. Ferner sind Individuen in Organisationen in der Lage, diese von außen einwirkenden Bedingungen zumindest teilweise aktiv zu managen (PFEFFER/SALANCIK 1978: 18ff.). Das Verhältnis von Umwelt und Organisation ist also nicht einseitiges, sondern ein interaktives, die Umwelt wird sogar als von der Organisation gemacht („enacted“) angesehen. So werden beispielsweise durch die Etablierung bestimmter Abteilungen selektiv Aspekte der Umwelt aufmerksam wahrgenommen und interpretiert (PFEFFER/SALANCIK 1978: 13). Obwohl diese aktiv konstruierende Rolle der Organisation bei der Gestaltung der Umwelt nicht im Vordergrund des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes steht, ist doch zumindest die interaktive Beziehung zwischen Organisation und Umwelt charakteristisch. Da die Organisation auf die Umweltbedingungen reagiert, ist es für die Autoren unumgänglich, die Umwelt einer Organisation zu verstehen, um das Verhalten einer Organisation zu verstehen (PFEFFER/SALANCIK 1978: 1):

„The central thesis of this book is that to understand the behavior of an organization you must understand the context of that behavior...“  
(PFEFFER/SALANCIK 1978: 1).

Dieses Zitat birgt das Versprechen, daß die Umwelt von Organisationen analytisch ernst genommen wird. Für eine Annäherung an die Frage, ob und inwiefern der Ressourcen-Dependenz-Ansatz in den Analysen über die ökonomischen Bedingungen und Aspekte organisationalen Handelns hinausgeht, erweist es sich damit als entscheidend darzulegen, wie die organisationale Umwelt konzipiert ist. Dann nämlich kann gezeigt werden, welche Umweltfaktoren für die Analyse organisationaler Prozesse berücksichtigt werden und welche Arten von Organisationen untersucht werden.

### 2.2.1 Die Konzeption der Umwelt im Ressourcen-Dependenz-Ansatz und die daraus resultierende Abhängigkeit für Organisationen

Nach Pfeffer und Salancik besteht die Umwelt von Organisationen aus anderen Organisationen, welche einander gegenseitig beeinflussen (PFEFFER/SALANCIK 1978: 2). Im Mittelpunkt der Analyse steht eine Fokalorganisation und ihre Beziehungen zu bzw. mit anderen Organisationen. Es handelt sich dabei um ein Analyselevel, welches in Anlehnung an Mertons Konzept des „role set“ mit dem Begriffspaar „organizational set“ beschrieben wird (MERTON 1968: 422ff.). Gemeint ist damit, daß, ähnlich wie eine Person durch unterschiedliche Rollen in verschiedene Erwartungsstrukturen eingebettet ist, auch Organisationen durch ihre Verbindungen zu anderen Organisationen in vergleichbar vielen und unterschiedlichen Beziehungen mit den daraus hervorgehenden Erwartungen stehen (SCOTT 2003: 126f.). Von Bedeutung für den Ressourcen-Dependenz-Ansatz ist nun die spezifische Art dieses interorganisationalen Netzwerkes. Das heißt, in die Analyse werden nicht alle miteinander in Beziehung stehenden Organisationen einbezogen, sondern nur jene, welche sich durch eine ganz bestimmte Art der Interdependenz auszeichnen. Und zwar handelt es sich um eine Interdependenz, die *ausschließlich* auf einer *Abhängigkeit von Ressourcen* gründet. Entsprechend heißt es bei Pfeffer, daß

„the focal organization must attend to the demands of those [organizations] in its environment that provide resources necessary and important for its continued survival“ (PFEFFER 1982: 193).

Untersucht werden nur Organisationen, die voneinander Ressourcen beziehen, da die Muster der „resource flows“ die entscheidenden Parameter für ein Verständnis organisationalen Verhaltens sind (PFEFFER 1987a: 29). Aufgrund des ressourcenbasierten Tauschverhältnisses zwischen der Fokalorganisation und ihren Tauschpartnern werden die Organisationen als voneinander abhängig angesehen. Der Grad der Abhängigkeit und die Inkongruenz der Machtverhältnisse ergibt sich dabei über die Asymmetrie des Tauschverhältnisses sowie durch die Charakteristika der benötigten Ressourcen. Es sind vor allem drei Aspekte der Ressourcen, welche den Grad der Abhängigkeit bestimmen: a) die Zentralität der Ressource für die Organisation; die Zentralität wird anhand der Frage ermittelt, ob die Organisation in Abwesenheit der jeweiligen Ressource weiterhin funktionieren kann; b) die Möglichkeit der Kontrolle von Verfügung und Nutzung der Ressource; und c) die Konzentration der Ressource in der Hand weniger, d.h., ob viele oder möglicherweise nur eine Organisation den Zugang zu der Ressource kontrolliert (PFEFFER/SALANCIK 1978: 46ff.). Wenn also z.B.

Organisation A ausschließlich an Organisation B ein Produkt verkauft, so ist A von B abhängig, wenn A dieses Produkt nicht außerhalb der A-B-Beziehung verkaufen kann. Das Gleiche würde für B gelten, wenn B das Produkt nur von A erwerben könnte. Organisation A und B wären also im gleichen Maße voneinander abhängig und es bestünde ein symmetrisches Machtverhältnis. Eine Asymmetrie des Abhängigkeitsverhältnisses würde dann vorliegen, wenn die Aufrechterhaltung des Tauschverhältnisses für A und B nicht gleich wichtig wäre, wenn also B auch einen anderen Lieferanten für den benötigten Input bekommen könnte, für A aber nur B als Output-Abnehmer in Frage käme (PFEFFER/SALANCIK 1978: 52ff.). Als Folge eines ungleichen Tauschverhältnisses entstehen ungleiche Machtverteilungen zwischen den Organisationen (PFEFFER 1982: 193).

Mit zunehmender Inkongruenz der Machtverhältnisse und dadurch bedingter zunehmender Abhängigkeit entsteht für die diesbezüglich benachteiligte Organisation ein enormer, von hoher Unsicherheit begleiteter Druck, den Ressourcenfluß langfristig sichern zu können (PFEFFER/SALANCIK 1978: 39ff.). Die zentrale Verhaltensannahme im Ressourcen-Dependenz-Ansatz besagt nun, daß organisationale Akteure stets versuchen werden, ihre Abhängigkeitsverhältnisse zu ihren Gunsten zu beeinflussen, indem sie sogenannte „Balancierungsoperationen“ vornehmen (NIENHÜSER 1998: 243). Derartige Taktiken beinhalten verschiedene Möglichkeiten; ausführlich werden im Ressourcen-Dependenz-Ansatz Merger, Joint-Ventures, Diversifikation und die gegenseitige Besetzung von Aufsichtsratspositionen behandelt (PFEFFER/SALANCIK 1978: 113ff.). Mittels der genannten Strategien kann ein einseitiges Abhängigkeitsverhältnis umgekehrt oder zumindest in seiner einseitigen Gewichtung entkräftet werden. Gelingt es einer Organisation nicht, sich aus einseitigen Abhängigkeiten zu lösen, so birgt dies Nachteile für die jeweilige Fokalorganisation. Derartige Taktiken zählen als wichtige Mittel auf dem Wege, Kontrolle über Ressourcen zu erlangen. Damit steht ein rational-strategisches Handlungsmodell im Zentrum der Ressourcen-Dependenz-Perspektive (vgl. auch PFEFFER 1987a: 28).

Festhalten läßt sich zunächst, daß der Ressourcen-Dependenz-Ansatz die Umwelt einer Organisation als relationales Verhältnis zwischen verschiedenen Organisationen begreift. Dieses interorganisationale Netzwerk soll im Ressourcen-Dependenz-Ansatz untersucht werden, sofern die Organisationen in einem Ressourcenabhängigkeitsverhältnis stehen. Damit werden die komplexen und vielseitigen Organisation-Umwelt-Beziehungen auf einen einzigen Zusammenhang reduziert, nämlich auf einen ökonomischen. Organisation und

Umwelt werden mit dieser Perspektive nur hinsichtlich des Input-Output-Verhältnisses betrachtet, nach dem die Organisation Ressourcen von anderen Organisationen bezieht und dafür eine Leistung in Form von Bezahlung, Kooperation u.ä. erbringen muß.

Diese Vorstellung spiegelt die austauschtheoretischen Überlegungen von Blau (1964) und Coleman (1991) wider, die im Ressourcen-Dependenz-Ansatz auf korporative Akteure übertragen werden. Demnach versuchen Organisationen ihre Interessen zu verwirklichen, womit im Ressourcen-Dependenz-Ansatz stets die Sicherstellung materieller Ressourcen und, damit einhergehend, eine verbesserte Machtposition erzielt werden sollen. Ressourcensicherung kann nur im Austausch mit anderen realisiert werden. Organisationen sind voneinander abhängig, da jede Organisation über bestimmte Ressourcenmengen verfügt, die andere benötigen. Tausch kann jedoch auch bei unterschiedlicher Ausgangsverteilung der Ressourcen stattfinden; er wird solange fortgeführt, bis die Akteure bzw. Organisationen sich in einem „sozialen Gleichgewicht“ befinden. Der Gleichgewichtsgedanke ist dabei vor dem Hintergrund der Ausgangsverteilung zu sehen, es geht nicht um eine paritätische Verteilung der Ressourcen (COLEMAN 1991: 33ff.; siehe auch NIENHÜSER 1998: 241f.).

Die Asymmetrie der Ressourcenverteilung bestimmt den Grad der Abhängigkeit bzw. des Machtgefälles. Damit wird auch der Machtbegriff auf eine materielle Konzeption reduziert (NIENHÜSER 1998: 245). Andere Abhängigkeiten zwischen Organisationen wie z.B. die von Granovetter (1985) beschriebene soziale Abhängigkeit, basierend auf einer persönlichen gegenseitigen Verpflichtung der Akteure, oder die Abhängigkeit zwischen Organisationen und normativ einflußnehmenden Akteuren, wie z.B. die Professionen oder Gewerkschaften sowie Macht als symbolische Kommunikationsform (LUHMANN 1975; PARSONS 1966), werden durch den Ressourcen-Dependenz-Ansatz nicht erfaßt.

Im Unterschied zur Kontingenztheorie, in der die Umwelt eher als ein abstrakter Raum erscheint, in dem ökonomisch-technische Prozesse stattfinden, die auf nicht näher dargelegte Weise die Organisationsstruktur beeinflussen, werden im Ressourcen-Dependenz-Ansatz die Prozesse zwischen Organisation und Umwelt zwar untersucht, jedoch nur und ausschließlich die ökonomischen Tauschhandlungen zwischen den Organisationen. Damit wird die organisationale Umwelt aus der Sicht einer Fokalorganisation nur als ökonomische Umwelt wahrgenommen, in der die relevanten Ressourcen bereit gestellt werden und in der die Prozesse der Ressourcenadaption und -allokation stattfinden.

Anhand dieser Fokussierung auf die ökonomische Umwelt und die in ihr stattfindenden Tauschprozesse, durch die alleinige Konzentration auf materielle Ressourcen

sowie aufgrund der Reduzierung auf einen materiellen Machtbegriff und der unterstellten Verhaltensannahme einer stetig nach optimalen Tauschverhältnissen strebenden Organisation, wird die ökonomistische Perspektive des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes deutlich (KNYPHAUSEN-AUFSEß 2000: 464; SCHREYÖGG 2000: 481).

Die ökonomistische Perspektive des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes soll in den folgenden Paragraphen anhand der empirischen Arbeiten der zwei Hauptforschungsfelder (Fusionen, Joint-Ventures, Diversifikation; Besetzung von Aufsichtsratsvorsitzenden), die das Gros der empirischen Arbeiten abdecken, herausgearbeitet werden. Daneben gibt es zwar Einzelstudien, in denen die Ressourcen-Dependenz-Perspektive auf andere Phänomene angewandt wird, doch die Konzentration auf monetäre Ressourcen sowie die Orientierung an den austauschtheoretischen Überlegungen werden auch hier beibehalten.<sup>23</sup> Die zwei Hauptforschungsfelder erfassen zudem die wesentlichen Vertreter, wobei auffällt, daß die Größe der Anhängerschaft, die sich ausschließlich dieser Perspektive verpflichtet fühlt, im Vergleich zu der Bedeutung dieses Ansatzes für die US-amerikanische Organisationswissenschaft relativ gering ist. Neben Pfeffer, Salancik, Zald und Nowak, können noch Hunt und Hunt sowie Aiken und Hage genannt werden, die sich dem engeren Kreis dieses Ansatzes zurechnen lassen.

## 2.2.2 Fusionen, Joint-Ventures und Diversifikation

Im Ressourcen-Dependenz-Ansatz gelten Fusionen, Joint-Ventures und Diversifikation als erfolgversprechende Strategien, mit denen sich Organisationen aus externen Abhängigkeiten von der Umwelt lösen und einseitige Machtverhältnisse umkehren können (AIKEN/HAGE 1968: 914f.; PFEFFER 1972b: 382; PFEFFER/NOWAK 1976: 409). Hinsichtlich des konkreten unternehmerischen Vorgehens werden vertikale, horizontale und diversifizierende Unternehmensverbindungen unterschieden. Alle drei Arten dienen dem übergeordneten Ziel einer Milderung der Abhängigkeitsverhältnisse. Im Selbstverständnis des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes führen weniger Effizienzgesichtspunkte durch „economies of scale and scope“ zu derartigen Unternehmensstrategien als vielmehr Machtbestrebungen. Dabei muß

---

<sup>23</sup> Vergleiche exemplarisch Pfeffer, Salancik (1974) für das Beispiel „Universität“; Aiken, Hage (1968) für die Entwicklung von Kooperationen zwischen Gesundheits- und Wohlfahrtsorganisationen; sowie Salancik (1979), der die Übernahme von „affirmative action“-Maßnahmen durch



allerdings kritisch hervorgehoben werden, daß es sich dabei nicht um einen symbolischen oder sozialen Machtbegriff handelt, sondern um einen materiellen. Die jeweilige Machtposition resultiert ausschließlich aus der ökonomischen Position der Organisation im Verhältnis zu ihren Tauschpartnern (NIENHÜSER 1998: 244; PFEFFER/SALANCIK 1978: 113ff.; PFEFFER 1987a: 27f.).

So kommt Pfeffer (1972b) in seiner Studie über 854 Fusions-Aktivitäten von Fertigungsunternehmen aus 20 Industriezweigen zu dem Ergebnis, daß Fusionen signifikant häufiger zwischen Industriezweigen durchgeführt werden bei denen das akquirierende und das akquirierte Unternehmen vor der Fusion bereits geschäftlich miteinander zu tun hatten. Pfeffer kann plausibel machen, daß dieser Befund darauf zurückzuführen ist, daß sowohl vertikale als auch horizontale Fusionen durchgeführt werden, damit sich die akquirierenden Unternehmen von ihren früheren Geschäftspartnern aus der ressourcenbasierten Abhängigkeit (teilweise) lösen können. Diese Erklärung wird gestützt durch die Tatsache, daß Fusionen mit höherer Wahrscheinlichkeit auftreten, wenn die Transaktionen zwischen den Organisationen problematisch waren, beispielsweise bedingt durch einen starken Wettbewerb (PFEFFER 1972b: 389ff.)

Interessant für die vorliegende Arbeit ist die in der angeführten Studie von Pfeffer beschriebene, für den Ressourcen-Dependenz-Ansatz charakteristische Beschreibung des Abhängigkeitsverhältnisses der fusionierenden Organisationen. Und zwar sieht man hier sehr deutlich, daß die Abhängigkeit von Unternehmen und Umwelt ausschließlich auf *ökonomische Ursachen* zurückgeführt wird. Konsequenterweise werden nur Organisationen untersucht, sofern sie miteinander Ressourcen tauschen. Damit wird auch hier die organisationale Umwelt nur als ökonomische Umwelt wahrgenommen, in der die relevanten Ressourcen bereit gestellt werden und in der die Prozesse der Ressourcenadaptation und -verteilung stattfinden.

Zusätzlich zeigt sich hier die Reduktion auf einen rein materiellen Machtbegriff, da nämlich in dieser Studie nur jene Ressourcen als interessant und untersuchenswert angesehen werden, die *monetär* berechnet und gegen Geld getauscht werden können (PFEFFER 1972b: 386). Entsprechend erläutern Pfeffer, Salancik, rückblickend auf die Arbeit von Pfeffer (1972b) über die Fusionsaktivitäten von Unternehmen: „While there are many resources of concern to organizations, such as information and legitimacy, we restricted our analyses to only those resources that are exchanged for money through the buying and selling of goods“

(PFEFFER/SALANCIK 1978: 116). Der Ressourcenbegriff ist demnach nicht funktionalistisch in dem Sinne zu verstehen, daß mit ihm *alle* Mittel erfaßt werden, die positiv funktional für die Realisierung organisationaler Zwecke sind. Sondern es handelt sich um einen betriebswirtschaftlichen Ressourcenbegriff, welcher dem Begriff der „Wirtschaftsgüter“ verwandt und immer an das Kriterium der „Knappheit“ gebunden ist (SANDNER 1993: 9f.).<sup>24</sup>

Während bei Fusionen zwei Unternehmen ihr gesamtes Vermögen vereinen, um eine neue unternehmerische Einheit zu bilden, werden bei Joint-Ventures nur Teile der Vermögen beider Unternehmen kombiniert, welche in ein neues, rechtlich eigenständiges Unternehmen investiert werden. Auch hier findet der Zusammenschluß mit größerer Wahrscheinlichkeit zwischen Wettbewerbern statt oder zwischen Unternehmen, die in vertikaler Richtung geschäftlich verbunden sind (also z.B. ein Stahlhersteller investiert zusammen mit einem Kohleförderer in die Neugründung eines Eisenhersteller-Unternehmens) (PFEFFER/NOWAK 1976: 403). Wie auch bei den Studien zu den Unternehmensfusionen werden bei den Arbeiten über Joint-Ventures Unternehmensaktivitäten ausschließlich in Abhängigkeit zur Struktur der Ressourcenumwelt untersucht. Als Ressourcen geraten auch hier nur monetär zu berechnende Faktoren in den Blick, wie der monetäre Wert von Käufen und Verkäufen sowie der Wert des Gesamttransaktionsvolumens (AIKEN/HAGE 1968: 914f.; PFEFFER/NOWAK 1976: 407). Eine solche Perspektive impliziert, daß für Unternehmen eine Verankerung in der Umwelt und eine Verbindung zu außerorganisationalen Akteuren zwar durchaus wichtig ist. Allerdings resultiert die Bedeutung dieser Verbindung ausschließlich aus der dadurch zu erlangenden Kontrolle über monetär zu bewertende Ressourcen, und es handelt sich nur um eine Verbindung zwischen Organisation und der Ressourcenumwelt.

Auch die Arbeiten über Diversifikationsbestrebungen von Unternehmen unterscheiden sich in ihrer Ausrichtung kaum von den zuvor beschriebenen. Die Studien über die Diversifikationsaktivitäten von Unternehmen gehen, wie auch die zuvor besprochenen Studien, hauptsächlich der Frage nach, warum Unternehmen die Strategie der Diversifikation verfolgen (die ja entweder über Fusionen, Joint-Ventures oder internes Wachstum erreicht wird; Diversifikation ist also u.U. ein Spezialfall der anderen Strategien) (HUNT/HUNT 1971: 429; PFEFFER/SALANCIK 1978: 126f.). Um dies herauszufinden, untersuchen beispielsweise

---

<sup>24</sup> Erst ab 1992 findet sich eine andere Definition des Ressourcenbegriffes bei Pfeffer. Und zwar weitet er den Ressourcenbegriff wesentlich aus. Er beinhaltet jetzt alles „that is perceived as valuable — from building contracts to press exposure to control over systems and analysis“ (PFEFFER 1992: 87). Jedoch fehlen aus dieser Zeit und auch danach für den Ressourcen-Dependenz-Ansatz charakteristische Studien von Pfeffer.

Pfeffer, Salancik (1978: 127f.) die Diversifikations-Aktivitäten von Unternehmen, die nur einen Hauptabnehmer für ihre Produkte haben. Als Beispiel für ein derartiges einseitiges Abhängigkeitsverhältnis erweisen sich Organisationen, welche die bundesstaatliche Regierung als Hauptkunden haben. Da Regierungsorganisationen nicht durch Joint-Ventures oder Fusionen (anteilig) gekauft werden können, erweist sich Diversifikation für die Unternehmen als Möglichkeit, das Risiko des einseitigen Ressourcen-Abhängigkeitsverhältnisses zu reduzieren. Die Autoren stellen fest, daß der Grad der Diversifikation für Unternehmen und Industrien proportional mit dem Ausmaß der Geschäftstätigkeit der Unternehmen mit Regierungsorganisationen steigt (PFEFFER/SALANCIK 1978: 127).

Nicht ganz so eindeutig, aber doch tendenziell die gleiche Erklärung beinhaltend, sehen Hunt, Hunt (1971), daß Zulieferer des „Department of Defense“ (DoD) während des beobachteten Zeitraums von 1959 bis 1968 dazu übergingen, den prozentualen Anteil ihrer Verkäufe an das DoD, gemessen an ihrem Gesamttransaktionsvolumen, zu reduzieren. Hunt, Hunt sehen dahinter die Strategie der Unternehmen, die Abhängigkeit von einem einzelnen Kunden zu reduzieren (HUNT/HUNT 1971: 430). Interessant für die Argumentation der Arbeit ist auch der dieser Studie unterliegende Fokus auf ausschließlich jene Ressourcen, die monetär berechnet werden können. Zwar schreiben Hunt, Hunt: „Organizations exist in many-faceted environments“ (HUNT/HUNT 1971: 414f.), ihre Analyse bezieht sich dann aber ausschließlich (ohne daß diese Auswahl thematisieren wird) auf Organisationen, die miteinander Handel treiben.

In eine vergleichbare Richtung deuten auch die Ergebnisse von Aharoni<sup>25</sup>, von denen Pfeffer, Salancik ausführlich berichten (PFEFFER/SALANCIK 1978: 128ff.). Danach befragte Aharoni israelische Manager, ob sie die Höhe ihrer derzeitigen Verkäufe mit einer Reihe von Geschäftspartnern verändern wollen. Wie sich herausstellte, tendierten die befragten Manager tatsächlich zu einer Umverteilung der Verkäufe. Je größer die aktuelle Höhe der Verkäufe an eine einzelne Kunden-Kategorie ist (z.B. ausländische Kunden, Regierungsorganisationen, Manufakturen etc.), um so eher wünschen sich die Manager, den Verkauf mit dieser Klasse zu reduzieren und entsprechend den Verkauf an eine andere Kundenklasse auszubauen.

Ungeachtet der methodischen Probleme dieser Studie (so nimmt Ahorni die Antworten der Manager auf die Frage, was sie tun *würden*, als Grundlage für seine Erklärung dessen,

---

<sup>25</sup> Die Arbeit von Aharoni konnte auch nach längeren Bemühungen nicht als Primärtext angefordert werden. Ich beziehe mich also auf die Interpretation von Pfeffer, Salancik 1978: 128ff.

was tatsächlich *gilt*), zeigt sich wie bei Hunt, Hunt (1971) und Pfeffer, Salancik (1987: 126ff.) die alleinige Konzentration auf die Abhängigkeit von monetär zu quantifizierenden Ressourcen. Organisationen, vor allem Wirtschaftsunternehmen, werden zwar in Beziehung zu einem größeren Ganzen, meist anderen Organisationen, betrachtet; andere Organisationen sind aber nur relevant, insofern sie als Abnehmer oder Produzenten von Produkten, Leistungen und anderen monetär zu bewertenden Faktoren in Erscheinung treten. Operationalisiert werden nur monetär zu bewertende Ressourcen. Damit zielt das Interesse einzig auf eine ökonomische Einbettung der Organisationen in die Gesellschaft.

### 2.2.3 Interlocking Directorates

Die Arbeiten über die Vernetzung von Aufsichtsratsvorsitzenden ähneln in ihrem Aufbau und ihrer Fragestellung den zuvor besprochenen Arbeiten. Auch sie unterstreichen die für den Ressourcen-Dependenz-Ansatz wichtige Aussage, daß Unternehmen nicht passiv ihren Ressourcengebern ausgeliefert sind, sondern aktiv versuchen können, die Kontrolle über die benötigten Ressourcen zu erhalten. Eine Möglichkeit, Kontrolle über Ressourcen zu erhalten, sehen Pfeffer, Salancik in der gegenseitigen Besetzung von Aufsichtsratspositionen zweier oder mehrerer Unternehmen. Diese Besetzungsstrategie ist vor allem für Organisationen interessant, welche nicht durch Fusionen oder Joint Ventures Kontrolle über die benötigten Ressourcen erhalten können. Sie ist also z.B. für Gerichte, Polizeidienststellen, Krankenhäuser interessant, die aus rechtlichen Gründen nicht erworben werden können, sowie für Organisationen, die nicht die finanziellen Mittel aufbringen können, sich über Fusionen oder Joint-Ventures eine entsprechende Ressourcenkontrolle zu sichern.

Mit der Berücksichtigung von Non-Profit- und gewinnorientierten Organisationen unterscheidet sich dieses Forschungsfeld von dem zuvor beschriebenen, in denen der Fokus auf Wirtschaftsunternehmen dominant ist (PFEFFER 1974). Beispielhaft soll in den folgenden Paragraphen auf diese Besonderheit eingegangen werden, d.h. es werden Arbeiten über Non-Profit-Organisationen vorgestellt werden. Auffällig ist dabei, daß auch Organisationen aus dem Non-Profit-Bereich durch die Vernetzung von Aufsichtsratsvorsitzenden vor allem und vornehmlich den Zufluß finanzieller Ressourcen zu begünstigen versuchen (siehe z.B. AIKEN/HAGE 1968: 914f.; PFEFFER 1972a und 1973; PFEFFER/SALANCIK 1974). Allerdings

räumen Pfeffer, Salancik grundsätzlich ein, daß durch eine gegenseitige Besetzung auch der Zugang zu Informationen über Kosten-, Preis- und Marktstrategien erleichtert wird, sowie zusätzlich eine gegenseitige politische Unterstützung der Unternehmen erwartbar wird (PFEFFER/SALANCIK 1978: 143ff. und 167ff.). Empirisch untersucht wird aber nur die Bedeutung der veränderten monetär zu beziffernden Ressourcensituation.

So untersucht Pfeffer (1972a) die Zusammensetzung der Aufsichtsräte von 80 Non-Profit-Organisationen. Die Größe des Aufsichtsrates galt als Indikator für den Versuch der Organisationen, Verbindungen mit der Umwelt herzustellen. Neben der Größe einer Organisation wurde vor allem ihre finanzielle Situation in Abhängigkeit zur Größe des Aufsichtsrates untersucht. Pfeffer stellt fest, daß mit dem Anwachsen finanzieller Notwendigkeiten auch die Anzahl der Aufsichtsratsvorsitzenden steigt, und zwar vor allem die Anzahl von Aufsichtsratsvorsitzenden, die gleichzeitig für Finanzinstitute tätig sind. Dies ist Pfeffer ein Beleg dafür, daß die Besetzung von Aufsichtsratsvorsitzenden im Wesentlichen der Akquirierung von Geldern dient (PFEFFER 1972a: 224). Da große Organisationen grundsätzlich, d.h. unabhängig von ihrer aktuellen finanziellen Situation, einen leichteren Zugang zu Kapitalgebern sicherstellen müssen, wählen sie mehr Räte aus Finanzinstituten in ihren Aufsichtsrat (PFEFFER 1972a: 224).

In einer weiteren Studie untersucht Pfeffer die vorherrschende Funktion von Aufsichtsräten in Non-Profit-Krankenhäusern ebenfalls in Abhängigkeit zur Größe der Organisation und in Abhängigkeit zur Quelle der Kapitalgeber (PFEFFER 1973). Untersucht werden private Non-Profit-Krankenhäuser, private Non-Profit-Krankenhäuser mit Verbindung zu religiösen Denominationen und staatliche Non-Profit-Krankenhäuser. Auch hier stellt Pfeffer fest, daß größere Krankenhäuser, um ihre grundsätzlich höheren Kosten begleichen zu können, auch eine größere Anzahl von Aufsichtsräten aus Finanzinstituten vorweisen können (PFEFFER 1973: 358).<sup>26</sup> Im Ergebnis zeigt sich zudem, daß die drei differenzierten Krankenhaus-Typen auf unterschiedliche Kapitalgeber angewiesen sind und dementsprechend entweder die administrative oder die ressourcenakquirierende Funktion von Aufsichtsräten in den Vordergrund stellen. So gilt für staatliche und religiöse Krankenhäuser, daß sie nur zu einem geringen Maße auf private Kapitalgeber angewiesen sind. Dementsprechend erachten

---

<sup>26</sup> Interessanterweise wird die grundsätzlich größere Anzahl von Aufsichtsräten in großen Krankenhäusern auch dadurch erklärt, daß größere Krankenhäuser öffentlich sichtbarer und damit stärker auf „social support“ angewiesen sind (PFEFFER 1973: 362). Obwohl der Faktor „social support“ in den Überlegungen dieser Studie überall „mitklingt“, wird nicht der Versuch unternommen, „social support“ im Unterschied zu „financial support“ zu operationalisieren. Eine derartige Operationalisierung hätte beispielsweise darauf zielen können, Aufsichtsräte, die auch Finanzinstituten angehören von z.B. Aufsichtsräten, die auch für soziale, also Non-Profit-Organisationen im Beirat sind, zu differenzieren. Dieser Hinweis scheint deshalb interessant, da der Gedanke des „social support“ eine starke Affinität zu dem Gedanken der „Legitimität“ aufweist, der für den Neo-Institutionalismus zentral ist (siehe dazu ausführlich Kapitel 4.1.2).

sie die administrative Funktion des Aufsichtsrates für besonders bedeutungsvoll. Umgekehrt gilt für private Krankenhäuser, daß sie mehr auf die Gunst von Stiftungsgeldern und Spenden angewiesen sind, so daß für sie Aufsichtsräte vornehmlich eine ressourcenbeschaffende Funktion erfüllen müssen (PFEFFER 1973: 356f.). In der Konsequenz sind nach Pfeffer die privaten Non-Profit-Krankenhäuser enger mit ihrer lokalen Umwelt verbunden, da sie aus dem lokalen Umfeld einen Großteil der Gelder beziehen müssen. Resümierend stellt er fest: „An organization is tied to the local environment only to the extent that its resources come from that environment“ (PFEFFER 1973: 362). Interessant ist an dieser Schlußfolgerung, daß, obwohl zwei Funktionen von Aufsichtsräten differenziert werden und man aus diesen unterschiedliche Beziehungen zur Umwelt ableiten könnte, für Pfeffer nur durch die ressourcenbeschaffende Funktion Verbindungen zwischen Organisation und Umwelt auftreten. Auch wird also wieder nur auf die aus ökonomischer Sicht relevanten Umweltbezüge aufmerksam gemacht.

#### **2.2.4 Zusammenfassung**

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß im Ressourcen-Dependenz-Ansatz das Forschungsinteresse auf eine Fokalorganisation gerichtet ist, in der Mehrzahl handelt es sich dabei um Wirtschaftsunternehmen, die in Abhängigkeit zu ihrer Umwelt untersucht werden, wobei die Umwelt aus anderen Organisationen besteht. Dabei ergibt sich das Abhängigkeitsverhältnis von Organisation und Umwelt ausschließlich aus einer ressourcenbasierten Abhängigkeit. Als Ressource gelten monetär zu bewertende Güter oder Leistungen, die zwischen Organisationen getauscht werden. Organisationen haben verschiedene Möglichkeiten, das Ressourcenabhängigkeitsverhältnis zu ihren Gunsten zu beeinflussen. Besprochen wurden Fusionen, Joint-Ventures und Diversifikationen sowie die Besetzung von Aufsichtsratspositionen. Bei diesen Strategien wird jeweils eine „Kooptation“ angestrebt (WOLF 2003: 227).<sup>27</sup> Wichtig für die vorliegende Arbeit ist, daß sich der gesellschaftliche Bezug des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes in der Frage nach einer

---

<sup>27</sup> Das Prinzip der Kooptation wurde am eindrucksvollsten von Selznick dargelegt. Er definiert „cooptation“ als „the process of absorbing new elements into the leadership or policy-determining structure of an organization as a means of averting threats to its stability or existence“ (SELZNICK 1949: 13). Allgemein werden also durch eine Kooptation einflussreiche Persönlichkeiten, Ressourcengeber etc. für das eigene Unternehmen gewonnen, entweder indem sie

gegenseitigen ressourcenbedingten Abhängigkeit verschiedener Organisationen erschöpft. Die gesellschaftliche Umwelt wird reduziert auf ein monetär zu quantifizierendes Abhängigkeitsverhältnis (PFEFFER 1973: 362). Obwohl ungleiche Machtpositionen der Unternehmen reflektiert werden, zielt eine Erklärung des Ungleichgewichts lediglich auf die Betonung asymmetrischer Ressourcenausstattungen. Es ist nicht das Anliegen dieses Ansatzes, andere gesellschaftliche Ursachen — oder Konsequenzen — zu diskutieren (KNYPHAUSEN-AUFSEß 2003: 477).

### 2.3 Der Populationsökologische Ansatz

Auch Michael Hannan, John Freeman, Glenn Carroll und Howard Aldrich, die Begründer und bedeutendsten Vertreter des in der Mitte der 70er Jahre entwickelten Populationsökologischen Ansatzes, gehen davon aus, daß die Effizienz organisationaler Strukturen abhängig ist von der Gestalt der organisationalen Umwelt. Auch sie favorisieren eine funktionale Erklärung der Organisationsstruktur, nach der nur die effizientesten Organisationen von der Umwelt herausselektiert werden und überleben, während alle nichteffizienten aussterben (ALDRICH/MUELLER 1982; HANNAN/FREEMAN 1977: 939; MCKELVEY/ALDRICH 1983; SINGH/TUCKER/HOUSE 1986: 172). Auf diese Weise wird im Populationsökologischen Ansatz die Diversifität organisationaler Formen erklärt - wobei, wie McKelvey (2004) zeigt, mit dem Populationsökologischen Ansatz vor allem die Entwicklung bereits bestehender Populationen nachgezeichnet werden kann, und nicht das Entstehen (blind variation) neuer Organisationstypen.<sup>28</sup> Unterstellt wird eine Korrelation zwischen „Fitness von Organisationen“ und „Überlebenswahrscheinlichkeit“; nur jene Organisationsformen überleben, die den Umweltbedingungen entsprechen. Im Vergleich zu den kontingenztheoretischen Analysen und den Arbeiten im Ressourcen-Dependenz-Ansatz wird im Populationsökologischen Ansatz der Fokus hinsichtlich der Analyseeinheit erweitert. Nicht mehr eine Fokalorganisation oder ein „organization set“ steht im Zentrum der Betrachtung, sondern Populationen von Organisationen, die mit anderen Organisationspopulationen koexistieren oder in Konkurrenz stehen. Dabei wird unter „Organisationspopulation“ eine Anzahl von Organisationen verstanden, die sich alle in derselben Umweltnische befinden und deshalb den gleichen Bedingungen ausgesetzt sind. Ferner sind sich die Organisationen einer Population in Bezug auf ihre Abhängigkeit zur Umwelt ähnlich (BARNETT/CARROLL 1987: 400; CARROLL 1985: 1266; HANNAN/FREEMAN 1977: 934ff.; PENNING 1982: 121f.).<sup>29</sup> Die Umwelt einer Population besteht wiederum aus anderen Populationen. Veränderungen in Organisationspopulationen resultieren vor allem aus

---

<sup>28</sup>Mit McKelvey (2004) geht damit auch eine begrenzte Übertragbarkeit der für den Populationsökologischen Ansatz charakteristischen biologischen Metaphern auf die Organisationswissenschaft einher, da die in der Biologie anzutreffenden Phänomene wie z.B. „blind variation“ nicht auf den Ansatz übertragbar sind. Für eine frühere Kritik an der Übertragbarkeit biologischer Metaphern innerhalb des Populationsökologischen Ansatzes siehe Kieser, Woywode (1999).

<sup>29</sup>Die theoretische Konzeptionalisierung sowie die empirische Operationalisierung von Populationen erweist sich dabei als problematisch. So klassifizieren z.B. Hannan und Freeman Spezialitätenrestaurants und Generalistenrestaurants als zwei unterschiedliche Populationen aufgrund dreier Unterschiede: der erweiterten Speisekarte, der ausgewiesenen Rolle des Chefs und der „Seating-Praxis“ in der Generalistenpopulation. Kritisiert man an dieser Unterscheidung, daß beide Restaurantarten sehr wohl von ähnlichen Umweltbedingungen abhängig sind: z.B. Ernteentwicklung der Gemüse und Getreidesorten, Höhe der Alkoholsteuer, allgemeine wirtschaftliche Situation sowie die Touristenattraktivität der Stadt etc. (HANNAN/FREEMAN 1983). Singh, Tucker, House (1986: 175) bestimmen Populationen im Hinblick auf fundamentale Ähnlichkeiten, die zwischen Organisationen bestehen müssen. Es zeigt sich also, daß es bei der Bestimmung von Populationen oft auf das Interesse und den Fokus des Wissenschaftlers ankommt; damit ist keine einheitliche Operationalisierung möglich (KIESER/WOYWODE 1999: 273).



dem Entstehen neuer Organisationen, die eine neue Nische besetzen; Veränderungen treten gerade nicht aufgrund von organisations- oder populationsinternen Entscheidungen auf. Es ist also vor allem die Umwelt, die für Veränderungen verantwortlich gemacht wird, nicht die Organisationen oder Akteure in den Organisationen (BETTON/DESS 1985: 751; HANNAN/FREEMAN 1977: 939; SINGH/TUCKER/HOUSE 1986: 172).<sup>30</sup> Mit diesem Punkt formulieren Vertreter des Populationsökologischen Ansatzes eine harsche Kritik an herkömmlichen Managementtheorien. Sie argumentieren, daß Organisationen viel zu träge (structural inertia) und deren Umwelten viel zu komplex sind, als daß sie vom Management „in berechenbarer Weise in einen gewünschten Zustand überführt werden können“ (KIESER/WOYWODE 1999: 253; HANNAN/FREEMAN 1989: 40; HANNAN/FREEMAN 1977: 933).<sup>31</sup>

Und in der Tat sehen Hannan und Freeman die Entwicklung des Populationsökologischen Ansatzes in bewußter Auseinandersetzung mit den zentralen Theorieströmungen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft. Sie kritisieren die Entwicklung ihres Faches dafür, daß sie unter dem Einfluß der Managementschulen ihren soziologischen Fokus verloren hat, daß Fragen nach sozialem Wandel, Macht und normativen Faktoren für die Organisationswissenschaft nicht mehr relevant sind (HANNAN/FREEMAN 1989: 30ff.). Demgegenüber haben Hannan, Freeman und auch andere Vertreter des Ansatzes versucht zu zeigen, daß die Überlebenswahrscheinlichkeit von Organisationspopulationen nicht nur von der Ressourcenausstattung abhängig ist, sondern ebenso von dem Legitimitätsgrad. Zudem gibt es Äußerungen von Hannan und Freeman, in denen sie die Bedeutung der Informationsbeschaffung über Marktentwicklungen und die Bedeutung von rechtlichen Regelungen für die Populationsentwicklung hervorheben, allerdings gibt es m.E. keine Studie, mit der versucht wurde, diese Einflüsse empirisch zu operationalisieren (HANNAN/FREEMAN 1989: 68f.; SINGH/TUCKER/MEINHARD 1991).

Damit wird im Populationsökologischen Ansatz der Anspruch erhoben, Populationsentwicklungen gerade nicht nur im Hinblick auf die umgebende Ressourcenumwelt zu erklären, sondern auch die Bedeutung von Legitimität zu

---

<sup>30</sup> Eine Ausnahme nimmt hier z.B. Pennings ein, der zwar anerkennt, daß im populationsökologischen Ansatz grundsätzlich Veränderungen in Populationen nicht auf die Entscheidungen einzelner Akteure zurückgeführt werden, er selbst aber einen anderen Weg wählt, indem er die „Choice-Perspektive“ in seiner populationsökologischen Analyse berücksichtigt (PENNING 1982: 141).

<sup>31</sup> Dabei scheint die Aussage über die Trägheit von Organisationen vor allem für große Organisationen zuzutreffen, da diese sehr komplexe Abteilungen und Strukturen aufweisen und durch lange Kommunikations- und Entscheidungswege gekennzeichnet sind. Empirisch konnte das dem Populationsökologischen Ansatz zugrundeliegende Selektionsprinzip jedoch fast nur anhand von kleineren Organisationen in spezialisierten Ressourcenumwelten nachgezeichnet werden, da große Organisationen nicht so leicht komplett ausgelöscht werden können, wenn sie den Umwelthanforderungen nicht entsprechen; meist können sie eine längere „Durststrecke“ überstehen (ALDRICH 1979: 40ff.; FREEMAN/HANNAN 1983; ASTLEY/VAN DE VEN 1983). Aufgrund dieser fast paradoxen Situation ist das Selektionsprinzip des Populationsökologischen Ansatzes in die Kritik geraten;

berücksichtigen. Die Umsetzung dieses Anspruches ist jedoch nur bedingt gelungen, da es zwar einerseits eine Reihe von Arbeiten gibt, in denen unterschiedliche gesellschaftliche Einflußgrößen, insbesondere Legitimität, analysiert werden (siehe vor allem „Density Dependence Theory“ und Studien über die „Neugründung von Organisationen“), andererseits aber bleibt der Ansatz durchgängig von einer an der Ökonomie orientierten Forschungslogik dominiert wird. Dies zeigt sich zum Beispiel daran, daß die unternehmensspezifische Bedeutung von Legitimität nicht in der werterhaltenden, zwischen Organisation und Gesellschaft vermittelnden Beziehung gesehen wird, sondern Legitimität wird als ein organisationseigener Vermögenswert angesehen, der bezifferbare monetäre Vorteile bringt (HANNAN/FREEMAN 1989: 68f.):

„[T]he environment also imposes legitimacy constraints. Legitimacy constitutes an *asset* in sustaining flows of resources from the environment. When adaptive change violates legitimacy claims, organizations *incur costs*“ (HANNAN/FREEMAN 1989: 68f.; Hervorhebung K. S.).<sup>32</sup>

Die gesellschaftliche Einflußgröße wird also direkt in eine betriebswirtschaftlich quantifizierbare Größe übersetzt. In der Konsequenz entsteht ein Bild der Organisation, die aus der Umwelt nur Ressourcen bezieht (HATCH 1997: 81). Übersehen wird damit, daß die Konzentration auf die Ressourcenumwelt dazu führt, daß soziale Phänomene gerade nicht, wie von Hannan und Freeman gefordert, in ihrer Komplexität Eingang in die organisationswissenschaftliche Analyse finden, sondern nur ökonomisch verkürzt wiedergegeben werden. Denn bewertet man alles, was ein Unternehmen zum Überleben braucht, als monetär zu quantifizierende Ressource, so reduziert man damit die soziale Wirklichkeit auf betriebswirtschaftlich relevante Güter. Entsprechend dieser Vorstellung wird zwar der Ressourcenbegriff im Populationsökologischen Ansatz im Vergleich zum Ressourcen-Dependenz-Ansatz erweitert, das dahinterliegende Verständnis von „Gesellschaft“ als einer Ansammlung von Ressourcen erweist sich jedoch als eine ausgesprochen verkürzte Darstellung der empirischen Wirklichkeit, und vor allem als eine Darstellung der Wirklichkeit mit einer ausgeprägten ökonomistischen Perspektive.

In den folgenden Paragraphen soll die ökonomistische Perspektive des Populationsökologischen Ansatzes anhand der vier zentralen Forschungsfelder vorgestellt

---

das Problem konnte bislang nicht gelöst werden (ASTLEY/VAN DE VEN 1983; BETTON/DESS 1985: 751f.; PENNINGS 1982).

<sup>32</sup> Vergleichbar wird auch die Bedeutung von Informationen monetär erfaßt: „Acquiring information about relevant environments is *costly*, especially in turbulent situations where the information is most essential“ (HANNAN/FREEMAN 1989: 69). Dabei gilt es zu beachten, wie oben bemerkt, daß mir keine

werden. Zu diesen gehören: (2.3.1) Entwicklungen von spezialisierten und generalisierten Organisationen; (2.3.2) Density Dependence Theory und Legitimität; (2.3.3) Community Studies; (2.3.4) Neugründungen von Organisationen. Die Analyse will deutlich machen, daß auch in diesem Ansatz hauptsächlich gewinnbringende Organisationen untersucht werden, wenn auch, wie bei den anderen Ansätzen, mit einigen Ausnahmen ebenfalls Non-Profit-Organisationen untersucht werden. Ferner und vornehmlich geht es darum zu zeigen, daß bei den meisten populationsökologischen Studien die Frage nach der Ressourcenverfügung im Mittelpunkt steht, und daß in der typischen Forschungslogik Populationsentwicklungen in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Ressourcen erklärt werden. Daneben weist der Populationsökologische Ansatz eine Reihe von Schattierungen auf, die von dieser Logik zumindest ansatzweise abweichen. Zu nennen sind diesbezüglich zum einen jene Arbeiten, die unter dem Einfluß des Neo-Institutionalismus stehen, und in denen eine Übernahme neo-institutionalistischer Konzepte angestrebt wird (siehe vor allem „Density Dependence Theory“); und es gibt zum anderen die Studien über die „Neugründung von Organisationen“, die eine tatsächliche und auffallende Ausnahme hinsichtlich des ansonsten typischen Erklärungsansatzes darstellen.<sup>33</sup> In dieses Forschungsfeld fallen die Arbeiten von Aldrich, Mueller (1982), McCarthy, Wolfson, Baker und Mosakowski (1988) sowie von Delacroix und Carroll (1983), in denen neben ökonomischen Rahmenbedingungen auch andere gesellschaftliche Größen untersucht wurden.

### **2.3.1 Entwicklungen von spezialisierten und generalisierten Organisationen**

Hannan und Freeman (1977), Freeman und Hannan (1983) sowie Carroll (1985) untersuchen die Entwicklung von spezialisierten und generalisierten Unternehmen. Spezialisierte Unternehmen in einer Population sind von einer geringen Breite unterschiedlicher Ressourcen abhängig, während generalisierte Unternehmen eine Vielzahl von Ressourcen aus ihrer Umwelt zum Überleben benötigen (CARROLL 1985: 1266). Unterscheidungsmerkmal zwischen spezialisierten und generalisierten Unternehmen ist also die benötigte

---

Studie bekannt ist, in welcher der Einfluß des Informationsgehaltes oder des Wissens in Relation zur Populationsentwicklung untersucht wurde.

<sup>33</sup> Vergleiche die ähnliche Einteilung der Forschungsfelder bei Davis und Powell (1992).

*Ressourcenvielfalt*. Die genannten Autoren gehen deshalb davon aus, daß nur bestimmte Umwelten für eine Unternehmensform vorteilhaft sein können, andere hingegen nachteilig. Mit der Antwort auf die Frage, in welchen Umwelten spezialisierte Unternehmen und in welchen generalisierte prosperieren, erhoffen sich die Autoren, die Beständigkeit von Unternehmen am Markt bzw. den Austritt aus dem Markt erklären zu können. Im Ergebnis zeigt sich, daß generalisierte Unternehmen in jenen Umwelten einen Vorteil haben, die sich hinsichtlich ihrer Ressourcenausstattung relativ selten verändern, so daß genügend Zeit zwischen den einzelnen Zuständen besteht, in denen sich die Unternehmen auf die neuen Bedingungen einstellen können - wobei grundsätzlich im Populationsökologischen Ansatz von einer starken Skepsis hinsichtlich der aktiven Anpassungsleistung von Unternehmen auszugehen ist. Für spezialisierte Unternehmen gilt analog, daß sie für große und häufige Veränderungen besser gerüstet sind.

Von Interesse für die Argumentation dieser Arbeit ist die Konzeptionierung der Umwelt. Es zeigt sich nämlich, daß die Umwelt der einzelnen Unternehmensformen ausschließlich als „resource environment“ begriffen wird (HANNAN/FREEMAN 1977: 946f.). Entsprechend werden spezialisierte und generalisierte Unternehmen hinsichtlich ihrer Toleranz gegenüber „changing levels of resources, [and] its ability to resist competitors“ analysiert (FREEMAN/HANNAN 1983: 1118f.). Die Umwelt wird als Ressourcen-Umwelt begriffen. Organisationen, die von denselben Ressourcen abhängig sind und deshalb miteinander im Wettbewerb stehen, besetzen eine Nische. Deshalb wird die Nische auch als „resource space“ oder „resource pool“ beschrieben (CARROLL 1985: 1266; HATCH 1997: 81). Auch hier wird die Gesellschaft demnach als eine Ansammlung von Ressourcen gesehen, und damit gleichzeitig die organisationale Funktion der Ressourcenakquirierung in den Vordergrund gestellt. Für dieses Forschungsfeld gilt, daß der Fokus auf Populationsentwicklungen einen weiteren gesellschaftlichen Analyserahmen nicht zuläßt. Populationen bilden die Analyseeinheit, nicht die Gesellschaft oder andere, über eine Population hinausgehende gesellschaftliche Teilbereiche. In diesem Forschungsfeld konzentrieren sich die Arbeiten ausschließlich auf gewinnbringende Unternehmen.

### 2.3.2 Density Dependence Theory und Legitimität

Studien zur „density dependence“ von Populationen befassen sich sowohl mit gewinnbringenden als auch mit Non-Profit-Organisationen. Die unter dieser Überschrift versammelten Arbeiten untersuchen die Entwicklung der Organisationsanzahl einer Population (also ihre Dichte) über einen gewissen Zeitraum. Die schwankende Dichte einer Population wird in Hinblick auf zwei Faktoren erklärt: Legitimität und Wettbewerbsintensität, die beide Einfluß auf die zunehmende bzw. abnehmende Dichte von Populationen haben. Nach Barnett und Carroll (1987), Hannan und Freeman (1988: 19ff.) sowie Freeman (1990) sind Populationen während eines frühen Entwicklungsstadiums in der Regel durch eine geringe Dichte gekennzeichnet, d.h. es gibt noch relativ wenige Organisationen, die sich bezüglich ihrer Abhängigkeit von bestimmten Ressourcen ähneln. Mit wachsender Dichte steigt zunächst die Legitimität der Population und damit auch die Möglichkeit, innerhalb der Population Ressourcen zu akquirieren, etwa von Kapitalgebern, durch Lieferanten oder Kunden sowie durch die Einstellung von Mitarbeitern. In der Konsequenz erhöht sich die Dichte der Population, da Neugründungen durch den Erfolg der bisherigen Organisationen positiv bestärkt werden. Allerdings steigt mit zunehmender Dichte auch die Wettbewerbsintensität innerhalb der Population, weil nun eine größere Anzahl von Organisationen um die zur Verfügung stehenden Ressourcen kämpft. Resultat ist eine ansteigende Sterbewahrscheinlichkeit von Organisationen und eine sinkende Gründungswahrscheinlichkeit. Im Verlauf zeigt sich also eine steigende Gründungswahrscheinlichkeit, die ab dem Erreichen eines kritischen Dichtewertes wieder sinkt.

Interessant an den Studien zur Dichte-Abhängigkeit von Populationsentwicklungen ist die Betrachtung von Wettbewerbsintensität, Ressourcenkapazität und Legitimität. Vor allem die Variable Legitimität ist für die Argumentation der Arbeit von Bedeutung, da mit ihr eine nicht-ökonomische Komponente für die Erklärung der Populationsentwicklung herangezogen wird. Interessanterweise führte aber gerade dieser Versuch zu Kritik, da Legitimität in den oben genannten Studien weder gemessen wurde, noch erscheint es als plausibel, daß eine zunehmende Anzahl von Organisationen stets mit einer zunehmenden Legitimität der Organisationspopulation korreliert. Das heißt, im Populationsökologischen Ansatz wird von der Verbreitung einer Population automatisch auf eine erhöhte Legitimität geschlossen und letztlich auf eine verbesserte Fähigkeit, Ressourcen akquirieren zu können, ohne daß dieser Zusammenhang in den Arbeiten nachgewiesen wird. Zucker weist deshalb auch sehr deutlich

die Kombination von populationsökologischer Methode und neo-institutionalistischer Konzepte zurück (ZUCKER 1989).

Im Unterschied zu der von Zucker kritisierten Arbeit benennen Singh, Tucker, Meinhard (1991) in ihrer Studie drei Indikatoren für Legitimität, von denen allerdings zwei hinsichtlich ihrer Reliabilität fragwürdig bleiben. Und zwar untersuchen die Autoren die Sterbewahrscheinlichkeiten von „voluntary social service organizations“ (VSSO) in Toronto, Kanada, während des Zeitraums von 1970-1982. Sie stellen fest, daß VSSO, die erst über einen kurzen Zeitraum existieren, mit wesentlich größerer Wahrscheinlichkeit sterben<sup>34</sup> als Organisationen, die bereits länger existieren. Die Autoren erklären diese Beobachtung jedoch nicht nur mit Verweis auf die sogenannte „liability of age“, sondern gehen von einem „interaction effect“ zwischen Alter und Legitimität aus. Das heißt erklärende Variabel für die geringere Sterberate älterer Organisationen ist nicht das Alter an sich, sondern der Grad an Legitimität, der mit zunehmenden Alter steigt; denn „it takes time for organizations to develop enduring exchange relations with key actors in the environment“ (HANNAN/FREEMAN 1989: 85). Um diesen möglichen „interaction effect“ zu testen, analysieren Singh, Tucker, House die Korrelation zwischen Sterberate und Legitimität, wobei Legitimität mittels drei Indikatoren erhoben wird. Demnach bekommen Organisationen eine relativ hohe Legitimität zugesprochen, sofern sie 1) einen Eintrag in dem „Community Directory of Metropolitan Toronto“ haben, welcher als Quelle für „acceptable services in the metropolitan area“ beschrieben wird<sup>35</sup>; 2) sofern sie eine „charitable registration number“ haben, die nur nach einem intensiven Prüfverfahren vergeben wird, und in dessen Folge die Organisationen geringere Steuern zahlen müssen; und wenn 3) die Organisationen viele Aufsichtsratsmitglieder vorweisen können, wobei dieser Indikator in der aktuellen Studie empirisch nicht erhoben werden konnte. Die Autoren stellen daraufhin fest, daß die Organisationen eine geringere Sterberate aufweisen, welche einen Eintrag in dem „Community Directory“ haben und welche eine „charitable registration number“ haben (SINGH/TUCKER/HOUSE 1986: 181). Legitimität, so die Schlußfolgerung der Autoren, „makes it easier for organizations to build strong exchange relationships with yet other organizations

---

<sup>34</sup> Im Populationsökologischen Ansatz geht es in der Tat um „mortality“, also um das Sterben von Organisationen. Unklar bei dieser Begriffsverwendung ist allerdings, wann Organisationen sterben. In empirischen Arbeiten hat man „sterben“ mit „Austreten aus dem Markt“ gleichgesetzt. Diese Operationalisierung bedeutete aber, daß z.B. auch fusionierende Organisationen als „gestorben“ konzipiert wurden (oder zumindest eine der fusionierenden Organisationen). Eine solche unpräzise Begriffsbestimmung ist problematisch. Das gleiche Problem zeigt sich bei der Definition anderer zentraler Konzeptionen wie „Neugründung“ von Organisationen (wird mit zwei fusionierenden Organisationen eine neue Organisation gegründet?) oder, wie oben unter Fn. 29 ausgeführt, dem Schlüsselkonzept „Organisationspopulation“.

<sup>35</sup> Eine nähere Erläuterung zu diesem Directory gibt es leider nicht, so daß die Besonderheit dieses Eintrags einem mit den lokalen Umständen in Toronto nicht vertrauten Leser nur schwierig ersichtlich wird.

and permits greater access to resources, and this becomes increasingly easier as organizations age“ (SINGH/TUCKER/HOUSE 1986: 181).

Damit bleibt für die besprochenen Arbeiten festzuhalten, daß mit der Variable „Legitimität“ eine Öffnung für nicht-ökonomische Einflußgrößen zu beobachten ist, auch wenn die Umsetzung nicht durchgängig überzeugen konnte. Ferner wird, trotz des soziologischen Flairs der angegebenen Indikatoren für Legitimität, mehrfach in der Studie die ökonomische Bedeutung von Legitimität für die Ressourcenallokation hervorgehoben, sei dies mit Verweis auf mögliche Steuersenkungen oder mit Verweis auf „strong exchange relationships“. Kritisiert werden soll damit nicht die Vorstellung, daß Legitimität auch Einfluß auf die Akquirierung von Ressourcen haben kann, aber kritisiert wird, daß die primäre und vor allem einzig hervorgehobene Funktion von Legitimität in ihrer Bedeutung für die Ressourcenallokation gesehen wird. Eine solche Sicht reduziert die Komplexität der sozialen Wirklichkeit auf ihre ökonomischen Aspekte. Mit Merton (1968: 73ff.) könnte man auch sagen, daß die manifeste werterhaltende Funktion von Legitimität vernachlässigt wird, ihre latente Funktion einer monetären Wertsteigerung in den Fokus gerät, ohne allerdings, daß dieser monetäre Wertzuwachs in den empirischen Arbeiten genau beziffert wird.

### **2.3.3 Community Studies**

„Community studies“ können als Fortführung der oben beschriebenen „density dependence studies“ verstanden werden, da in beiden Populationsentwicklungen unter Abhängigkeit der Dichte der jeweiligen Populationen untersucht werden, diesmal jedoch ohne das Konzept der Legitimität zu bemühen. Im Unterschied zu den „einfacheren“, oben beschriebenen Dichteabhängigkeitsstudien, in denen weitgehend die Dichte innerhalb einer Population untersucht wird, geht es in den „community studies“ um die Auswirkungen einer Population auf eine oder mehrere andere Populationen unter Berücksichtigung der Dichteentwicklungen beider Populationen. Bei den „community studies“ werden also zumindest die Entwicklungen zweier Populationen in Abhängigkeit ihrer Dichte untersucht. Es wird davon ausgegangen, daß veränderte Eigenschaften einer Population auch zu Veränderungen einer anderen Population führen. Der Grund für eine mögliche Beeinflussung unterschiedlicher Populationen wird in der Tatsache gesehen, daß Organisationen sogenannte „communities“

bilden, d.h. eine Art von Organisationsnetzwerk. Diese Netzwerke sind dadurch gekennzeichnet, daß die ihnen angehörenden Organisationen miteinander kooperieren oder miteinander im Wettbewerb stehen. Kooperation besteht z.B. wenn Telefongesellschaften, die in gänzlich unterschiedlichen Gebieten operieren (Stadt versus Land), sich gegenseitig mit Diensten unterstützen. Wettbewerb findet man hingegen vor, sofern diese, ursprünglich an verschiedenen Märkten orientierten Telefongesellschaften, Expansionsversuche starten, indem sie danach streben, in das Territorium der anderen Telefongesellschaft einzudringen, um dort Kunden zu akquirieren (BARNETT/CARROLL 1987: 405). Dies bedeutet, daß sich durch die Expansion und damit einhergehend durch die zunehmende Dichte der einen Population das Verhältnis der beiden Populationen zueinander ändert. Wo einst Kooperation vorherrschend war, ist die Beziehung nun durch Wettbewerb gekennzeichnet (BARNETT/CARROLL 1987: 406; vgl. auch BARNETT 1990).

So untersuchen z.B. Hannan und Freeman (1987) die Populationsentwicklung von Handwerks- und Industriegewerkschaften in Abhängigkeit voneinander. Diese zwei Populationen bilden eine „community“, da sie miteinander interagieren, indem sie um die gleichen Ressourcen — in diesem Fall potentielle Mitglieder — kämpfen. Die Autoren stellen fest, daß die Gründungswahrscheinlichkeit von den meist kleinen, aber weitaus zahlreicheren Handwerks-gewerkschaften abnimmt, wenn die Dichte der wesentlich größeren, aber in ihrer Anzahl geringeren Industriegewerkschaften zunimmt („negative cross effect“). Andererseits nimmt die Gründungswahrscheinlichkeit von Handwerks-gesellschaften zu, wenn Industriegewerkschaften einen plötzlichen und sprunghaften Anstieg der Gründungsrate verzeichnen („positive cross effect“) (HANNAN/FREEMAN 1987: 937). Hannan und Freeman erklären diesen Befund, indem sie den negativen „cross effect“ seitens der Handwerks-gewerkschaften auf den intensivierten Wettbewerb um Ressourcen (Mitglieder) zurückführen, so daß nicht alle Organisationen innerhalb der Population mit Ressourcen versorgt werden können und deshalb „sterben“. Den positiven „cross effect“ erklären die Autoren, indem sie annehmen, daß ein plötzlicher Anstieg der Gründungsrate innerhalb einer Organisationspopulation ein Signal für andere ist, „that the time is ripe for initiating organizations of all forms“ (HANNAN/FREEMAN 1987: 924), ohne daß sie diese Signalwirkung näher erläutern.

Umgekehrt haben Veränderungen in der Populationsentwicklung von Handwerks-gewerkschaften keinen signifikanten Effekt auf die Entwicklung von Industriegewerkschaften; hier kann also kein „community effect“ festgestellt werden. Die



Verschiedenheit der Populationsentwicklungen begründen Hannan und Freeman eigentlich nicht, sondern kommentieren diese mit Verweis auf divergierende kompetitive Prozesse: „Apparently, the competitive processes between craft and industrial populations have been asymmetric“ (HANNAN/FREEMAN 1987: 939). Es bleibt also offen, unter welchen Bedingungen „community effects“ zu erwarten sind.<sup>36</sup>

Interessanterweise heben die Autoren zusätzlich hervor, „[that] the successes in creating unions is influenced by the ecology of the population of unions and by macroeconomic and macrosociological processes“ (HANNAN/FREEMAN 1987: 921). Die von Hannan und Freeman untersuchten nicht-ökologischen Einflüsse beziehen sich jedoch vornehmlich auf Indikatoren der allgemeinen ökonomischen Situation zur Zeit der Gründung. Untersucht werden „wage rates“, „business failures“, „gross national product“, „building permits“, „railroad constructs“, „index of productivity per man-hour“ und „capital investment“. Alle diese Variablen sind ohne signifikanten Effekt auf die Populationsentwicklungen (HANNAN/FREEMAN 1987: 929). Da sich lediglich die Einflüsse von „flow of immigrants“ und „years of economic crisis“ statistisch nachweisen lassen (HANNAN/FREEMAN 1987: 929), wäre es eine interessante Forschungsfrage, den Einfluß nicht-ökonomischer Variablen intensiver zu prüfen.

Zusammenfassend gilt für die „community studies“, daß sie ähnlich wie die „density dependence studies“ sowohl gewinnbringende als auch Non-Profit-Organisationen untersuchen, wie das Beispiel der Analyse über die Gewerkschaftspopulationen gezeigt hat. „Community studies“ gründen auf der Annahme sich gegenseitig beeinflussender Organisationspopulationen. Diese Populationen sind über kooperative oder kompetitive Beziehungen miteinander verbunden. Entweder unterstützen sich die Populationen in der Ressourcenallokation oder aber sie stehen miteinander im Wettbewerb um begrenzte Ressourcen. Auch bei den „community studies“ geht es also vornehmlich um die Analyse der Wettbewerbssituation. Populationsentwicklungen werden in Abhängigkeit zu den zur Verfügung stehenden Ressourcen analysiert, seien diese nun Mitglieder (HANNAN/FREEMAN 1987), Kunden (BARNETT/CARROLL 1987) oder Technologien (BARNETT 1990).

---

<sup>36</sup> Versucht man aber diesem Unterschied auf den Grund zu gehen und gleichzeitig die Idee der Autoren unterschiedlicher, aber über einen langen Zeitraum relativ stabiler „carrying capacities“ (absolute Mitgliederkapazität; gemessen als Anzahl der Organisationen, nicht als Anzahl individueller Mitglieder) ernst zunehmen, so läßt sich vermuten, daß Industriegewerkschaften aufgrund ihrer Größe nicht so leicht von Schwankungen innerhalb anderer Gewerkschaftspopulationen betroffen werden. Denn - unter der Voraussetzung, daß Handwerks- und Industriegewerkschaften zum Teil um die selben Mitglieder werben - haben die großen Industriegewerkschaften einen Vorteil, da sie, selbst wenn neue Handwerks- und Industriegewerkschaften ihnen Mitglieder „rauben“ bzw. Mitglieder durch sterbende Handwerks- und Industriegesellschaften hinzukommen, größere Schwankungen aushalten können, da ihre „carrying capacity“ prozentual nicht so leicht unter- oder überschritten wird; im umgekehrten Fall aber sind die prozentualen Auswirkungen auf die „carrying capacity“

### 2.3.5 Neugründung von Organisationen

Im populationsökologischen Ansatz wurde in verschiedenen Arbeiten der Einfluß der Gründungsbedingungen auf die Entwicklung von Populationen untersucht. Angeregt durch Stinchcombes (1965) Aussage, daß Organisationen zum Zeitpunkt ihres Entstehens mit bestimmten Merkmalen „imprinted“ werden, welche aufgrund der strukturellen Trägheit von Organisationen lange Einfluß auf organisationale Prozesse ausüben, nimmt man an, daß bestimmte Gründungsbedingungen langfristig die Entwicklung von Populationen (zumindest teilweise) erklären können. Interessanterweise zeigt sich für dieses Forschungsfeld eine ungleich andere Ausrichtung der untersuchten Variablen. Zwar wird in den Analysen über die Neugründungswahrscheinlichkeit von Organisationen auch immer auf die Bedeutung ökonomischer Bedingungen verwiesen, jedoch gilt, daß die in den anderen Forschungsfeldern dominierende Frage hinsichtlich der Verfügbarkeit von Ressourcen in diesem Forschungsfeld nicht mehr an prominentester Stelle steht, sondern eine Frage bzw. eine Variable unter mehreren ist (HANNAN/FREEMAN 1987; TUCKER/SINGH/MEINHARD 1990; PENNING 1982).

Häufiger nämlich sind jene Arbeiten, in denen gerade nicht-ökonomische Gründungsbedingungen in ihrem Einfluß auf die Populationsentwicklung untersucht werden. Besonders auffällig ist dabei die Diversifikation relevanter Gründungsbedingungen: So untersuchen McCarthy, Wolfson, Baker und Mosakowski (1988) den Einfluß des Bildungsniveaus, der Gemeindegröße, des Gemeindegewachstums, der zur Verfügung stehenden staatlichen Ressourcen und den Einfluß des Grades sozialer Mißstände auf die Gründungswahrscheinlichkeit jener Organisationen, deren Ziel es ist, Trunkenheit am Steuer einzudämmen, wie z.B. „Mothers Against Drunk Driving“. Im Ergebnis der Studie zeigt sich, daß „social movement organizations“ eher gegründet werden, wenn das Bildungsniveau, die Gemeindegröße und das Gemeindegewachstum hoch sind (MCCARTHY/WOLFSON/MOSAKOWSKI 1988: 81). Delacroix und Carroll (1983) untersuchen die Gründungswahrscheinlichkeit von Zeitungen in Argentinien und Irland in Abhängigkeit von politischen Unruhen und dem ökonomischen Entwicklungsstand eines Landes. In einer weiteren Studie wird die Gründungswahrscheinlichkeit von Zeitungen in dem Gebiet um San Francisco-Oakland-San Jose ebenfalls unter Berücksichtigung der politischen Situation ermittelt (CARROLL/HUO 1986). Aus beiden Studien wird ersichtlich, daß Zeitungen, die in Perioden politischer Unruhen ins Leben gerufen wurden, eine kürzere Überlebenswahrscheinlichkeit

hatten als Zeitungen, die während politisch ruhiger Phasen gegründet wurden. Aldrich und Mueller (1982) erforschen, inwiefern verschiedene Organisationstypen in Abhängigkeit von großen historischen Veränderungen entstehen. Sie identifizieren drei Epochen mit drei korrespondierenden dominanten Organisationsformen: Manufakturen vom Anfang bis zur Mitte des 19. Jh., Unternehmen mit kapitalintensiven Technologien Ende des 19. Jh. bis Anfang des 20. Jh. sowie monopolartig organisierte Unternehmensformen nach dem Ersten Weltkrieg. Alle drei Perioden und Organisationsformen wurden von verschiedenen, für diese Zeit einzigartigen Umweltfaktoren beeinflusst. So ging die Ausbreitung der Manufakturen und Transportgesellschaften u.a. mit einer im Vergleich zu vergangenen Epochen größeren Mobilität einher, wodurch einerseits die Erschließung neuer Märkte möglich gemacht wurde, andererseits diese aber durch einen konstanten Mangel an ungelerten Arbeitskräften in gewissen Grenzen gehalten wurde. Die Ausbreitung von technologieintensiven Unternehmen wurde durch eine zunehmende Stabilität gesellschaftlicher Institutionen begleitet, durch eine bessere Verfügbarkeit von Kapital sowie durch eine anwachsende Zahl immigrierter Arbeitskräfte. Charakteristisch für die dritte Epoche der monopolartig organisierten Großunternehmen ist der wachsende Einfluß staatlicher Institutionen und Regeln auf die Unternehmen sowie die immer komplexer werdende bürokratische Administration von Unternehmen.

Die Studien zu den Neugründungen von Organisationen öffnen damit den Blick für eine Reihe gesellschaftlicher Entwicklungen und Fragen. Neben großen historischen Entwicklungen stehen Fragen nach den politischen Bedingungen, dem Bildungsniveau, dem nationalen ökonomischen Entwicklungsstand und vorherrschender sozialer Ungerechtigkeit auf dem Plan. Und im Unterschied zu der Logik bislang besprochener populationsökologischer Arbeiten werden in diesem Forschungsfeld die untersuchten Variablen nicht als Ressourcen gewertet bzw. der Versuch unternommen, sie monetär zu quantifizieren. Es geht also *nicht* um die Bedeutung politischer Unruhen in ihrem Einfluß auf die Möglichkeit der *Ressourcenakquirierung* von Zeitungsverlagen, und es geht ebenfalls nicht um die Bedeutung des Bildungsniveaus für die zu Verfügung stehenden Ressourcen von sozialen Organisationen (hier: „Mothers against Drunk Driving“); vielmehr gelten Politik und Kultur bzw. politische Krisen und das Bildungsniveau als eigene gesellschaftliche Phänomene, deren primäre Bedeutung gerade nicht ökonomisch ist. Die Studien über die Neugründung von Organisationen unterscheiden sich damit fundamental von den bislang erörterten Arbeiten, so daß auf den ersten Blick eine derartige Verschiebung der

Forschungslogik durchaus überraschend ist. Wendet man sich aber einem bekannten Aufsatz von Stinchcombe aus dem Jahre 1965 zu, der von Vertretern des Populationsökologischen Ansatz häufig für die darin artikulierte Idee des „imprinting“ zitiert wird - der Gedanke, daß Organisationen zum Zeitpunkt ihrer Gründung bestimmte Merkmale ausbilden, welche die Organisation entscheidend über viele Jahre prägen (HANNAN/FREEMAN 1987: 916; DELACROIX/CARROLL 1983; 274) -, so entdeckt man in diesem Aufsatz nicht nur Äußerungen über die Idee des „imprinting“, sondern ebenso eine Liste von Variablen, welche die Neugründung von Organisationen beeinflussen können, und welche sich in den populationsökologischen Studien wiederfinden: „(a) general literacy and specialized advanced schooling; (b) urbanization; (c) a money economy; (d) political revolution; (e) density of social life, including especially an already rich organizational life“ (STINCHCOMBE 1965: 150).

Festzustellen bleibt damit für dieses letzte Forschungsfeld, daß die gesellschaftlichen Einflüsse um eine Vielzahl nicht-ökonomischer Bedingungen erweitert werden, und daß Populationen in Abhängigkeit zum politischen System der Gesellschaft untersucht werden sowie mit Bezug auf das kulturelle Bildungssystem und die Ökonomie. Auch hier gilt, daß sowohl gewinnbringende als Non-Profit-Organisationen untersucht werden, wobei der Fokus eindeutig auf Wirtschaftsunternehmen liegt.

### **2.3.5 Zusammenfassung**

Der Populationsökologische Ansatz entstand in Auseinandersetzung mit den in den USA verbreiteten Managementtheorien (HANNAN/FREEMAN 1989: 32ff.). Seine Vertreter kritisieren dabei vor allem die herkömmlichen Vorstellungen der Lenk- und Leitungsfähigkeiten des Managements sowie den vernachlässigten soziologischen Fokus, der eine Reihe unterschiedlicher Konzepte wie Macht, Legitimität, Informationen etc. berücksichtigt (HANNAN/FREEMAN 1989: XI). Demgegenüber versuchen Hannan und Freeman die Analyse für eine breitere gesellschaftlich orientierte Perspektive zu öffnen. Wie gezeigt wurde, konnte dieser Anspruch nur bedingt umgesetzt werden. Denn die dominante Forschungslogik im Populationsökologischen Ansatz untersucht Populationsentwicklungen in Abhängigkeit zur Ressourcenumwelt (HATCH 1997: 81). Der Ressourcenbegriff ist dabei relativ weit gefaßt und

umschließt auch nicht materielle Phänomene wie z.B. Kunden, Mitarbeiter etc.; der Wert von Ressourcen wird als monetäre Größe angegeben, wobei dieser Ansatz keinen Anhaltspunkt zur Berechnung und Bezifferung eines konkreten monetären Wertes bereitstellt, sondern lediglich allgemeine Tendenzaussagen über die Verfügbarkeit monetärer Ressourcen macht.

Von dieser dominanten Fragestellung nach der Ressourcenverfügbarkeit schienen jene Arbeiten abzuweichen, in denen das neo-institutionalistische Konzept der Legitimität mit Veränderungen in der Populationsentwicklung in Korrelation gesetzt wird. Diese Arbeiten, obwohl sie eine Öffnung der analytischen Perspektive und eine Relativierung der ökonomistischen Position implizieren, weisen in ihrer konzeptionellen Umsetzung zum einen Schwächen auf, zum anderen bleibt der Eindruck, daß Legitimität zumindest in einigen Arbeiten als eine monetär zu quantifizierende Ressource angesehen wird (HANNAN/FREEMAN 1989: 68). Demnach hat sich die grundsätzliche Argumentationslogik nicht geändert, vielmehr kann man von einer Ökonomisierung der Begrifflichkeit reden. Demgegenüber stellen die Arbeiten über die „Neugründung von Organisationen“ eine gänzlich zu unterscheidende Herangehensweise dar. Populationsentwicklungen werden hier mit Bezug auf eine Vielzahl gesellschaftlicher Umwelteinflüsse wie z.B. Politik oder Kultur erklärt, *ohne* daß eine Übersetzung der Einflüsse in eine betriebswirtschaftliche Größe erfolgt. Hinsichtlich der Auswahl des Organisationstypus gilt, daß die Mehrzahl der Arbeiten sich auf den Profit-Bereich konzentriert, es aber, mit einer Ausnahme, in jedem Forschungsfeld immer auch Studien über Non-Profit-Organisationen gibt.

Insgesamt zeigt sich auch im Populationsökologischen Ansatz die ökonomistische Perspektive in der Konzentration auf gewinnorientierte Organisationen und in der Betrachtung der organisationalen Umwelt als Ressourcenumwelt. Zwar kann für den Populationsökologischen Ansatz die Zuordnung als ökonomistischer Ansatz im Vergleich zu den zuvor besprochenen Ansätzen etwas relativiert werden, da es zum einen die Studien über den Einfluß von Legitimität gibt und zum anderen die Arbeiten über die Neugründung von Organisationen. Im Wesentlichen und charakteristisch aber zeichnet sich dieser Ansatz dadurch aus, daß Populationsentwicklungen auf Veränderungen in der Ressourcenumwelt zurückgeführt werden. Gesellschaft wird in diesem Ansatz begriffen als eine Ansammlung monetär zu quantifizierender Ressourcen. Vergleichbar resümieren auch Friedland und Alford, daß „population ecology [...] deprives organizations of their strategic autonomy by converting society into an unspecified, abstract set of resources which are either lean or poor, finegrained or coarse, turbulent or placid“ (FRIEDLAND/ALFORD 1991: 235).

## 2.4 Die Transaktionskostentheorie

Die Transaktionskostentheorie zählt seit Ende der 70er Jahre zu den bedeutenden Erklärungsmodellen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft (DONALDSON 1995: 164ff.; EBERS/GOTSCH 1999; SHAFRITZ/OTT 2001: 290ff.). Sie wurde ursprünglich in einem betriebswirtschaftlichen Kontext, aufbauend auf den Schriften von Commons (1934), Coase (1937) und Williamson (1975), entwickelt, und zählt auch in der Betriebswirtschaftslehre bzw. in der US-amerikanischen Disziplin „Economics“ zu den zentralen Theorien. Im Vergleich zu den anderen organisationswissenschaftlichen Ansätzen, die bislang besprochen wurden, erweist sich die ökonomistische Perspektive innerhalb der Transaktionskostentheorie am ausgeprägtesten. Allerdings nimmt die Transaktionskostentheorie im Vergleich zu den anderen Ansätzen eine Art Sonderstellung ein, da sie sich in einem wichtigen Aspekt fundamental von ihrem theoretischen Umfeld unterscheidet. Denn war der Ausgangspunkt der bislang besprochenen Arbeiten stets die Organisation oder eine Vielzahl von Organisationen, so ist die Analyseeinheit in der Transaktionskostentheorie die ökonomische Transaktion, d.h. eine Güter- oder Leistungserstellung zwischen zwei Tauschpartnern. Im Zentrum stehen damit mikroanalytische Einzelhandlungen. Diese können durchaus innerhalb von Organisationen stattfinden, müssen dies aber nicht notwendigerweise. Daß ökonomische Tätigkeiten überhaupt im Rahmen eines organisationalen Arrangements stattfinden, ist in der Transaktionskostentheorie nicht Prämisse der Theorie, sondern wird erst Gegenstand der theoretischen und empirischen Auseinandersetzung. Grundlegend für die Transaktionskostentheorie ist nämlich die Frage, unter welchen Bedingungen ökonomische Handlungen am freien Markt ausgehandelt werden oder innerhalb einer Organisation, die als Netzwerk interner Verträge gesehen wird, oder über langfristige Verträge. Dahinter steht die Vorstellung, daß je nachdem, in welchem institutionellen Arrangement Leistungserstellungen erbracht werden, unterschiedlich hohe Transaktionskosten entstehen. Transaktionskosten sind Kosten, die für die Einrichtung, Benützung, Erhaltung und Veränderung des Arrangements des vertraglichen Güter- und Leistungsaustausches anfallen (ALCHIAN/DEMSETZ 1973; COASE 1937; RICHTER 1990; ROSS 1973; WILLIAMSON 1975 und 1985). Transaktionskosten entstehen für die Suche nach dem richtigen Transaktionspartner, für Informationsbeschaffung über den Transaktionspartner, für das Abwägen und Aushandeln der Tauschinhalte, für das Schreiben der Transaktionsverträge und für die Durchsetzung, Kontrolle und Korrektur der Vertragsinhalte. Transaktionskosten, die sich aufgrund von Tauschhandlungen innerhalb von

oder zwischen Organisationen ergeben, betreffen damit nur einen Ausschnitt der, von der Transaktionskostentheorie thematisierten vertraglichen Arrangements. Genaugenommen handelt es sich bei der Transaktionskostentheorie deshalb nicht um eine Theorie der Organisation. Ungeachtet dessen ist die Transaktionskostentheorie für die Organisationswissenschaft überaus bedeutungsvoll geworden.<sup>37</sup>

Es kann somit nicht überraschen, wenn die Umwelt einer Organisation als analytische Kategorie, wie es beispielsweise in der Kontingenztheorie der Fall ist, nicht auftaucht. Der Begriff der organisationalen Umwelt kommt in der Transaktionskostentheorie nicht vor; ebensowenig werden Umweltfaktoren herausgearbeitet, die Einfluß auf ökonomische Handlungen haben. Es treten wohl andere Akteure in den Blickpunkt, die in der Regel als Vertragspartner, Kunden, Lieferanten o.ä. thematisiert werden; andere Einflüsse finden keine Erwähnung. Im Zentrum der Transaktionskostentheorie stehen ökonomische Transaktionen und ihre institutionellen Bedingungen. Für die Argumentation dieser Arbeit steht damit zu fragen, wie individuelle ökonomische Transaktionen im Rahmen der Transaktionskostentheorie erklärt werden. Die Herausarbeitung der ökonomistischen Perspektive zielt dabei nicht auf eine Analyse der organisationalen Umwelt, wie es bislang der Fall war, sondern konzentriert sich auf die Bedingungsgrößen ökonomischen Handelns.

#### 2.4.1 Bedingungsgrößen ökonomischer Transaktionen

Im Zentrum der Transaktionskostentheorie steht die Frage, welche Arten von Transaktionen in welchen institutionellen Arrangements am effizientesten abgewickelt werden können.

---

<sup>37</sup> Die Transaktionskostentheorie ist Teil der sogenannten „Organizational Economics“, womit die Gesamtheit theoretischer Beiträge und Einflüsse aus der Ökonomie auf die Organisationswissenschaft beschrieben wird (BARNEY/OUCHI 1986). In der Regel werden die Theorie der Verfügungsrechte (Property Rights Theory) und die Agenturtheorie (Principal Agency Theory) ebenfalls dazugezählt, obwohl ihr Einfluß auf die Organisationswissenschaft vergleichsweise gering ausfällt (EBERS/GOTSCH 1999: 241; RICHTER/FURUBOTN 1999: 33f.). Die Theorie der Verfügungsrechte untersucht vor allem die Auswirkungen verschiedener vertragrechtlich ausgehandelter Arten von Verfügungsrechten auf das Verhalten ökonomischer Akteure und die Entstehung, die Verteilung und den Wandel von Verfügungsrechten (EBERS/GOTSCH 1999: 199ff). Verfügungsrechte bestehen im Hinblick auf eine Gebrauchsmöglichkeit wie dem Eigentum an einer Sache oder einer Verhaltensanforderung eines anderen Menschen (z.B. Arbeitsvertrag) (RICHTER 1990: 571). Die Agenturtheorie untersucht typische Probleme bei der Abwicklung von Individualverträgen zwischen einem Auftraggeber (principal) und einem Auftragnehmer (agent) (EBERS/GOTSCH 1999: 209ff). Da alle Theorien auf ähnlichen Grundannahmen basieren, und da bei allen Theorien im Prinzip verschiedene Vertragssituationen untersucht werden (so ist z.B. eine Organisation z.B. als ein Netz interner Verträge zu verstehen), vor allem aber, weil für alle die Bedeutung von Transaktionskosten zentral ist, kann man die Transaktionskostentheorie als den übergeordneten Erklärungsansatz bezeichnen. Unterschiede zwischen den drei genannten Theorien bestehen vor allem im Hinblick auf den Anwendungsgegenstand der Theorien, nämlich entweder Verfügungsrechte, Verträge oder institutionelle Formen des Güter- und Leistungsaustausches und bezüglich der Frage, bei welchen Leistungserstellungen Transaktionskosten anfallen: Bei der Theorie der Verfügungsrechte ist es die Übertragung, Durchsetzung und Spezifizierung von Verfügungsrechten sowie die Messung wirtschaftlicher Ressourcen, wodurch Transaktionskosten verursacht werden. Bei der Agenturtheorie ist es die Aushandlung, Durchsetzung und Spezifizierung von Verträgen, wodurch Transaktionskosten verursacht werden. Und bei der Transaktionskostentheorie, wie bereits bemerkt, entstehen Transaktionskosten für die Einrichtung, Benützung, Erhaltung und Veränderung des Arrangements des vertraglichen Güter- und Leistungsaustausches.

Unterschieden werden dabei drei Arrangements und Mischformen aus diesen drei. Das heißt, die Transaktionskostentheorie fragt danach, ob ein Güter- oder Leistungsaustausch am freien Markt, mittels langfristiger Verträge oder innerhalb der Organisation am effizientesten durchgeführt werden kann (WILLIAMSON 1981). Dahinter steht die Einsicht, daß die genannten Institutionen für die Wirtschaft von fundamentaler Bedeutung sind, und daß Wirtschaftsprozesse nicht mehr nur als abstrakte mathematische Optimierungsaufgaben angesehen werden, sondern als soziale Prozesse, die stets innerhalb von spezifischen Koordinationsrahmen ablaufen. Mit dieser Einsicht, so läßt sich auf den ersten Blick vermuten, öffnet die Transaktionskostentheorie den analytischen Blickwinkel für eine Reihe gesellschaftlicher Aspekte, die bislang nicht von der Betriebswirtschaftslehre thematisiert wurden. Und in der Tat war es Ronald Coase, dem es zu verdanken ist, daß die Institutionen der Wirtschaft, wie z.B. Unternehmen und Verträge, und die für das Funktionieren des Marktes wichtigen Regelungen, wie Gesetze oder allgemeingültige (aber nicht gesetzlich verankerte) Verfahrensweisen, nicht einfach unproblematisch vorausgesetzt, sondern zum Gegenstand der Forschung wurden. Denn Coase erkannte, daß der Gebrauch der Institutionen Kosten verursacht.

In seinem berühmten Aufsatz „The Nature of the Firm“ stellt Coase die im Prinzip simple, aber doch weitreichende Frage, warum es eigentlich Unternehmen gibt, da ja dadurch der vorteilhafte Preismechanismus des freien Marktes ausgeschaltet wird (COASE 1937). Diese Überlegungen bedeuteten damals für die theoretische Ausrichtung der Mikroökonomie einen Durchbruch, wurde doch die Existenz wirtschaftlicher Institutionen von der Neoklassik zwar nicht bestritten, aber nicht problematisiert. Dieses Unterlassen einer ernsthaften Problematisierung von Institutionen führte beispielsweise dazu, daß man ignorierte, welche Bedeutung es hat, ob Güter am freien Markt oder im Rahmen eines hierarchisch aufgebauten Unternehmens hergestellt werden, oder ob Güter Eigentum respektive Mietobjekte der darüber Verfügenden sind (RICHTER/FURUBOTN 1999: 1ff.).

Coase und andere nach ihm, vor allem Vertreter der „Neuen institutionellen Ökonomie“ (NIÖ)<sup>38</sup> wie Williamson, Demsetz, Alchian u.a., heben diesen Mangel

---

<sup>38</sup> In der deutschen Sprache wird diese Richtung auch „Neue Institutionenökonomik“ (NIÖ) genannt. Die „Neue Institutionelle Ökonomie“ (oder „Neue Institutionenökonomik“ oder in englischer Sprache: „New Institutional Economics“ (NIE)) steht in der Tradition des „amerikanischen Institutionalismus“, welcher auch unter der Bezeichnung „evolutionäre Ökonomie“ oder „holistische Ökonomie“ firmiert. Der amerikanische Institutionalismus geht zurück auf die Schriften von Commons, Veblen und Mitchell. Gemeinsames Merkmal der NIÖ und des „amerikanischen Institutionalismus“ ist die Betonung von Eigentumsrechten (COMMONS 1934; ALCHIAN 1965) und Verträgen (WILLIAMSON 1981) für ökonomisches Handeln. Während allerdings die NIÖ prinzipiell der neoklassischen Annahme des „homo oeconomicus“ folgt, zeichnet sich der amerikanische Institutionalismus gerade durch eine bewußte Abkehr von diesem Konzept aus (REUTER 1994). Beide Ansätze, also die „Neue institutionelle Ökonomie“ und der „amerikanische Institutionalismus“, unterscheiden sich wiederum von der ebenfalls Anfang der 70er Jahre propagierten „Neo Institutional Economics“ (GRUCHY 1987). Die „Neo Institutional Economics“ basiert nicht auf den Prämissen des „homo oeconomicus“, gleicht also in diesem Kriterium dem „amerikanischen Institutionalismus“, distanziert sich aber



gewissermaßen auf, indem sie zwar kein vollständig neues Paradigma in die Welt setzen, aber die neoklassische Perspektive zumindest erweitern, indem sie die für das Wirtschaftsleben unabdingbaren Institutionen in den Blick nehmen. Hinsichtlich der unterstellten menschlichen Verhaltensweisen bleiben die Autoren dem Paradigma der Neoklassik weiterhin verhaftet: Auch für sie handeln Individuen rational, sind aber häufig in ihrer Rationalität begrenzt (boundedly rational), weil sie nur über einen Teil der für eine rationale Entscheidung notwendigen Informationen verfügen, und weil ihre kognitiven Kapazitäten, um die Informationen entsprechend auszuwerten, ebenfalls begrenzt sind. Zudem gilt auch für sie, daß Individuen grundsätzlich danach streben, ihren eigenen Nutzen zu maximieren, z.B. nach größerem Profit, höherem Gehalt oder Karriereaufstieg. Es wird davon ausgegangen, daß sie diese Ziele häufig unter Zuhilfenahme von List (z.B. durch die Zurückhaltung von Informationen) und Betrug (z.B. durch die bewußte Vorgabe falscher Informationen) innerhalb der durch die Struktur der Organisation gesetzten Grenzen zu verwirklichen suchen. Damit unterstellt die Transaktionskostentheorie eine strenge instrumentelle Sichtweise, wobei die Motive der Erfüllung eines profit-maximierenden Zweckes dienen.<sup>39</sup> Im Unterschied zur Neoklassik gehen Vertreter der Transaktionskostentheorie (und NIÖ) nicht von einer Harmonie individueller Handlungen aus — die unsichtbare Hand des Marktes steuert demnach individuelle Handlungen nicht immer in einen auf Effizienz hinauslaufenden wünschenswerten Zustand —, sondern es werden Steuerungsmaßnahmen (Institutionen) für unabdingbar gehalten (ALCHIAN/DEMSETZ 1973; COASE 1937; RICHTER 1990; ROSS 1973; WILLIAMSON 1975 und 1985).

Aus diesen Überlegungen ergibt sich für die oben von Coase formulierte Frage nach den Gründen für die Errichtung von Organisationen, daß eine Antwort dem rational agierenden, aber in seiner Rationalität begrenzten und durchaus opportun handelnden Menschen gerecht werden muß. Es muß also einen positiv sanktionierten Grund dafür geben, warum bestimmte arbeitsteilige Leistungen innerhalb von Unternehmen abgeschlossen werden, andere jedoch am freien Markt. Coase schlichte Antwort darauf ist, daß unter

---

andererseits von diesem in ihrer Ablehnung der Veblenschen Instinktpsychologie. Aus der Distanz betrachtet ist die „Neo Institutional Economics“ dem „amerikanischen Institutionalismus“ allerdings wesentlich näher als der „Neuen institutionellen Ökonomie“. Sie hat sich jedoch als eigenständiges Theoriegerüst nicht durchsetzen können und ist heute weitgehend dem „amerikanischen Institutionalismus“ zugeordnet. Die begriffliche Nähe der drei Ansätze, trotz theoretischer Abweichungen, führte in der Rezeption zu Verwirrung (HEIJDRÄ/LOWENBERG/MALLICK 1988; REUTER 1994: 7). — Andere Autoren ziehen andere Linien: So konstatiert Reuter mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten zwischen NIÖ und „Neo Institutional Economics“ und meint, daß sich die NIÖ zu Unrecht auf Veblen, Commons und Mitchell beruft; für letztere hätten nämlich Fragen der Demokratisierung und Gerechtigkeit im Mittelpunkt gestanden, während Vertreter der NIÖ nur die Effizienznorm im Fokus hätten (REUTER 1994).

<sup>39</sup> Neben dieser strengen zweckrationalen Sichtweise, finden sich bei Williamson (1975: 37ff.) auch Überlegungen, die zeigen, daß es durchaus Beziehungen gibt, in denen nicht immer eine zweckrationale Handlungslogik vorherrschend ist, sondern daß Akteure den Umgang miteinander auch aus anderen Beweggründen pflegen, ja daß sogar das Eindringen ökonomisch funktionaler Nutzungsmöglichkeiten der Beziehung als negativ bewertet werden. Solche nicht-instrumentellen Beziehungen können z.B. entstehen, wenn Transaktionsbeziehungen über einen langen Zeitraum bestehen (SAUTER 1985: 54).

bestimmten Bedingungen Transaktionen am freien Markt nicht kosteneffizient abgewickelt werden können: „The main reason why it is profitable to establish a firm would seem to be that there is a cost of using price mechanism“ (COASE 1937: 390). Folglich werden Unternehmen gegründet, um Kosten zu sparen. Bei diesen Kosten handelt es sich um sogenannte Transaktionskosten (die Coase in dem genannten Aufsatz „The Nature of the Firm“ allerdings noch nicht so nennt). Unternehmen entstehen, weil es Aufwand und Ausgaben erfordert, den Markt mit seinen Informationen und Angeboten zu nutzen. Benötigte man zum Beispiel Unterstützung bei bestimmten Aufgaben und suchte man für jede Aufgabe erneut eine Hilfskraft auf dem freien Markt, würden dadurch jedesmal Kosten für Preisvergleiche, Verhandlungen, Vertragsabschlüsse sowie für die Überwachung der Einhaltung von Vertragsleistungen anfallen. Diese Kosten können reduziert bzw. eingespart werden, wenn bestimmte Transaktionen immer von derselben Person oder immer innerhalb desselben Unternehmens abwickelt werden. Sobald demnach die Transaktionskosten der marktlichen Leistungserstellung die der nichtmarktlichen überschreiten, werden Unternehmen gegründet, innerhalb derer die Leistungserstellung durchgeführt wird. In dieser Perspektive ist ein Unternehmen ein System von langfristigen Verträgen.

Diese von Coase auf den Weg gebrachten Überlegungen wurden von den Vertretern der Transaktionskostentheorie aufgenommen. Wie auch Coase, so berücksichtigen sie die Institutionen wie Markt und Unternehmen sowie die den Markt und die Unternehmen regulierenden Verfahrensweisen und Gesetze, bzw. sie versuchen zu erklären, warum es diese Institutionen gibt. Die Antwort auf diese Frage beruht für sie auf rein ökonomischen Überlegungen: Und zwar hängt die Wahl und damit die Aktivierung der zur Verfügung stehenden Verfahrensweisen und Handlungsregelungen allein von den vermuteten Transaktionskosten ab. Derartige Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen sind das *Ergebnis ökonomischer Kalkulation*. Denn Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen entstehen und bleiben nur dann erhalten, sofern sie effizient sind, wobei „effizient“ mit „profit-maximierend“ gleichgesetzt wird. Andere Vor- oder Nachteile werden nicht berücksichtigt, z.B. ob durch bestimmte Vorschriften Vertrauen oder Mißtrauen oder eine bestimmte Kultur zum Ausdruck kommt (REUTER 1994: 9). Die Entstehung von Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen wird damit funktionalistisch erklärt: Vertreter der Transaktionskostentheorie gehen davon aus, daß Institutionen nur dann existieren, sofern sie ihre Funktion erfüllen und die Transaktionskosten senken; oder anders formuliert: alle Institutionen, die über einen Zeitraum von fünf bis zehn

Jahren existieren, erfüllen die Funktion der Transaktionskostensenkung (WILLIAMSON 1985: 22f.).<sup>40</sup> Überprüft wurde diese Annahme in empirischen Studien bisher nicht (EBERS/GOTSCH 1999: 247f.). Das dahinterstehende Deutungsmuster ist das Idealbild eines perfekten kompetitiven Marktes für Produkte, Dienstleistungen und Produktionsbedingungen, in dem die Unternehmen identische und damit beliebig austauschbare Güter und Dienstleistungen bereit stellen. Nach dem kapitalistischen Grundmotiv werden sich jene Unternehmen am freien Markt durchsetzen, welche am effizientesten Güter und Leistungen bereitstellen. Die Gesellschaft treibt somit in Richtung eines Effizienzfortschritts, der Motor dieser Entwicklung ist der Wettbewerb unter konkurrierenden Unternehmen. Dieser Konkurrenzdruck zwingt die Unternehmen, einen identischen Preis für ein identisches Gut zu fordern. Sofern einzelne Unternehmen höhere Preise fordern, als „durch den Markt festgelegt“, werden sie nicht mehr in der Lage sein, ihre Produkte zu verkaufen. Konsequenterweise, folgt man dieser idealtypischen Vorstellung, wird sich der Preis auf das Minimum der Durchschnittskosten einpendeln, da jede Erhöhung zur Absatzstagnation der Güter führen würde (ROBINS 1987: 71).

Dieser Idealtypus eines freien kompetitiven Marktes wird in der Transaktionskostentheorie weitgehend implizit vorausgesetzt. Damit wird dem Prinzip der Transaktionskostensenkung, also dem Effizienzprinzip, eine kausale Bedeutung für die Entwicklungen am Markt zugeschrieben. Transaktionskostensenkung wird als Determinante der organisationalen Form verstanden, und zwar in dem Sinne, daß jene Unternehmensform überlebt, welche das Transaktionskostenproblem am effizientesten löst (ROBINS 1987: 71). Daß durch die Unternehmen am Markt und auch durch die, den Markt regulierenden Steuerungsmaßnahmen durchaus auch die Transaktionskosten erhöht werden, diese also disfunktional sein können, wird von den meisten Vertretern nicht thematisiert. Eine Ausnahme hierzu bilden Akerlof (1976), North (1988; 1990), Mathews (1986) sowie Nelson, Winter (1982), die betonen, daß Institutionen auch dann aufrecht erhalten werden, wenn sie den Systemfunktionen zuwider laufen. Zudem ist es fragwürdig, ob Transaktionskosten immer nur negative Wirkungen nach sich ziehen. Denn eine Erhöhung der Transaktionskosten wird unter bestimmten Umständen sogar als erstrebenswert erachtet. Man denke z.B. an die sogenannte Tobin-Steuer und die darin enthaltene Forderung, ausnahmslos alle

---

<sup>40</sup> Interessanterweise zeigt sich hier eine gewisse implizite Nähe zum Populationsökologischen Ansatz. Denn auch Williamson unterstellt (implizit), daß die Umwelt von Organisationen jene Organisationen herausselektieren, in denen das Problem der Transaktionskostensenkung besonders effizient gelöst wurde. Ein großer Unterschied besteht natürlich hinsichtlich der Einflußnahme individueller Akteure. Während im Populationsökologischen Ansatz der Akteur fast unsichtbar ist und man nur in Einzelfällen überhaupt seine Spuren findet, so ist es in der Transaktionskostentheorie der Akteur, der für die Effizienz der Tätigkeiten verantwortlich ist (WILLIAMSON 1985: 22f.; DAVIS/POWELL 1992: 329).

Devisengeschäfte an den Börsen mit einer Abgabe von einem Prozent<sup>41</sup> zu belegen. Mittels dieser Steuer sollen Wechselkursschwankungen eingedämmt werden, die in Folge spekulativer Devisengeschäfte durch den plötzlichen Rückzug großer Geldmengen aus einzelnen Ländern und den dadurch bedingten drastischen Zinsanstieg zur Wahrung der Attraktivität der Währung entstehen. Das Ziel ist es also, mit der Erhöhung von Transaktionskosten an einer Stelle im Marktgeschehen größere und schwerwiegendere Kosten an einer anderen Stelle zu verhindern (PEUKERT 2002: 5).

Die transaktionskostentheoretische Aussage, daß die Wahl der Steuerungsmaßnahmen tatsächlich nur nach Effizienz Gesichtspunkten erfolgt, gehört bis heute zu einem der meistkritisierten Aspekte der Theorie (GRANOVETTER 1985; PERROW 1986a; WALKER/WEBER 1984). So zeigt Granovetter (1985), daß ökonomische Handlungen - und zwar solche Handlungen, die Gegenstand transaktionskostentheoretischer Untersuchungen sind - immer auch „embedded in“ und damit beeinflußt durch die sozialen Beziehungen der Akteure sind. Nicht nur Kosten- und Nutzenkalküle bestimmen daher, welche Institutionen von Akteuren aktiviert werden oder mit wem Tauschbeziehungen eingegangen werden, sondern ebenso die Tatsache, ob man sich „kennt“ und damit vertrauen kann, ob man demselben Aufsichtsrat angehört, ob man Mitglied im selben Country Club ist, oder ob Freundschaften bestehen, die über die private Sphäre in das berufliche Leben Auswirkungen zeigen. Oftmals sind es nämlich jene, als direkte Folge der sozialen Herkunft, habituelle Ähnlichkeit und Vertrautheit, die darüber entscheiden, mit wem man Geschäfte macht und wen man in gehobene Positionen des Unternehmens befördert. Es ist die soziale und direkte Interaktion zwischen Geschäftspartnern, welche die Partner spüren läßt, ob man „auf der gleichen Wellenlänge“ liegt oder ob „die Chemie“ stimmt, kurz: ob man sich in Verhalten und Einstellungen ähnlich ist und sich deshalb auch bzw. vor allem bei beruflichen Verhandlungen vertrauen kann (HARTMANN 2002; HARTMANN/KOPP 2001).

Für Vertreter der Transaktionskostentheorie ist aber menschliches Verhalten einzig das Ergebnis rationaler Kalkulation. Aus dieser Sicht handeln Individuen als atomisierte Einzelwesen, die keinerlei sozialen Zwängen, Verbindungen, Freundschaften o.ä. durch ihr Handeln Rechnung tragen. Die der Transaktionskostentheorie zugrundeliegende Simplifizierung menschlichen Handelns ist nur an ökonomischen Parametern interessiert; gesellschaftliche Einflüsse auf das Handeln von Individuen bleiben in dieser Perspektive gänzlich unbeachtet. Die Transaktionskostentheorie erweist sich damit als ein Zweig der

---

<sup>41</sup> So zumindest die einstige Forderung von James Tobin. Heute sind nur noch Prozentzahlen von 0,1 - 0,25 Prozent im Gespräch.

Organisationswissenschaft, in dem die Ausblendung von sozialen Faktoren nicht nur konstituierendes Moment ist, sondern allgemein auch als besondere Stärke der Theorie interpretiert wird, da so der Blick auf das Wesentliche gelenkt wird (EBERS/GOTSCH 1999: 249; WILLIAMSON 1985: 391).

Daraus folgt, daß in der Transaktionskostentheorie ökonomisches Handeln auf Kostenkalküle reduziert wird. Von Interesse sind die Beziehungen zu den jeweiligen Vertragspartnern, vor allem zu Zulieferern und Kunden, mit denen die Fokalorganisation in Kontakt steht, und zwar *lediglich* im Hinblick auf die (durch die Vertragssituation) entstehenden Transaktionskosten. Die Vertragsbeziehungen werden nicht unter möglichen sozialen, mikropolitischen oder kulturellen Aspekten untersucht, sondern nur mit Blick auf die Frage, welche Kosten auf die einzelnen Partner zukommen. Folglich fehlt in der Transaktionskostentheorie eine gesellschaftstheoretische Anbindung, welche über die monetären Auswirkungen vertragrechtlicher Beziehungen hinausgeht.<sup>42</sup> Die Wahl der Vertragsform ist ausschließlich von der Höhe der Kosten abhängig.<sup>43</sup> Diese alleinige Fokussierung auf einzelwirtschaftliche Effizienzkalküle bei der Erklärung ökonomischer Handlungen soll im Folgenden anhand der drei zu identifizierenden Hauptforschungsfelder dargelegt werden. Im einzelnen werden sogenannte M-Form-Studien, Arbeiten über Make-or-Buy-Entscheidungen und Arbeiten über die Struktur von Beschäftigungsverhältnissen vorgestellt werden.

## 2.4.2 Multidivisional-Form-Studies

So haben Williamson und Ouchi (1981) in einer Neuinterpretation von Chandlers (1962) Analyse der Entstehung US-amerikanischer Großbetriebe versucht zu zeigen, daß Transaktionskosten der entscheidende Faktor sind, um die Veränderungen von ganzen

---

<sup>42</sup> Allerdings gibt es Äußerungen von Williamson und Ouchi zu der Spezifität von japanischen Organisationen. Für diese gilt, daß man aufgrund der komplexen Struktur der ökonomischen Organisation dem „soft contracting“ den Vorzug gibt (WILLIAMSON/OUCHI 1981: 352; WILLIAMSON 1994: 93). Jedoch erscheinen solche Äußerungen über mögliche kulturelle Besonderheiten von Vertragsformen lediglich am Rande.

<sup>43</sup> Als schwierig, wenn nicht gar unmöglich, hat sich bislang die genaue Berechnung der Höhe der Transaktionskosten herausgestellt. Eine genaue Voraussage, auf welchen Betrag sich die Ausgaben für Informationsbeschaffung, Verhandlungen und Kontrollmaßnahmen belaufen werden, scheint vorab unmöglich. Deshalb kommt es auch zu unterschiedlichen Aussagen über den prozentualen Anteil von Transaktionskosten gemessen an den Gesamtkosten. Wallis und North (1986) gehen davon aus, daß die Transaktionskosten in westlichen Industrienationen 45% betragen, während Richter (1994: 9) sogar von 80% spricht (PEUKERT 2002). Allerdings darf man nicht vergessen, daß es Williamson um relative und vergleichende Aussagen über die Höhe von Transaktionskosten unter bestimmten Bedingungen ging und daß die in der Transaktionskostentheorie formulierten Grundsätze über die zu erwartenden Kosten eine richtungsweisende Funktion haben.

Industriezweigen erklären zu können. Im späten 19. Jh. nämlich bedeutete die Ausbreitung von Transport- und Kommunikationsmedien wie die Eisenbahn und das Telegraphensystem für Manufakturbetriebe eine mögliche Vergrößerung des Kundenkreises. Erst mit zunehmender Infrastruktur schien sich dieses Potential sinnvoll verwirklichen zu lassen, da die hohen Transportkosten den Gewinn, der aus dem Anwachsen der Kundenkreises resultierte, nicht überstiegen. Es zeigte sich, daß die einzelnen Betriebe anfangen, die neuen Märkte zu nutzen, indem sie sich mit anderen Betrieben zusammenschlossen. Eine Welle von Integrationsbestrebungen nahm ihren Anfang, d.h. mehrere an verschiedenen Orten ansässige Betriebe taten sich zusammen und hatten nun die zusätzliche Aufgabe zu bewältigen, ihre Produkte nicht nur selber herzustellen, sondern auch über weite Teile des Landes zu verteilen und zu verkaufen. Das Management hatte damit gänzlich neue kaufmännische und organisatorische Aufgaben zu erfüllen.

Im Ergebnis zeigte sich eine Umwandlung der einstigen reinen Produktionsbetriebe zu Produktions- und Distributionsbetrieben. Für Williamson und Ouchi läßt sich diese Integrationsbewegung dadurch erklären, daß man den Gedanken der Transaktionskostensenkung ins Spiel bringt. Denn es wäre genauso denkbar, daß die kleineren Produktionsbetriebe sich nicht zusammengeschlossen hätten, sondern nach wie vor lokal begrenzt produziert und auf die Leistungen von Transportgesellschaften und Händlern zurückgegriffen hätten, um ihre Produkte zu distribuieren und zu verkaufen. In diesem Fall aber, so Williamson und Ouchi, wären die Transaktionskosten ungleich höher gewesen als der zu erwartende Gewinn. Denn bei einer derartig aufwendigen Koordination über weite Teile des Landes hinweg entstünden zwischen den einzelnen Betrieben nicht nur unvermeidbare Zielkonflikte aufgrund lokaler Spezifika, die nur über aufwendige Verträge und über eine nicht minder aufwendige Kontrolle der Vertragseinhaltung hätten ausbalanciert werden können, sondern eine derartige Koordination hätte auch die Informationsverarbeitungskapazitäten der involvierten Akteure über ein Vielfaches überschritten (WILLIAMSON/OUCHI 1981: 356ff.). Unternehmen mit einer Multidivisional-Form (M-Form) lösen derartige Konflikte, indem das Unternehmen entweder in produktbasierte oder geographische Divisionen unterteilt wird, so daß die operativen Entscheidungen innerhalb einer Division und die Verantwortung für eine Division dem Divisionsmanager zufallen. Im Idealfall werden in einem M-Form-Unternehmen strategische und operative Entscheidungen gänzlich voneinander getrennt, so daß das strategische Management von den operativen Entscheidungen entlastet ist. Auf diese Art und Weise können Probleme, die aufgrund von

„bounded rationality“ auftreten, seitens des strategischen Managements reduziert werden, wodurch sich die Transaktionskosten erheblich reduzieren lassen. Aufgrund dieser Effizienzvorteile sahen sich die in Williamson, Ouchi (1981) beschriebenen Unternehmen veranlaßt, ihre Struktur von einer funktionalen Unitary-Form-Organisation (U-Form) zu einer M-Form-Organisation umzuwandeln.

Bemerkenswert an dieser Interpretation ist, daß die Reduzierung der Transaktionskosten gerade nicht als *ein* Wettbewerbsvorteil *unter mehreren* interpretiert wird, sondern als *monokausale* Erklärung für den Zusammenschluß der Betriebe herangezogen wird. Demnach erfolgte die von Chandler beschriebene weitreichende Veränderung der Industrielandschaft einzig aufgrund von monetär zu berechnenden Effizienzkalkülen:<sup>44</sup> „Transaction cost economizing is, we submit, the driving force that is responsible for the main institutional changes...“ (WILLIAMSON/OUCHI 1981: 365).

Zu einer anderen Erklärung der Ursachen kommt Robins (1987). Er konnte zeigen, daß zumindest in Europa die Entwicklung der Industrialisierung nur dadurch ermöglicht wurde, daß soziale und politische Institutionen den Industrialisierungsprozeß unterstützten und vorantrieben, also nicht die Senkung von Transaktionskosten allein ursächlich war. Dies zeigt vor allem das Beispiel England, wo der Handel durch ein zentral geleitetes System von Tarifen und einer einheitlichen Währung florieren konnte. In Deutschland hingegen wurde der Industrialisierungsprozeß durch den starken Staat eingedämmt, der damit seine Autorität bewahren wollte, aber auch die befürchteten, mit der Moderne einhergehenden sozialen Mißstände in Grenzen versuchte zu halten (ROBINS 1987: 77). Williamson und Ouchi übersehen — bedenkt man Robins Forschungsergebnisse —, daß Unternehmen einer Vielzahl von Funktionen gerecht werden müssen, um ihr Überleben zu sichern, und daß die kosteneffiziente Abwicklung von Transaktionen zwar eine überaus bedeutende Funktion unternehmerischen Handelns einnimmt, aber diese nicht die einzige Funktion ist. Sie übersehen z.B., daß mit derartigen, von ihnen beschriebenen Zusammenschlüssen auch monopolartige Machtpositionen und damit Märkte gesichert werden können, was ebenso entscheidend für eine zukunftsorientierte Politik sein kann. Zwar erwähnen Williamson und Ouchi, daß Machtaspekte durchaus eine Rolle bei derartigen Entwicklungen spielen könnten,

---

<sup>44</sup> Interessanterweise unterscheidet sich diese von Williamson und Ouchi (1981) vorgenommene Re-Interpretation Chandlers von jener Interpretation der Chandlerschen Ergebnisse, die sich bei Aldrich und Mueller (1982) findet (siehe dazu die Ausführungen zum Populationsökologischen Ansatz). Aldrich und Mueller nennen eine Vielzahl von Bedingungen, die zu den von Chandler beschriebenen Veränderungen geführt haben; die Reduzierung von Transaktionskosten ist bei ihnen nur eine Ursache unter vielen (ALDRICH/MUELLER 1982: 70).

doch sie räumen diesen nur eine geringe Bedeutung ein. Hingegen sind Effizienz kalküle für sie das entscheidende Faktum. Entsprechend heißt es:

„The neglect of power by the M&H [Markets & Hierarchies] approach is not to suggest that power is either uninteresting or unimportant. We submit, however, that power considerations will usually give way to efficiency — at least in profit-making enterprises, if observations are taken at sufficiently long intervals, say a decade“ (WILLIAMSON/OUCHI 1981: 363f.).

Für Vertreter der Transaktionskostentheorie finden die unter der Bezeichnung M-Form Studien untersuchten Integrationsbewegungen von Unternehmen aufgrund von Effizienzvorteilen statt, und zwar Effizienzvorteile, die sich durch die Senkung von Transaktionskosten ergeben (ARMOUR/TEECE 1978; HARRIS 1983; WILLIAMSON/OUCHI 1981). Damit werden die weitreichenden Veränderungen der Industrielandschaft auf einen einzigen Nenner zurückgeführt, und zwar auf einen ökonomischen. Die Transaktionskostentheorie argumentiert ahistorisch. Es ist also nicht die spezifische Geschichte eines Handlungs-Trajectories, die zur Veränderung der Industrielandschaft und zur Umgestaltung der Unternehmensstruktur führt, sondern ökonomische Kalkulationen, die von den Entscheidern in der jeweiligen Situation aktuell berechnet werden. Tausch- bzw. Kaufhandlungen werden nur unter einem engen ökonomischen Blickwinkel analysiert; eine umfassendere Logik, welche zusätzlich nicht-ökonomische Erklärungslinien beschreitet, wird nicht erwogen. Zwar werden verschiedene rechtliche institutionelle Arrangements thematisiert; jedoch handelt es sich dabei stets um organisationsinterne oder um solche Arrangements, welche die Beziehungen zwischen zwei Tauschpartnern regeln. Andere gesellschaftliche Institutionen sind für die Wahl des Arrangements und für die Höhe der Transaktionskosten unbedeutend. Damit werden Entwicklungen innerhalb des Wirtschaftssystems nur auf individuelle Kostenkalküle zurückgeführt. Die ökonomistische Betrachtungsweise wird so besonders deutlich.

### **2.4.3 Make-or-Buy-Studien**

Eine der Hauptachsen empirischer Forschung der Transaktionskostentheorie ist der Frage geschuldet, wann es sich für ein Unternehmen lohnt, Leistungen selber zu erbringen, also in die Struktur des eigenen Unternehmens einzubauen, oder unter welchen Bedingungen es



günstiger ist, diese Leistungen von anderen Anbietern zu kaufen (BARNEY/HESTERLEY 1996; WALKER/WEBER 1984; WILLIAMSON 1985: 52ff.). Dieses Problem wird auch das „make-or-buy problem“ genannt. In der Betriebswirtschaft wurde diese Frage lange Zeit als eine Entscheidung zwischen Produktionskosten der Eigenherstellung und dem Kaufpreis bei Fremderstellung behandelt, Transaktionskosten blieben in der Regel unberücksichtigt. Die Transaktionskostentheorie liefert also zusätzliche Anhaltspunkte für die Entscheidung, da mit ihr die für den Tausch von Gütern oder Leistungen anfallenden Kosten kalkuliert werden, wobei die exakte Trennung zwischen Produktions- und Transaktionskosten nicht immer möglich ist (RICHTER/FURUBOTN 1996: 47ff.). Grundsätzlich gilt in der Transaktionskostentheorie, daß die Entscheidung für oder gegen eine Eigenherstellung von den folgenden drei Faktoren abhängig ist (WILLIAMSON 1985: 52ff.; WILLIAMSON/OUCHI 1981: 352):

- a) Der Spezifität der Investitionen: Je spezifischer und aufwendiger Investitionen für bestimmte Transaktionen ausfallen, um so eher versucht man, über langfristige Vertragsbeziehungen die Investition zu nutzen;
- b) dem Grad der Unsicherheit, den Transaktionen beinhalten: Manche Transaktionen wie z.B. der Kauf eines Pfund Butters können ohne großen Aufwand und nur mit geringem Unsicherheitsfaktor abgeschlossen werden, während andere Transaktionen wesentlich komplexer gestaltet sind und von vielen zukünftigen, zum Teil nicht kontrollierbaren Variablen abhängen, wie z.B. die Planung eines Staudamms. Ist der Grad der Unsicherheit hoch, lohnt es sich eher, diese Transaktionen im eigenen Unternehmen oder über langfristige Verträge und damit nicht am freien Markt, abwickeln zu lassen;
- c) der Häufigkeit der Transaktionen: Bei häufig wiederkehrenden Transaktionen lohnt es sich eher, diese im Rahmen einer engeren Vertragsbeziehung, d.h. also auch innerhalb eines Unternehmens abzuwickeln.

So untersuchen Monteverde und Teece (1982) Integrationsentwicklungen innerhalb der Automobilindustrie in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts mit Hilfe der Transaktionskostentheorie. Sie zeigen, daß die Höhe der erwartbaren Entwicklungskosten für bestimmte Komponenten bei Ford und General Motors mit dem Grad vertikaler Integration der Unternehmen korreliert. Ausgehend von der Frage, warum Automobilunternehmen bestimmte Teile innerhalb des eigenen Unternehmens produzieren, stellen sie fest, daß die „make“-Entscheidung von der Spezifität des dafür notwendigen Wissens abhängig ist und damit von den in die Erstellung dieses Wissens notwendigen Kosten. Nach Monteverde und

Teece entscheidet sich ein Unternehmen zur Eigenproduktion, wenn die Kosten für die Suche nach und Verhandlungen mit einem alternativen Hersteller so hoch ausfallen, daß das Unternehmen dadurch in Abhängigkeit des neuen Herstellers geraten würde und diesem somit die Möglichkeit zu opportunem Verhalten eröffnet wird. So ist in der Automobilindustrie die Herstellung neuer Modelle und einzelner Komponenten ein aufwendiger Prozeß, der bis zu fünf Jahren Entwicklungszeit bedarf. Ein entsprechender Auftrag kann nicht ohne weiteres an beliebige Firmen weitergegeben werden, zumal gerade die Gestaltung des Designs vor Beginn oftmals nicht eindeutig bestimmbar ist und damit Änderungen, Feinabstimmungen und Rekonstruktionen diesen Prozeß kennzeichnen, der nur dann erfolgreich zu Ende gebracht wird, sofern beide Seiten den Willen zur Kooperation zeigen. Entsprechend zeigen Monteverde und Teece, daß diejenigen Komponenten, die eine arbeitsintensive und aufwendige Produktgestaltung aufweisen, signifikant häufiger selbst hergestellt werden, als Komponenten, für die dieses nicht zutrifft (MONTEVERDE/TEECE 1982: 212). Die Autoren sehen damit die von Williamson aufgestellte These bestätigt, daß je spezifischer und aufwendiger Investitionen (hier: „Know-how“) für bestimmte Transaktionen ausfallen, Unternehmen eher geneigt sind, diese Transaktionen im eigenen Unternehmen durchzuführen.

Auch Joskow (1985) untersucht, inwiefern die Spezifität der Investitionen Integrationsbestrebungen beeinflußt. Allerdings geht es ihm nicht vorrangig um „human-capital specificity investment“ wie Monteverde und Teece, sondern ebenso um „site specificity“, „physical asset specificity“ und „dedicated assets“, also um Investitionen jedweder Art, welche die Entscheidung zur Fremd- oder Eigenherstellung maßgeblich beeinflussen können. In seiner Studie über amerikanische Kohlezulieferer beschreibt Joskow verschiedene Vertragssituationen („spot markets“, „long-term contacts with some protection from opportunism“, „long-term contacts with protective provisions“, „vertical integration“) zwischen Kohlezulieferern und Kohlenutzern (Elektrizitätswerken). Er erklärt die Wahl für die einzelnen Arrangements, indem er auf die unterschiedlichen Investitionsspezifika mit den entsprechenden erwartbaren Transaktionskosten verweist (JOSKOW 1985: 38ff.).

Die Ähnlichkeit in der Fragestellung und Erklärung zu dem oben diskutierten Forschungsfeld ist offensichtlich. Geht es bei den zuvor besprochenen Arbeiten um die Gründe der Umgestaltung der gesamten Unternehmensstruktur, steht bei den Studien zu „make-or-buy“-Entscheidungen die Frage nach der Struktur der Fertigungstiefe im Mittelpunkt. In beiden Forschungsbereichen werden die Entscheidungen für oder gegen Eigenproduktion auf ökonomisch zu quantifizierende Transaktionskosten zurückgeführt.

Damit wird auch hier eine ökonomistische Erklärung propagiert, welche die sozialen Handlungen innerhalb des Wirtschaftssystems auf „einzelwirtschaftliche Effizienzkalküle“ reduziert (EBERS/GOTSCH 1999: 250).

#### **2.4.4 Studien zur Struktur von Beschäftigungsverhältnissen**

Eine dritte bedeutende Forschungsrichtung innerhalb der Transaktionskostentheorie beschäftigt sich mit der Analyse von Beschäftigungsverhältnissen. Aufbauend auf dem Kerngedanken der Transaktionskostentheorie, daß die Höhe der Transaktionskosten die Wahl und Struktur der Vertragsform bestimmt, zeigt Williamson (1981: 563ff.), daß dies auch für Arbeitsverträge gilt. Demnach bestimmt die Höhe des in ein Angestelltenverhältnis investierten Humankapitals die Wahl und Struktur des Arbeitsvertrages (WILLIAMSON 1975: 57ff.; 1981: 563ff.). Ist das investierte Humankapital hoch, so wird der Arbeitsvertrag danach ausgerichtet sein, eine langfristige Bindung des Angestellten zu sichern. Das investierte Humankapital ist hoch, wenn Wissen und Können des Angestellten überhaupt nicht oder nur durch sehr langes Training auf andere Angestellte übertragbar sind, also wenn Wissen und Können personenspezifisch sind. Es ist dagegen relativ niedrig, sofern Angestellte und die zu entrichtenden Aufgaben relativ leicht durch andere ausgetauscht bzw. von einem anderen übernommen werden können. Das heißt beispielsweise, daß ein Unternehmen vieles daran setzen wird, das Arbeitsverhältnis mit jenen Angestellten für lange Zeit zu sichern, die mit dem unternehmensspezifischen Aktensystem vertraut sind, um eine erneute kostenintensive Einarbeitung zu vermeiden. Die Verträge werden gegenseitige Sicherheitsklauseln und hohe monetäre Bezahlungen beinhalten sowie soziale Konditionen spezifizieren, die ein langfristiges Verhältnis begünstigen. Demgegenüber verfügen saisonal eingestellte Farmarbeiter nicht über ein personenspezifisches Kapital und sind somit leicht austauschbar, weshalb die Vertragsform durch einen internen Kassamarkt bestimmt ist. Daraus folgt, daß die Vertragsform von den angestelltenspezifischen Investitionen abhängig ist (DAVIS/POWELL 1992: 330f.; PICOT/WENGER 1988: 31ff.).

Ouchi (1980) hat neben diesen beiden Vertragsbeziehungen (Kassamarkt bzw. „spot-market“ und langfristige Vertragsbeziehung) noch eine dritte Vertragsbeziehung unterschieden, nämlich den „clan-type“, den er später allerdings als eine bestimmte Form

eines Management-Stils klassifizierte (WILLIAMSON/OUCHI 1981: 360). Kennzeichnend für eine „clan-type“-Vertragsbeziehung ist, daß zwischen den einzelnen Vertragspartnern eine organische Form von Solidarität im Durkheimschen Sinne besteht, wodurch eine Harmonisierung der Interessen beider Partner hervorgerufen wird, so daß die Kosten der Kontrolle der Leistungserstellungen deutlich reduziert werden. Dieser letzte Typus verspricht dann die effizienteste Gestaltung ökonomischer Transaktionen, wenn die Möglichkeit der Überwachung von Arbeitsleistungen gering, die Zielkongruenz zwischen Angestellten und Arbeitgeber durch eine einheitliche und damit weitgehend kongruente Sozialisation jedoch hoch ist (im Vergleich zu der Möglichkeit der Überwachung und Kongruenz der Ziele von Arbeitsbeziehungen am freien Markt und von langfristigen Arbeitsverträgen) (OUCHI 1980: 134ff.).

Interessant an dieser Erweiterung des Transaktionskostenansatzes ist die Betonung normativer Erfordernisse, nämlich gemeinsamer Werte und Überzeugungen zur Vermeidung opportunen Verhaltens sowie die Bedeutung von Traditionen als Informationsträger (OUCHI 1980: 137). Steht für Williamson die Frage im Vordergrund, wie über die Gestaltung des Arbeitsvertrages opportunes Verhalten unterbunden und die Transaktionskosten gesenkt werden können, so betont Ouchi Sozialisationseinflüsse, wie er sie vor allem in der japanischen Kultur beobachtet (OUCHI 1981). Damit findet sich mit Ouchi (1980) eine der wenigen Arbeiten der Transaktionskostentheorie, in denen gesellschaftliche Einflüsse auf die Wahl des Vertrages thematisiert werden (siehe auch WILLIAMSON/OUCHI 1981: 352; WILLIAMSON 1994: 93). Aus diesem Grunde unterscheiden sich diese Arbeiten, da mit ihnen das fast durchgängige Nichtbeachten der gesellschaftlichen Umwelt unterbrochen wird. Festzuhalten bleibt aber für die anderen transaktionskostentheoretischen Arbeiten zur Struktur von Beschäftigungsverhältnissen, daß mit ihnen Arbeitsverhältnisse *lediglich* im Hinblick auf die durch die Vertragssituation entstehenden Transaktionskosten untersucht werden. Die Vertragsbeziehungen werden in der Regel nicht unter möglichen sozialen, mikropolitischen oder kulturellen Aspekten untersucht, sondern nur mit Blick auf die Frage, welche Kosten auf die einzelnen Partner zukommen. Folglich fehlt auch hier weitestgehend eine gesellschaftstheoretische Anbindung, welche über die monetären Auswirkungen vertragrechtlicher Beziehungen hinausgeht.

### 2.4.5 Zusammenfassung

Im Unterschied zu den in den Unterkapiteln 2.1 - 2.3 skizzierten Theorieangeboten liegt der Fokus der Transaktionskostentheorie auf den mikroanalytischen Aspekten ökonomischen Handelns. Zu den vorrangig untersuchten Arten ökonomischen Handelns gehören Integrationsentwicklungen, „make-or-buy“-Entscheidungen und die Gestaltung von Arbeitsverträgen. Wie gezeigt wurde, gibt es in der Transaktionskostentheorie kein Konzept einer organisationalen Umwelt, da im Mittelpunkt der Theorie nicht die Organisation steht, sondern die Transaktion und ihre vertragsrechtlichen Bedingungen. Wie gezeigt wurde, werden die in den diskutierten Arbeiten untersuchten Transaktionen auf ihr Zustandekommen befragt, wobei die Erklärung ausschließlich auf die mit der Transaktion verbundenen Kosten bzw. Kostenreduzierungen rekurriert. Ökonomische Handlungen werden nur auf individuelle Kostenreduzierungskalkulationen zurückgeführt, andere Motive, die den Einfluß sozialer Beziehungen und Netzwerke, normativer Vorgaben (mit der Ausnahme der „clan-type“-Untersuchungen) oder gesetzlicher Vorschriften (jenseits vertragsrechtlicher Maßnahmen) berücksichtigen, werden nicht erwogen. Das dahinter liegende Menschenbild ist das von der klassischen Nationalökonomie vorausgesetzte Bild des „homo oeconomicus“, also eines Menschen, der einzig danach strebt, seine individuellen Profite zu maximieren. Grundlage für das Handeln des „homo oeconomicus“ ist die ökonomisch-rationale, in ihrer Rationalität zwar begrenzte, Entscheidung. Werte und Emotionen sowie Traditionen o.ä. spielen keine Rolle für die Gestaltung ökonomischer Transaktionen, wohl aber die Einsicht in die Problematik menschlichen Verhaltens.<sup>45</sup> Vorausgesetzt werden opportunes Verhalten, begrenzte Rationalität und Streben nach Nutzenmaximierung, aufgrund dessen Kontrollmaßnahmen notwendig werden. Damit werden zwar menschliche Verhaltensweise und Einflüsse auf ökonomisches Handeln zur Prämisse der Theorie, diese aber unter einem recht einseitigen Blickwinkel.

Eine Ausnahme zu dem stringenten Nichtbeachten sozialer Einflüsse ist dabei in der Bedeutung zu sehen, die vertragsrechtlichen Institutionen für das wirtschaftliche Handeln zugeschrieben werden. Vertragsformen, ob einmalige oder langfristige Verträge oder Organisationen als Netzwerke interner Verträge, regulieren zu einem großen Teil die Praxis ökonomischen Handelns und natürlich, so das vorrangige Erkenntnisinteresse der Transaktionskostentheorie, die Höhe der erwartbaren Transaktionskosten. Vertragsrechtliche

---

<sup>45</sup> Natürlich ist eine profitmaximierende Handlungslogik auch einem Wert verpflichtet, und zwar dem Wert, der monetären Gewinnen zugeschrieben wird.

Institutionen werden damit also als relevante gesellschaftliche Größe für die Gestaltung ökonomischen Handelns angesehen. Wichtig ist, daß es sich dabei ausschließlich um Institutionen handelt, die — in Anlehnung an Alfred Schütz und Thomas Luckmann (1979: 63ff.) - in aktueller Reichweite der Handlungssituation liegen, welche die Handlungspartner also unmittelbar umgeben. Keine Anwendung finden Institutionen in potentieller Reichweite, also jene, welche die Handlungssituationen transzendieren, aber dennoch Einfluß auf diese haben. So schreibt auch Wolf, daß das Institutionenverständnis der Transaktionskostentheorie sich nur auf die Organisation selbst richtet (sowie auf Vertragsinstitutionen und die Institution „Markt“), und daß andere gesellschaftliche Gegebenheiten gerade nicht berücksichtigt werden (WOLF 2003: 392).

Die Konzentration auf Institutionen in direkter Reichweite und auch der mikroanalytische Fokus auf einzelne Transaktionen haben zur Konsequenz, daß gesellschaftliche Ursachen für das Vorherrschen bestimmter vertragsrechtlicher Institutionen innerhalb einer Gesellschaft sowie gesellschaftliche Folgen aufgrund der Dominanz eines vertragsrechtlichen Institutionentypus innerhalb einer Gesellschaft in der Regel nicht untersucht werden; und dies, obwohl die Analyse der Effizienz verschiedener institutioneller Koordinationsformen für moderne Industriegesellschaften überaus wichtig und von großem volkswirtschaftlichen Interesse ist.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß der Ökonomismus in der Transaktionskostentheorie von den hier vorgestellten Ansätzen am stärksten ausgeprägt ist, da die Transaktionskostentheorie sich als ein Erklärungsmodell erweist, welches einzelne ökonomische Transaktionen nur hinsichtlich der aktuellen monetären Konsequenzen für die an der Transaktion beteiligten Vertragspartner untersucht. Die gesellschaftlichen Bedingungsgrößen und -umstände von ökonomischen Handlungszusammenhängen spielen keine Rolle. Die Transaktionskostentheorie argumentiert ahistorisch und weitestgehend — im deskriptiven Sinne — asozial; eine gesellschaftstheoretische Anschlußfähigkeit der Theorie läßt sich nicht feststellen.

## 2.5 Zusammenfassung von Kapitel 2

In diesem Kapitel wurde dargestellt, daß sich die seit den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts dominanten Ansätzen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft durch eine ökonomistische Perspektive auszeichnen. „Ökonomistisch“ meint dabei grundsätzlich, daß die Ökonomie in den jeweiligen Ansätzen als vorherrschender Referenzbereich angesehen wird. Mit diesem Fokus auf die Ökonomie ging ein Nichtbeachten anderer gesellschaftlicher Bereiche und Einflußgrößen einher. Gesellschaft wird vornehmlich auf die ökonomische Umwelt von Organisationen reduziert. Diese enge Perspektive führt dazu, daß die Organisationswissenschaft den Anschluß an die Gesellschaftstheorie verloren hat. Im Einzelnen konzentrierte sich die vorangegangene Argumentation auf folgende zwei Indikatoren für eine ökonomistische Perspektive:

- a) auf die Art des untersuchten Organisationstypus, d.h. ob vornehmlich gewinnorientierte oder Non-Profit-Organisationen untersucht wurden; und
- b) auf die Frage nach der Berücksichtigung gesellschaftlicher Einflußgrößen für die Analyse organisationaler Prozesse; d.h. ob Organisationen innerhalb eines multikontextuellen gesellschaftlichen Kontextes betrachtet wurden.

Untersucht wurden dafür die Kontingenztheorie, der Populationsökologische Ansatz, der Ressourcen-Dependenz-Ansatz und die Transaktionskostentheorie. Es konnte gezeigt werden, daß bei den genannten Ansätzen vornehmlich gewinnorientierte Organisationen im Interesse der Wissenschaftler standen, obwohl bei allen Ansätzen auch Non-Profit-Organisationen untersucht wurden. Lediglich für die Transaktionskostentheorie kann letzteres nicht festgestellt werden.

Ferner zeigte sich, daß sich das Interesse in den jeweiligen Ansätzen im Prinzip auf die Einheit Organisation bzw. Population bzw. Transaktion richtet. Zwar wurden durchaus auch Netzwerke von Organisationen oder relevante Handels- und Vertragspartner in die Untersuchung miteinbezogen, jedoch wurde deren Einfluß immer nur mit Bezug auf die im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehende Fokalorganisation bzw. -population bzw. -transaktion untersucht. Eine Diskussion gesellschaftlicher Konsequenzen organisationalen Handelns, welche über die Auswirkungen auf Vertrags- und Transaktionspartner, Kunden, Zulieferer, Ressourcentauschpartner etc. hinausgeht, wurde nicht geführt.

Das zentrale Argument der bisherigen Diskussion richtete sich auf eine Analyse der jeweiligen Umweltkonzepte, mit Blick auf die Frage, welche Umwelteinflüsse für die Analyse

organisationalen Handelns berücksichtigt werden. Dabei wiesen die Kontingenztheorie und der Ressourcen-Dependenz-Ansatz eine explizite Konzeptionierung der organisationalen Umwelt auf, während für den Populationsökologischen Ansatz und für die Transaktionskostentheorie implizit aus den Arbeiten auf ein zugrundeliegendes Verständnis der organisationalen Umwelt geschlossen werden mußte. Allen vier Ansätzen liegt der Befund zugrunde, daß die organisationale Umwelt überwiegend, wenn nicht gar ausschließlich als ökonomische Umwelt im Sinne eines analytisch zu differenzierenden Raumes begriffen wird, in dem vor allem die monetär zu quantifizierenden Ressourcen- und technischen Mittel für die Organisation bereit gestellt werden, und in dem Handlungen zu beobachten sind, welche der Adaption und Verteilung der Ressourcen dienen.

Für die einzelnen Ansätze läßt sich die bisherige Argumentation wie folgt zusammenfassen:

In der Kontingenztheorie werden vornehmlich Wirtschaftsunternehmen untersucht, gleichwohl gibt es auch eine nicht unbedeutende Anzahl von Arbeiten, in denen Non-Profit-Organisationen wie Kirchen, Gewerkschaften und Schulen Gegenstand der Analyse sind. Ein Großteil der kontingenztheoretischen Arbeiten bezieht sich auf die Analyse der Korrelationen zwischen internen formalen, dem Weberschen Ansatz entliehenen Strukturcharakteristika in Abhängigkeit zu anderen internen Merkmalen wie Größe, Fertigungstechnologie und Rechtsnorm. Für diese Studien kann eine Thematisierung und analytische Einbettung des gesellschaftlichen Kontextes nicht festgestellt werden. Die Kontingenztheorie wurde jedoch (mit Recht) in der Rezeption immer als der erste organisationswissenschaftliche Ansatz behandelt, der die Analyse von dem internen organisationalen Geschehen auf Prozesse und Strukturen außerhalb der Organisation ausdehnte. Für jene kontingenztheoretischen Arbeiten, welche die organisationale Umwelt analytisch miteinbeziehen wurde in der vorangegangenen Diskussion eine deutliche ökonomistische Perspektive festgestellt. In diesen Arbeiten wird die Umwelt als abstrakter Raum gesehen, in dem nicht näher untersuchte Veränderungen stattfinden, welche für die Adaption technologischer und ökonomischer Mittel für die Organisation von Bedeutung waren. Beispiele für Aspekte der ökonomischen Umwelt sind Marktanforderungen, wie sie sich beispielsweise durch Kunden- oder Lieferanteninteressen ergaben oder durch technologische Innovationen (BURNS/STALKER 1966; LAWRENCE/LORSCH 1967). Das gesellschaftliche Umfeld von Organisationen wird damit in der Kontingenztheorie auf ökonomische und technologische Bedingungen reduziert.



Im Ressourcen-Dependenz-Ansatz ist die ökonomistische Perspektive besonders ausgeprägt. Obwohl mit diesem Ansatz politisch zu klassifizierende Machtungleichgewichte reflektiert werden, werden die Ursachen der Abhängigkeiten allein auf unterschiedliche Ressourcenausstattungen zurückgeführt. Vorherrschend ist ein materieller Machtbegriff. Der zugrundeliegende Ressourcenbegriff umfaßt nur monetär zu quantifizierende Materialien wie Kapital, Technologien, Güter etc. Auch der Ressourcen-Dependenz-Ansatz versteht sich als ein Ansatz offener Systeme, der den analytischen Blick auf die organisationale Umwelt richtet, die als zentral für ein Verständnis innerorganisationaler Prozesse angesehen wird (PFEFFER/SALANCIK 1978: 1). Die vorangegangene Diskussion konnte zeigen, daß für den Ressourcen-Dependenz-Ansatz ein recht begrenztes Verständnis der organisationalen Umwelt vorherrschend ist. Und zwar besteht die Umwelt von Organisationen stets aus anderen Organisationen, und zwar immer nur solchen, mit denen die interessierende Fokalorganisation in einem ökonomischen Tauschverhältnis steht (PFEFFER 1982: 193). Andere Organisations-Umwelt-Verhältnisse werden nicht untersucht. Folglich wird organisationales Verhalten auch nur in Hinblick auf dieses Tauschverhältnis analysiert, so daß Einflüsse auf andere gesellschaftliche Bereiche ebenfalls nicht reflektiert werden. Wie auch in der Kontingenztheorie und dem Populationsökologischen Ansatz werden vornehmlich gewinnbringende Organisationen untersucht. Ein geringer Teil der Arbeiten widmete sich Non-Profit-Organisationen (SALANCIK 1979; PFEFFER/SALANCIK 1974). Ferner basiert der Ressourcen-Dependenz-Ansatz auf der Verhaltensannahme, daß Organisationen als korporative Akteure stets versuchen, die Sicherung materieller Ressourcen voranzutreiben und sich aus einseitigen Ressourcenabhängigkeitsverhältnissen zu lösen.

Die angeführten Indikatoren einer ökonomistischen Perspektive konnten für beide Hauptforschungsfelder „Fusionen, Joint-Ventures und Diversifikation“ und „Interlocking Directorates“ nachgewiesen werden. Die Selbstverständlichkeit, mit der die besprochenen Vertreter dieser Theorierichtung sich auf ökonomisch relevante Fragen und Bezüge konzentrieren, ist beeindruckend. Denn obwohl Pfeffer, Salancik, die ja immerhin die Hauptvertreter dieser Entwicklung sind, eine Analyse der organisationalen Umwelt an den Anfang ihrer Forschung stellen, schlußfolgern sie, daß „an organization is tied to the local environment only to the extent that its resources come from that environment“ (PFEFFER 1973: 362). Diese deutliche und explizite Reduktion auf ökonomische Umweltbezüge ist einerseits aus Sicht einer (heutigen) wirtschaftssoziologischen Perspektive unter dem Einfluß von Corporate Government, Corporate Citizenship, Corporate Social Responsibility etc. nicht

erklärlich. Andererseits erschließt sie sich ebenso wenig mit Blick auf die Erkenntnisse, welche zwanzig Jahre vor der Etablierung des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes von Wissenschaftlern wie Merton, Gouldner, White, Blau, Scott, Stinchcombe, Selznick usw. erbracht worden waren.

Im Populationsökologischen Ansatz wird die Analyseeinheit von der Organisation auf die Organisationspopulation ausgedehnt. Untersucht werden demographische Entwicklungen von Organisationspopulationen in Abhängigkeit zur Veränderungen in der Ressourcenumwelt. Der Ressourcenbegriff ist dabei im Vergleich zum Ressourcenbegriff im Ressourcen-Dependenz-Ansatz weiter gefaßt und umschließt z.B. auch Legitimität. Gemeinsam ist beiden Ansätzen, daß der monetäre Wert einer Ressource der entscheidende ist. Die Entwicklung bei generalisierten und spezialisierten Organisationen wird in Abhängigkeit zu Veränderungen innerhalb des „resource pool“ untersucht (HANNAN/FREEMAN 1977). In den „Density Dependence Studies“ und „Community Studies“ geht es vornehmlich um die Beschreibung von Populationsentwicklungen in Abhängigkeit zur Wettbewerbsintensität und Ressourcenallokation (BARNETT/CARROLL 1987). Lediglich die Arbeiten zur Neugründung von Organisationen untersuchen durchgängig immer auch nicht-ökonomische Einflußgrößen in ihren Auswirkungen auf die Gründungswahrscheinlichkeit von Organisationen (DELACROIX/CARROLL 1983). Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Arbeiten, mit denen das neo-institutionalistische Konzept der Legitimität mit Veränderungen in der Populationsentwicklung in Korrelation gesetzt wird. Diese Arbeiten können im Prinzip eine Öffnung der analytischen Perspektive und eine Relativierung der ökonomistischen Position implizieren, da aber Legitimität überwiegend, wenn auch nicht durchgängig, als monetäre Ressource verstanden wird, wird auch mit diesen Arbeiten die Forschungslogik des Populationsökologischen Ansatzes nicht ernsthaft verändert oder erweitert (HANNAN/FREEMAN 1989: 68). Der Populationsökologische Ansatz erweist sich damit ebenso wie die Kontingenztheorie und der Ressourcen-Dependenz-Ansatz als ein Erklärungsmodell der Organisationswissenschaft, welches hinsichtlich seiner Forschungsfragen und Untersuchungsfelder stark an den von der Ökonomie vorgegebenen Parametern orientiert bleibt, da Populationsentwicklungen fast ausschließlich in Abhängigkeit zur Ressourcenumwelt erklärt werden.

Die Transaktionskostentheorie untersucht ausschließlich ökonomische Tauschhandlungen, d.h. Transaktionen im Rahmen vertraglicher Güter- oder Leistungserstellungen. Die Transaktionskostentheorie, so könnte man sagen, untersucht damit nur „gewinnbringende Transaktionen“. Die Hauptforschungsfelder der Theorie beziehen sich auf sogenannte „make-or-buy“-Entscheidungen, „M-Form“-Studien und die Analyse von Beschäftigungsverhältnissen. Im Zentrum der Theorie steht ein allgemeiner Kostenvergleich für verschiedene vertragsrechtliche Arrangements. Die Entscheidung für oder gegen ein vertragsrechtliches Arrangement wird auf der Grundlage erwartbarer Transaktionskosten getroffen werden, d.h. also Kosten die für die Anbahnung, Durchführung, Kontrolle und Nachbesserung der vertraglich vereinbarten Leistungserstellung anfallen. Damit gelten in der Transaktionskostentheorie nur einzelwirtschaftliche Effizienz kalküle als ausschlaggebend für die Erklärung der jeweiligen ökonomischen Handlungen; andere mögliche Ursachen werden nicht in Erwähnung gezogen. Folglich werden einerseits die institutionellen politischen und wertrationalen gesellschaftlichen Bedingungen von Organisationen nicht thematisiert, und es wird andererseits aufgrund der Reduktion auf individuelle Nutzenkalkulationen die Komplexität sozialer Motivlagen unterschlagen (GRANOVETTER 1985). Da in der Transaktionskostentheorie lediglich vertragsrechtliche Institutionen von Interesse sind, stehen die Beziehungen zwischen zwei (oder mehreren) Vertragspartnern, vor allem Zulieferern und Kunden, im Zentrum der Betrachtung, die aber nicht unter möglichen sozialen, mikropolitischen oder kulturellen Aspekten untersucht werden, sondern lediglich mit Blick auf die Höhe der durch die Vertragssituation entstehenden Transaktionskosten. Die Transaktionskostentheorie bleibt demnach auf die einzelne Transaktion und die direkten Vertragspartner beschränkt. Ein analytisches Konzept einer organisationalen bzw. transaktionalen Umwelt liegt der Theorie nicht zu Grunde. Eine Ausweitung des Untersuchungshorizontes oder eine Übertragung der Untersuchungsergebnisse auf Phänomene jenseits der durch die Transaktion definierten Situation gibt es nicht. Obwohl in der Transaktionskostentheorie vertragsrechtliche Institutionen bedeutsam sind, erweist sich die ökonomistische Perspektive der Transaktionskostentheorie am ausgeprägtesten, da ökonomisches Handeln allein auf Kostenkalkulationen reduziert wird.

Die vorangegangene Diskussion wollte deutlich machen, daß sich die US-amerikanische Organisationswissenschaft in ihren dominanten Ansätzen durch einen deutlichen Ökonomismus auszeichnet. Dies zeigt sich vor allem, aber nicht nur, darin, daß vornehmlich

Wirtschaftsorganisationen mit Blick auf die ökonomische Umwelt untersucht wurden. Mit der Herausarbeitung der ökonomistischen Perspektive ist die erste zentrale These dieser Arbeit belegt worden. Pointiert - und stets mit dem Wissen um Ausnahmen und Schattierungen - können die vorangegangenen Ergebnisse in der These zusammengefaßt werden, daß sich die US-amerikanische Organisationswissenschaft in ihren dominanten Ansätzen als eine Wissenschaft „ohne Gesellschaft“ erweist, bzw. daß Gesellschaft auf die Ökonomie reduziert wird.

### **3. Methodische Vorüberlegungen und Entwicklung eines Begriffsinstrumentariums**

Die vorangegangene Darstellung organisationssoziologischer Ansätze erfolgte unter einem bestimmten Blickwinkel. Es ging dabei nicht so sehr darum, die Ansätze in ihrer Vollständigkeit zu würdigen, sondern jenes Merkmal herauszuarbeiten, welches diese Ansätze charakteristisch vom Neo-Institutionalismus unterscheidet. Wie gezeigt werden konnte, zeichnen sich die bislang untersuchten Ansätze alle durch eine ökonomistische Perspektive aus. Das heißt, die Ökonomie ist der vorrangige, und zum Teil sogar der einzige Bezugspunkt der Analyse. Organisationstypus, Variablenwahl und Umweltbezug, mitunter das gesamte zugrundeliegende Handlungsmodell sind einem Ökonomismus geschuldet, der dazu führt, daß mit diesen Ansätzen ein umfassender gesellschaftstheoretischer Bezug nicht möglich ist. In der Kontingenztheorie, dem Ressourcen-Dependenz-Ansatz, dem Populationsökologischen Ansatz und der Transaktionskostentheorie wird „Gesellschaft“ weitgehend ausgeblendet, bzw. die moderne Gesellschaft wird als ein auf ökonomische Aspekte begrenzter Bereich konzipiert.

Der Neo-Institutionalismus, so die zweite zentrale These dieser Arbeit, kann als implizite Kritik auf diese enggeführte Perspektive verstanden werden. Beim Neo-Institutionalismus handelt es sich um einen organisationswissenschaftlichen Ansatz, der nicht nur eine Vielzahl unterschiedlicher Organisationstypen zum Gegenstand seiner Forschung erhebt, sondern für die Analyse organisationaler Prozesse zudem viele, über die Ökonomie hinausgehende gesellschaftliche Bedingungen berücksichtigt und sich gerade in diesem Merkmal von den in Kapitel 2 vorgestellten Ansätzen charakteristisch unterscheidet. Dadurch lenkt der Neo-Institutionalismus die organisationswissenschaftliche Aufmerksamkeit wieder auf die gesellschaftlichen Bedingungen und die gesellschaftlich-kontextuelle Einbettung von Organisationen und organisationalen Prozessen, und er unterstreicht die symbolischen und kulturell verankerten Aspekte formaler, rationaler Organisationen. In der neo-institutionalistischen Perspektive sind Organisation und Gesellschaft untrennbar miteinander verwoben, wobei das Bindeglied dieser Verbindung der Begriff der „Institution“ ist. Die Darstellung dieser neo-institutionalistischen Verbindung von Organisation und Gesellschaft und die damit einhergehende implizite Kritik der ökonomistischen Ausrichtung ist das zentrale Anliegen dieser Arbeit.

Wendet man sich nun dem Neo-Institutionalismus zu, um zu klären, inwiefern er über die ökonomischen Bedingungen organisationalen Handelns hinausgeht, so gilt es, die beiden Indikatoren einer ökonomistischen Perspektive zu überprüfen. Das heißt, auch für den Neo-Institutionalismus soll überprüft werden, ob er vornehmlich gewinnorientierte Organisationen untersucht und welche gesellschaftlichen Bereiche für eine Analyse des organisationalen Geschehens herangezogen werden. Versucht man also zu klären, ob und, wenn ja, welche Organisationen nur mit Blick auf die ökonomische Umwelt untersucht werden oder ob noch andere Bereiche der Gesellschaft für die Analyse organisationaler Prozesse als relevant erachtet werden, trifft man auf zwei Probleme:

- 1) Um zu zeigen, daß im Neo-Institutionalismus nicht nur die ökonomische Umwelt von Bedeutung ist, ist es notwendig darzulegen, welche anderen gesellschaftlichen Umweltbereiche im Neo-Institutionalismus von Relevanz sind. Das erste Problem resultiert nun aus der Tatsache, daß der Neo-Institutionalismus über keine Systematik der verschiedenen Gesellschaftsbereiche verfügt, die in der neo-institutionalistischen Perspektive für eine Analyse von Organisationen als relevant erachtet werden. Daß Organisationen beeinflusst werden durch Prozesse innerhalb der Gesellschaft und daß es im Neo-Institutionalismus darum geht, diese gesellschaftlichen Prozesse aufzudecken und in ihrem Wirken auf Organisationen nachzuzeichnen, ist unstrittig (DIMAGGIO/POWELL 1991b: 65; HASSE/KRÜCKEN 1999: 15f.; SCOTT/MEYER 1991: 108ff.; ZUCKER 1987a: 450). Problematisch ist die Tatsache (zumindest für die Fragestellung dieser Arbeit), daß bislang keine theoretische Explikation der gesellschaftlichen Umweltbereiche vorgenommen wurde. Zwar gibt es Versuche, mit den Konzepten des „organizational field“ und des „societal sector“ mögliche Umweltbezüge von Organisationen analytisch einzufangen, doch greifen diese Konzepte zu kurz, um tatsächlich alle im Neo-Institutionalismus relevanten Umweltbezüge zu erfassen (vgl. Unterkapitel 3.1.1). Aus diesem Grunde ist es notwendig, eine Systematik möglicher Gesellschaftsbereiche zu entwickeln. Diese Systematik soll in Unterkapitel 3.1.2 entwickelt werden. Vorlage dafür bildet die von Parsons formulierte Differenzierung der Gesellschaft in die Bereiche Ökonomie, Kultur, Politik und Gemeinschaft. Anschließend kann in Kapitel 4 gezeigt werden, welche Gesellschaftsbereiche im Neo-Institutionalismus von Bedeutung sind.
- 2) Statt einer Systematisierung relevanter gesellschaftlicher Umweltbereiche und der daraus resultierenden Einflüsse auf Organisationen trifft man im Neo-Institutionalismus auf eine

Vielzahl fast beliebig herangezogener gesellschaftlicher Institutionen, welche das organisationale Geschehen maßgeblich beeinflussen. Institutionen fungieren im Neo-Institutionalismus damit als das entscheidende Bindeglied zwischen Organisation und Gesellschaft. Ein Verständnis dessen, was im Neo-Institutionalismus mit dem Begriff der Institution gemeint ist und wie die Verbindung von Gesellschaft und Organisation mittels des Institutionenkonzeptes erreicht wird, erweist sich daher als wesentlich für die Belegung der zentralen These der Arbeit. Es zeigt sich jedoch, daß die neo-institutionalistischen Versuche, das Konzept der Institution theoretisch zu fassen, unzureichend sind (vgl. Unterkapitel 3.2.1). Es fehlt also eine theoretisch abgesicherte Konzeptionierung des Institutionenbegriffs in seiner neo-institutionalistischen Verwendungsweise. Um diese Lücke zu füllen, wird in Unterkapitel 3.2.2 eine Definition des Institutionenbegriffs vorgeschlagen werden. Diese Definition orientiert sich in ihrem Schema an einer von Luhmann vorgegebenen Ordnung (LUHMANN 1996: 111ff.).

Diese zwei Probleme werden in den nächsten Unterkapiteln (3.1 und 3.2) gelöst werden. Denn bevor man zeigen kann, inwiefern der Neo-Institutionalismus institutionelle Einflüsse verschiedener gesellschaftlicher Bereiche (zusätzlich zum ökonomischen Gesellschaftsbereich) für die Analyse organisationaler Prozesse berücksichtigt, ist es einerseits notwendig zu zeigen, welche gesellschaftlichen Bereiche überhaupt berücksichtigt werden können, und andererseits, wie die Verbindung von Organisation und Gesellschaft unter Verwendung des Institutionenbegriffs genau vorzustellen ist.

### 3.1 Welche Gesellschaftsbereiche gibt es?

Stellt man die Frage, welche Gesellschaftsbereiche im Neo-Institutionalismus in ihrer Bedeutung für das organisationale Geschehen berücksichtigt werden, so fällt zunächst auf, daß es im Neo-Institutionalismus keine systematische Differenzierung relevanter Gesellschaftsbereiche gibt. Es gibt aber sehr wohl mit den Konzepten des „organizational sector“ und „organizational field“ den Versuch, Bereiche der Gesellschaft zu kennzeichnen, welche im Rahmen einer neo-institutionalistischen Analyse untersucht werden sollen. Diese beiden Konzepte beschreiben nach den Worten ihrer Konstrukteure die neo-institutionalistische Analyseeinheit (DIMAGGIO/POWELL 1991; SCOTT/MEYER 1991). Wie zu zeigen sein wird, können diese Konzepte jedoch nicht alle im Neo-Institutionalismus untersuchten Aspekte und relevanten Gesellschaftsbereiche von Organisationen erfassen (Unterkapitel 3.1.1), so daß es notwendig ist, eine andere, umfassendere Konzeptionierung gesellschaftlicher Bereiche vorzunehmen (Unterkapitel 3.1.2).

#### 3.1.1 „Organizational Field“ und „Organizational Sector“

##### Organizational Field

Mit der Einführung des Begriffspaares des „organizational field“ im Jahre 1983<sup>46</sup> lieferten DiMaggio und Powell einen grundlegenden Beitrag zur Konturierung des Neo-Institutionalismus. Denn mit der Einführung dieses Konzeptes wurde zum ersten Mal der Versuch unternommen, die *Analyseeinheit* einer neo-institutionalistischen Untersuchung zu bestimmen. Ausgehend von einer Fokalorganisation, umfaßt das organisationale Feld alle relevanten Akteure, welche für die Fokalorganisation von Bedeutung sind. In der Organisationswissenschaft wird der Begriff des Feldes auf Warren zurückgeführt, der bereits 1967 - seinerseits in Anlehnung an Lewin (1951) - von einem „interorganizational field“ gesprochen hat<sup>47</sup> und damit ähnlich wie DiMaggio und Powell eine Art Netzwerk von Organisationen beschreibt (SCOTT/MEYER 1991: 111ff.):

---

<sup>46</sup> Der zugrundeliegende Artikel von 1983 wurde 1991 in dem Sammelband von DiMaggio und Powell (1991) wieder abgedruckt.

<sup>47</sup> Eine Nähe zu Bourdieus Begriff des Feldes ist ebenfalls denkbar, zumal DiMaggio auch mit Bourdieus Schriften gearbeitet hat (DIMAGGIO 1979). Jedoch gibt es mit Bezug auf den Feldbegriff keine Verweise auf Bourdieu, wohl aber auf Warren (1967) und Lewin (1951) (siehe dazu SCOTT 1994).



„By *organizational field* we mean 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 and products“ (DIMAGGIO/POWELL 1991b: 64f.).

Nach DiMaggio und Powell kennzeichnet der Feldbegriff die neo-institutionalistische Analyseeinheit (DIMAGGIO/POWELL 1991: 65). Sie zählen zu einem organisationalen Feld also sowohl Organisationen, die ähnliche Produkte oder Dienstleistungen anbieten, als auch Kontrollorganisationen (regulatory agencies). Dabei kann es sich um miteinander konkurrierende Organisationen oder Organisationspopulationen handeln, um miteinander kooperierende Organisationen oder um andere relevante Akteure wie Konsumenten von Produkten. Mit dieser Kennzeichnung der Analyseeinheit versuchen DiMaggio und Powell die Begrenztheit des Populationsökologischen Ansatzes (der ja nur Populationen untersucht), die Begrenztheit des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes (der ja nur den direkten Austausch unter Organisationen eines „organization sets“ untersucht) und die Begrenztheit der Transaktionskostentheorie (die ja nur miteinander in Transaktionen stehende Organisationen untersucht) aufzuheben, um diese in dem komplexeren Konzept des „organizational field“ integrieren zu können (SCOTT 1994: 206). Nach DiMaggio und Powell umfaßt die neo-institutionalistische Analyseeinheit also alle relevanten, miteinander auf verschiedene Art und Weise miteinander verbundene Organisationen. Eingeschlossen sind damit ausdrücklich Organisationen, die unter ähnlichen Bedingungen operieren, ohne jedoch direkten Kontakt miteinander haben zu müssen (SCOTT 1994: 206f.). Bei dem „organizational field“, so könnte man in Anlehnung an Merton (1968: 39ff.) sagen, handelt es sich um ein Konzept „of the middle range“. Denn das „organizational field“ weist über direkt miteinander interagierende Organisationen hinaus, die durchaus auch national verstreut sein können, ist aber kein „grand concept“, mit dem alle Organisationen einer Gesellschaft erfaßt werden könnten.

Obwohl diese Konzeptionierung der neo-institutionalistischen Analyseeinheit Begrenzungen anderer Ansätze umgeht, indem geographische Grenzen gegen funktionale ausgetauscht werden, eignet sich der Begriff nicht, die gesellschaftlichen Bereiche zu kennzeichnen, welche für den Neo-Institutionalismus relevant sind, und zwar aus zwei Gründen. *Erstens* bezieht sich die Definition des Feldbegriffes nur auf Organisationen, Neo-Institutionalisten untersuchen aber nicht nur Organisationen; deshalb ist die Definition nicht geeignet, um das zu kennzeichnen, was Neo-Institutionalisten untersuchen. Denn da im Neo-Institutionalismus gerade nicht nur Organisationen in ihrem gegenseitigen Einfluß aufeinander untersucht werden, sondern zusätzlich eine Vielzahl von Einzelphänomenen -

nämlich unterschiedliche Institutionen -, die in ihrer Bedeutung für das organisationale Geschehen betrachtet werden, aber nicht alle organisational verankert sind, greift der Feldbegriff mit Bezug auf die im Neo-Institutionalismus tatsächlich inkludierten Kategorien zu kurz: Rollenmuster (ZUCKER 1991), Unternehmenskulturen (TOLBERT 1988), Professionsstandards (DIMAGGIO/POWELL 1991; SCOTT 1987), das Rechtssystem (ZUCKER 1987), das Schulsystem (MEYER 1994), der Staat (BARON/DOBBIN/JENNINGS 1986), Werte und Normen (BAUM/POWELL 1995; MEYER/ROWAN 1991), „world polity“<sup>48</sup> (BOLI/THOMAS 1997; KIRBY/KIRBY 1996) usw. sind keine Organisationen, jedoch von großer Bedeutung im neo-institutionalistischen Ansatz. *Zweitens* ist der Feldbegriff nicht ausreichend, da er vornehmlich die Mesoebene abdeckt (middle range), „world polity“, der Staat oder abstrakte Werte jedoch Makrophänomene darstellen, während Rollenmuster, Handlungsrouinen etc. Mikrophenomene sind. So sieht Zucker (1987a: 450), daß die im Neo-Institutionalismus untersuchten Bedingungen des organisationalen Geschehens zumindest teilweise „oberhalb“ von Organisationen angesiedelt sind, da diese Bedingungen häufig Ausdruck der im Staat oder auch in der „world polity“ herrschenden Regeln und Rahmenbedingungen sind. Legt man die Definition des Feldbegriffes zugrunde, so dürften jedoch nur Organisationen und damit Phänomene auf der Mesoebene untersucht werden, während Mikro- und Makrophänomene mit der Definition des Feldbegriffes erfaßt werden würden.

Mit anderen Worten: Der Neo-Institutionalismus umfaßt ein wesentlich breiteres Spektrum gesellschaftlicher Bereiche und Ebenen, als mit dem Begriffspaar des „organizational field“ erfaßt wird. Es ist also notwendig, die Analyseeinheit konzeptionell entsprechend zu erweitern. Ein solcher Versuch müßte einerseits der im Neo-Institutionalismus angelegten Differenzierung einer Mikro-, Meso- und Makroebene gerecht werden, andererseits der Verschiedenheit gesellschaftlicher Sphären, welche durch so unterschiedliche Phänomene wie Rechtssystem, Unternehmenskultur, Werte und „world polity“ zum Ausdruck kommt.

### Organizational Sector

Ein zweiter Vorschlag, die im Neo-Institutionalismus untersuchten Bereiche und Aspekte konzeptionell zu erfassen, liegt mit dem Konzept des „organizational sector“ von Scott und Meyer (1991) vor. Ein „organizational sector“ erfaßt alle relevanten Umwelteinflüsse, welche

---

<sup>48</sup> Der Begriff „world polity“ läßt sich nicht präzise in die deutsche Sprache übersetzen. Im Amerikanischen wird unter „world polity“ ein Institutionengefüge verstanden, welches für eine Anzahl territorial definierter politischer Systeme verbindlich ist. Gekoppelt an dieses Institutionengefüge ist ein verbindliches Kultur- und Strukturmuster, welches gerade nicht national spezifisch ist (HASSE/KRÜCKEN 1999: 69).

einen Einfluß auf die im Interesse des Wissenschaftlers stehende(n) Fokalorganisation(en) haben. Die Autoren zeigen damit, daß und inwiefern „the structure and behavior of an organization depend importantly on the characteristics of the sector in which it operates“ (SCOTT/MEYER 1991: 108, 120). In ihrer Definition des „societal sector“ heben die Autoren unterschiedliche Ebenen (lokal, national, international) hervor, die als Orte relevanter Einflußfaktoren in Frage kommen. Der Sektorbegriff beschreibt damit nicht nur Einflüsse auf der Mesoebene, sondern ebenfalls auf der Mikro- und Makroebene. Diesbezüglich ist der mit diesem Konzept gekennzeichnete gesellschaftliche Bereich also umfassender als jener, welcher durch ein organisationales Feld umschrieben wird. Jedoch weist auch der Sektorbegriff die anderen beiden Limitierungen auf, die schon für den oben diskutierten Feldbegriff charakteristisch waren:

„A *societal sector* is defined as (1) a collection of organizations operating in the same domain, as identified by the similarity of their services, products or functions, (2) together with those organizations that critically influence the performance of the focal organizations: for example, major suppliers and costumers, owners and regulators, funding sources and competitors. The adjective *societal* emphasizes that organizational sectors in modern societies are likely to stretch from local to national or even international actors. The boundaries of societal sectors are defined in functional, not geographical terms...The concept of sector incorporates and builds on the economist’s concept of industry...However, the concept of sector is broader than that of industry since it encompasses the different types or organizations to which these similar providers [sellers of products or services] relate“ (SCOTT/MEYER 1991: 117f.).

Ähnlich wie DiMaggio und Powell begrenzen auch Scott und Meyer die Analyseinheit auf Organisationen. Von daher trifft sie diesbezüglich die gleiche Kritik, nämlich daß der Sektorbegriff nicht ausreichend ist, um alle im Neo-Institutionalismus untersuchten Phänomene zu erfassen, auch wenn natürlich der Fokus verständlicherweise auf Organisationen gerichtet sein soll. Zudem kann man einräumen, daß viele Phänomene oftmals einen organisationalen Anker haben und von Organisationen getragen werden. Jedoch gilt dies nicht immer, z.B. nicht für die „world polity“, welche keine Organisation darstellt, sondern eine internationale Gemeinschaft, und die ebenfalls im Neo-Institutionalismus in ihrem Wirken auf Organisationen untersucht wird (MEYER 1987).

Diese Bemerkungen zum „organizational field“ und „societal sector“ mögen ausreichen, um zu zeigen, daß die von den Autoren angebotenen Konzepte nicht ausreichend sind, um die im Neo-Institutionalismus berücksichtigten gesellschaftlichen Phänomene, Bereiche und

Analyseebenen vollständig zu erfassen. Neo-Institutionalisten untersuchen nicht nur Organisationen in ihrem gegenseitigen Einfluß aufeinander, und vor allem untersuchen sie nicht nur Organisationen im ökonomischen Feld. Deshalb werden die Konzepte dem breiten Spektrum neo-institutionalistischer Arbeiten nicht gerecht. Zudem erfolgt die Operationalisierung beider Konzepte bislang nicht nach einheitlichen Parametern, sondern ist eher von dem Gusto der Wissenschaftler abhängig (DAVIS/POWELL 1994: 360).

Aufgrund dessen ist es notwendig, eine andere Konzeptionierung für die Kennzeichnung der Analyseeinheit bzw. für die Kennzeichnung relevanter Gesellschaftsbereiche einzuführen, die umfassender ist und den neo-institutionalistischen Arbeiten gerecht wird. Für eine solche Konzeptionierung eignet sich der Parsonssche Gesellschaftsbegriff. Denn mit dem Parsonsschen Gesellschaftsbegriff umgeht man die oben aufgeführten Probleme, die sich aus einer begrenzten Reichweite der Konzepte ergeben, indem mit diesem Gesellschaftsbegriff eine Systematik zur Verfügung steht, die den Anspruch erhebt, alle soziologisch relevanten Aspekte zu umfassen. Damit schließt dieser Begriff nicht nur die Organisationen einer Gesellschaft ein, sondern alle beobachtbaren Strukturmuster, wie Rollen, Normen, Werte, Routinen etc. Zudem findet sich bei Parsons die im Neo-Institutionalismus vertikal angelegte Differenzierung der Gesellschaft in eine Mikro-, Meso- und Makroebene. Und es findet sich die im Neo-Institutionalismus mit den Begriffen des „organizational field“ und „organizational sector“ angelegte horizontale Differenzierung der Gesellschaft in funktionale Bereiche, da Parsons die Funktionsbereiche Ökonomie, Politik, Kultur und Gemeinschaft unterscheidet. Vor allem aber verstehen sowohl der Parsonssche Struktur-Funktionalismus als auch der Neo-Institutionalismus Gesellschaft als ein Gefüge von miteinander verbundener Institutionen (PARSONS 1965: 39f.; PARSONS/SMELSER 1956: 101ff.; DIMAGGIO/POWELL 1991a: 2ff.), wodurch eine Anwendung des Parsonsschen Modells auf den Neo-Institutionalismus nahegelegt wird. Zudem betonen sowohl Parsons als auch Vertreter des Neo-Institutionalismus das Aufeinandertreffen und die gegenseitige Durchdringung unterschiedlicher institutioneller Einflüsse der verschiedenen Gesellschaftsbereiche. Bei Parsons wird diese Durchdringung Interpenetration genannt, im Neo-Institutionalismus steht der Begriff der „Einbettung“ dafür (BECKERT 2002). Indem sowohl Parsons als auch Vertreter des Neo-Institutionalismus die Frage nach der gesellschaftlichen Einbettung von Organisationen (bzw. sozialen Systemen) in das Zentrum ihrer Betrachtungen stellen und auch die Bedeutung von Legitimität, Werten und die Einsicht in die Existenz unterschiedlicher Rationalitäten betonen, wird die Nähe dieser beiden

Forschungsprogramme besonders deutlich (über die weiteren Parallelen zwischen dem Parsonsschen Struktur-Funktionalismus und dem Neo-Institutionalismus siehe auch die Ausführungen bei DiMaggio/Powell 1991a: 2ff.; Scott 2003: 75; Türk 2004: 925).<sup>49</sup>

Der Parsonssche Gesellschaftsbegriff (der übrigens auch von Parsons gedanklich auf die Weltgesellschaft ausgedehnt wurde) gibt demnach eine Systematik vor, mittels derer die im Neo-Institutionalismus berücksichtigten Bereiche der Gesellschaft gekennzeichnet werden können. Während sich die in Kapitel 2 untersuchten Ansätze vornehmlich auf die ökonomische Umwelt begrenzen und damit nur die Ökonomie als relevanten Bereich in die Analyse integrieren, stellt sich jetzt die Frage, ob und, wenn ja, welche Bereiche im Neo-Institutionalismus von Bedeutung sind. Der Parsonssche Gesellschaftsbegriff dient also als Hilfsmittel, um die unterschiedlichen Gesellschaftsbereiche zu kennzeichnen, die im Neo-Institutionalismus für die Analyse von Organisationen wichtig sind.

Parsons Gesellschaftsbegriff soll im folgenden Unterkapitel vorgestellt werden. Dabei erhebt die Darstellung weder den Anspruch, der Theorie Parsons' umfassend gerecht zu werden, noch soll damit Parsons' Konzept von Gesellschaft als ein in allen Aspekten zu akzeptierendes Modell übernommen werden. In Kapitel 4 wird dann erläutert, welche Gesellschaftsbereiche im Neo-Institutionalismus von Bedeutung sind.

### **3.1.2 Der Gesellschaftsbegriff bei Talcott Parsons**

Da eine Systematisierung der Bezüge zur Gesellschaft mit dem Neo-Institutionalismus nicht geleistet wird, soll mit dem Gesellschaftsbegriff, so wie er in Parsons Theorie verwendet wird, eine solche zur Verfügung gestellt werden. Diese Systematik kann als eine Art „Landkarte“ gesehen werden, auf der dann in Kapitel vier die im Neo-Institutionalismus berücksichtigten Gesellschaftsbereiche markiert werden.

Parsons' Konzept von Gesellschaft, das in den folgenden Absätzen vorgestellt wird, bezieht sich auf moderne, hochdifferenzierte Gesellschaftstypen wie beispielsweise die Vereinigten Staaten von Amerika, die sich von anderen früheren Gesellschaftsformen stark

---

<sup>49</sup> Es zeigen sich zudem eine Reihe weiterer Parallelen (funktionale Notwendigkeiten von Organisationen - „Was hält die Organisation zusammen?“; latente und manifeste Funktionen; Orientierung an Makro-Strukturen; Konflikte spielen eine untergeordnete Rolle usw.), die aber an dieser Stelle nicht näher diskutiert werden sollen (vgl. DiMAGGIO/POWELL 1991a: 2ff.; COLLINS 1994: 181ff.; JETZKOWITZ/STARK 2003; LYDEN 1975).

unterscheiden. Gesellschaft ist für Parsons ein soziales System. Soziale Systeme „bestehen aus“ Handlungen, und zwar Handlungen wie sie durch Rollenhandeln der involvierten Akteure zum Ausdruck kommen. Soziale Systeme unterscheiden sich voneinander vor allem durch die primäre Funktion der in ihnen organisierten Handlungselemente. Sie unterscheiden sich aber auch bezüglich der physikalischen Lokalität des sozialen Systems, bezüglich der physischen Umwelteinflüsse auf das soziale System und durch die wertmäßigen Beziehungen der Mitglieder des sozialen Systems zueinander (KISS 1977: 165). Die in einer Gesellschaft organisierten Handlungselemente sind die Handlungen aller Gesellschaftsmitglieder. Bezüglich der physikalischen Lokalität des sozialen Systems Gesellschaft gilt, daß es in der Regel territorial auf eine Nation begrenzt ist (obgleich Parsons auch von Europa als einer Gesellschaft spricht und auch die Idee einer Weltgesellschaft vorkommt) (PARSONS 2003). Gesellschaften sind von zwei Umwelten umgeben, diese Umwelten markieren die Grenzen von Gesellschaften. Zum einen sind Gesellschaften von der physischen Umwelt umgeben, zum anderen von einer sogenannten „letzten Realität“. Die physische Umwelt beinhaltet z.B. alle nicht-menschlichen Organismen und die nicht-verhaltensmäßigen Komponenten menschlicher Organismen (z.B. Pflanzen, Tiere, Stoffwechselprozesse, Informationsverarbeitungsprozesse). Die „letzte Realität“ hat eine Art Sinngebungsfunktion, welche bei der Bewältigung der großen Transzendenzen wie Leid, Tod, Lebenssinn notwendig ist. Für Parsons ist diese letzte Realität eine Art Vorstellung von dem „Letzten“, nicht eine Realität an sich; sie ist immer religiösen Ursprungs (PARSONS 1975: 18).

Das soziale System Gesellschaft ist durch den höchsten Grad der Selbstgenügsamkeit im Verhältnis zu seiner Umwelt charakterisiert. Das heißt, eine moderne Gesellschaft produziert die Bedingungen für ihr Überleben aus eigener Kraft (PARSONS 1965: 24). Gesellschaften sind durch Mitgliedschaften gekennzeichnet. Dadurch werden die Personen, die zu der Gesellschaft gehören, von denen unterschieden, die nicht dazu gehören. Mitglieder von modernen Gesellschaften sind die Staatsbürger. Die Beziehungen der Mitglieder zueinander lassen sich als ein System komplementärer Erwartungsstrukturen, basierend auf einem gemeinsamen, von den Akteuren geteilten Wertesystem beschreiben.

Wie alle sozialen Systeme besteht auch das soziale System Gesellschaft aus vier primären Subsystemen. Zu diesen Subsystemen gehören: die Gemeinschaft, das Kultursystem (häufig auch „Normerhaltungssystem“ genannt), die Politik und die Wirtschaft. Jedes dieser vier Systeme erfüllt eine spezifische primäre Funktion für die Erhaltung der Gesellschaft. Nur wenn alle Subsysteme ihre Funktion erfüllen, ist der Bestand der Gesellschaft gesichert.

Wenn dies nicht der Fall ist, ist die Gesellschaft beispielsweise durch Anomie, Konflikte, politische Zielverfehlungen oder Ressourcenknappheit gefährdet.

Die gesellschaftliche Gemeinschaft ist primär für die interne Integration der Subsysteme der Gesellschaft zuständig. Dies wird vor allem durch die Integration der Mitglieder in die normative Ordnung der Gesellschaft erreicht (PARSONS 2003: 21). Das Kultursystem der Gesellschaft ist primär für die Legitimation dieser normativen Ordnung zuständig (es legitimiert damit auch die politische und der wirtschaftliche Ordnung). Das Kultursystem stellt die identitätsbegründenden Werte der Gesellschaft im Vergleich zu anderen Gesellschaften bereit. Da das gesellschaftliche Wertesystem durch jene „letzte Realität“ außerhalb der Gesellschaft legitimiert wird, ist die Gesellschaft über ihr Werte- und Normensystem mit dieser „letzten Realität“ verbunden (PARSONS 2003: 125ff.). Die Politik<sup>50</sup> ist primär für die Mobilisierung sozialer Kräfte für die Ziele der Gemeinschaft zuständig, insbesondere für die Mobilisierung der Mitglieder (PARSONS 2003: 130ff., 220ff.). Die Wirtschaft löst primär die adaptiven Probleme der Beschaffung und Organisation ökonomisch-technischer Ressourcen für die Gemeinschaft (PARSONS/SMELSER 1956; PARSONS 2003: 20ff.).

Bei dieser strikten Trennung der Gesellschaftsbereiche und ihrer Funktionen gilt es zu beachten, daß es sich stets um eine analytische Trennung handelt, die in der Empirie selten in dieser klaren Konturierung anzutreffen ist. Denn es gilt beispielsweise für das soziale System einer Verwandtschaftsbeziehung (also einem sozialen Subsystem des sozialen Systems der Gesellschaft), daß es allen drei anderen Systemen ebenfalls zugeordnet werden kann: dem kulturellen System, weil die Verwandtschaftsbeziehung für das Individuum die wichtigste Quelle für das Lernen von Werten ist; dem Wirtschaftssystem, weil die Verwandtschaftsbeziehung die wesentliche Ursache für die Bereitschaft ist, andere Individuen (vor allem Kinder) zu ernähren; und auch dem politischen System, da die Verwandtschaftsbeziehung als Quelle von Dienstleistungen wesentlich für das politische Gemeinwesen ist (PARSONS 2003: 21). Ferner gilt es bei dieser analytischen Trennung der Gesellschaftssysteme zu beachten, daß damit lediglich eine Art grobe Differenzierung *von Handlungen* vollzogen wird. Und zwar handelt es sich um eine Differenzierung, die Handlungen nach ihrer primären Funktion einem der vier gesellschaftlichen Subsysteme

---

<sup>50</sup> Der deutsche Begriff „Politik“ entspricht nicht ganz dem amerikanischen Begriff „polity“ (siehe auch die vorangegangene Fußnote). Das englische „polity“ umfaßt nicht nur den Bereich staatlicher Regierung und Verwaltung, sondern auch Organisationen, die bedeutende Aufgaben für die Gemeinschaft übernehmen wie die Zentralbank oder die Sozialversicherung (BRANDENBURG 1971: 80). Treffender würde das Begriffspaar „politisches Gemeinwesen“ den Sinngehalt wiedergeben. Der begrifflichen Einfachheit halber werde ich im Folgenden den Begriff „Politik“ verwenden, sofern von „polity“ die Rede sein soll. Diese Gebrauchsform des Parsonsschen Begriffes ist im Deutschen durchaus üblich.

zuordnet. Diese Zuordnung ist durchaus kontingent und muß letztendlich von Fall zu Fall empirisch entschieden werden. Da Parsons als Soziologe sich primär für soziale Handlungen interessiert und er die Bedingungen der Vergesellschaftung durch Handlungen untersucht, wird für ihn die moderne Gesellschaft „nur“ durch Handlungen konstituiert. Entsprechend untersucht die Soziologie auch nur Handlungen. Handelt es sich um Handlungen, die z.B. der Werterhaltung dienen, so können diese analytisch dem Kultursystem zugerechnet werden; handelt sich um Handlungen, die der Ressourcensicherung dienen, können diese analytisch der Wirtschaft zugerechnet werden. Ist hingegen die Rede von Werten, so werden Werte zwar auch dem Kultursystem zugerechnet, streng genommen müßte aber immer von Handlungen die Rede sein, die zu bestimmten Werten in Bezug gesetzt werden (PARSONS 1961: 964).

Im Folgenden sollen die differenzierten Gesellschaftsbereiche mit ihren primären Funktionen kurz erläutert werden.

### 3.1.2.1 *Gemeinschaft*

Das gemeinschaftliche Subsystem der Gesellschaft hat nach Parsons die Aufgabe, eine interne Gesellschaftsordnung herzustellen, der sich die Mitglieder der Gesellschaft ausreichend verpflichtet fühlen. Die Schwierigkeit der Herstellung einer solchen internen Ordnung resultiert aus der Tatsache, daß die Handlungen von unterschiedlichen Personen mit zum Teil divergierenden Interessen und Bedürfnissen koordiniert werden müssen; Personen, die also immer auch versuchen, ihre eigenen Interessen zu verwirklichen, müssen dazu motiviert werden, im Sinne der Gesellschaft zu handeln. Um dies zu erreichen macht sich die Gemeinschaft Anreize aus den anderen gesellschaftlichen Subsystemen zu eigen; z.B. monetäre Anreize aus der Wirtschaft, wertrationale Anerkennung im Sinne des kulturellen Systems oder Einflußnahme im politischen Sinne; daraus folgt, daß es nach Parsons Beziehungen zwischen den einzelnen Subsystemen gibt, die auf partieller Überschneidung der zugrundeliegenden Rationalitäten beruhen (auch die Politik kann mit dem Medium Geld zumindest teilweise ihre politischen Ziele erreichen, und auch die Wirtschaft kann mittels politischer Einflußnahme ihre adaptive Funktion effektiver ausführen). Die primäre Funktion der Gemeinschaft besteht darin, mittels der Mechanismen der anderen Subsysteme eine normative Ordnung, die von ihren Mitgliedern geteilt wird, herzustellen und aufrechtzuerhalten (PARSONS 2003: 22). Daß die Herstellung einer solchen Ordnung mitunter äußerst schwierig ist und nicht immer harmonisch abläuft zeigt sich bereits an der Tatsache,



daß die einzelnen Subsysteme unterschiedlichen primären Funktionen und Rationalitäten unterliegen.

Diese normative Ordnung besteht im Wesentlichen aus partikularen Normen und Regeln, woraus sich für die Mitglieder konkrete soziale Rollen mit den darin eingelassenen Handlungserwartungen an diese Rollen ableiten lassen. Durch die aus der normativen Ordnung erwachsenen Rollen- und Statuszuweisungen wird das kollektive Leben der Gesellschaftspopulation organisiert. Die Rolle ist bei Parsons konstitutives Element der Gesellschaft. Durch die Institutionalisierung sozialer Rollen, welche von den Akteuren verinnerlicht werden, bilden sich konsistente und dauerhafte Handlungsmuster, die durch die Erwartungen anderer rückversichert und gestärkt werden. So bilden sich verbindliche Rechte und Pflichten für die Mitglieder und für die Untergruppen der gesellschaftlichen Gemeinschaft.<sup>51</sup>

Das gemeinschaftliche Subsystem ist womöglich jenes, was aus Sicht einer deutschen Soziologie am schwierigsten analytisch nachvollzogen werden kann, da der „Community-Gedanke“ hierzulande kaum entwickelt ist. Während die nachfolgend zu diskutieren Subsysteme wie Kultur, Politik und Wirtschaft mit für uns bekannten Begriffen beschrieben werden, so ist der Begriff „Gemeinschaft“ für uns ein ungewöhnlicher und selten verwandter Terminus. In der US-amerikanischen soziologischen Tradition aber spielt die „community“ eine wesentlich größere Rolle als in der deutschen. Autoren wie Bellah, Riesman, Sennett aber auch Neo-Institutionalisten wie Meyer, Finnemore und Thomas beschäftigen sich mit Fragen und Veränderungen von Gemeinschaften. Die von diesen Autoren untersuchten sozialen Prozesse, die *primär* zur Stabilisierung oder Destabilisierung der Gemeinschaft beitragen, würde man dann dem gemeinschaftlichen Subsystem der Gesellschaft zuordnen (auch wenn derartige Handlungen auch noch andere, sekundäre Konsequenzen haben).

### 3.1.2.1 Kultursystem

Die Legitimationsgrundlage der normativen institutionellen Ordnung bezieht die Gemeinschaft von einem umfassenderen kulturellen System von Werten und letztlich von jener „letzten Realität“, die sich vor allem aus religiösen Orientierungen speist. Im

---

<sup>51</sup> Die Stellung der Mitglieder in der Gemeinschaft und damit die Zuweisung von Rechten und Pflichten wird am Grad ihrer Fähigkeit gemessen, Einfluß auf andere auszuüben. „Einfluß ausüben“ bedeutet, andere zu gewünschten Entscheidungen zu bringen, ohne dabei Zwang anzuwenden, sondern durch Überzeugung. Der Zuüberzeugende muß letztlich davon überzeugt sein, daß seine Handlung im Sinne des Überzeugenden gleichzeitig auch im Sinne der

Unterschied zu der Verpflichtung gegenüber partikularen Regeln und Gesetzen der Gesellschaft (also der normativen gesellschaftlichen Ordnung) ist die Verpflichtung gegenüber dem umfassenderen System von Werten durch eine größere Unabhängigkeit hinsichtlich rationaler Kalkulationen und Abwägungen der persönlichen Vor- und Nachteile gekennzeichnet (PARSONS 2003: 25). Es werden also partikulare Normen von generellen Werten unterschieden. Normen beziehen sich zwar auf Werte, aber nicht alle Werte münden in konkrete Normen. Das Problem der Integration der Mitglieder in die Gemeinschaft betrifft also die Beziehung der Gemeinschaft mit dem Kultursystem der Gesellschaft und mit der in der Gemeinschaft realisierten normativen Ordnung.<sup>52</sup> Es gilt daher, ein umfassenderes Wertesystem von der in der Gemeinschaft zur Anwendung kommenden normativen Ordnung zu unterscheiden. Die normative Ordnung ist gekoppelt an das Wertesystem, aber es liegt kein Entsprechungsverhältnis vor. Das übergeordnete Wertesystem ist wichtig, um die Gesamtstruktur der Gesellschaft zu beschreiben, aber es beinhaltet keine Normen, denn diese unterscheiden sich von Subsystem zu Subsystem und sind situationsabhängig (PARSONS 1934: 231); Normen haben ein niedrigeres „level of cultural generality than do values“ (PARSONS 1967: 10).<sup>53</sup> Als Vermittlungsinstanz zwischen der normativen Ordnung und dem Wertesystem fungieren Institutionen. Die in den Institutionen zum Ausdruck kommenden Normen sind für die Akteure moralisch verpflichtend (PARSONS 1940: 190; 1965a: 177).

### 3.1.2.3 *Politik*

Ferner müssen die Mitglieder der Gemeinschaft ein eigenes Interesse daran haben, sich an den öffentlichen Aufgaben im Sinne der gesellschaftlichen Gemeinschaft zu beteiligen. In der Regel ist es die Aufgabe der Politik, die Mitglieder zur Partizipation an den öffentlichen Angelegenheiten zu motivieren und damit im Sinne der gesellschaftlichen Normerhaltung zu wirken. Normerhaltung funktioniert also in zweifacher Hinsicht: einmal im Sinne der

---

Gemeinschaft und damit in seinem eigenen Sinne ist, weil er (der Zuüberzeugende) sich dieser Gemeinschaft ebenfalls verbunden fühlt. Einfluß ist hier das Medium gesellschaftlichen Austausches (PARSONS 2003: 24).

<sup>52</sup> Das symbolische Mittel gesellschaftlichen Austausches ist im Falle des Normerhaltungssubsystems das Medium „Wertverpflichtung“ (PARSONS 2003: 26).

<sup>53</sup> Dieser Punkt ist für die Rezeption Parsons zentral. Denn Parsons wurde der Vorwurf gemacht, seine Theorie impliziere, daß soziale Ordnung in einer Gesellschaft nur dann erreicht werden kann, wenn es in der Gesellschaft ein von ausnahmslos allen Mitgliedern geteiltes System gemeinsamer Werte gebe (am schärfsten wohl durch Gouldner (1970: 144ff.) formuliert). Wie oben gezeigt wurde, ist das Wertesystem einer Gesellschaft niemals komplett integriert, sondern immer nur teilweise. So schrieb Parsons bereits 1934 in seinem Artikel „Society“: „While it is true that to a greater or less degree the common value attitudes of a community must be regarded as integrated into a single system, there is room for wide variation both in the degree of integration and in the kind of system...Hence modern social theory rejects as far too simple the rigid alternatives of the view that there is on the one hand the state and on the other the unintegrated plurality of separate individuals“ (PARSONS 1934: 231; vgl. auch PARSONS 1937: 247f.; KIM 2003: 31ff.). Allerdings hat Parsons häufig auf die anomischen Konsequenzen aufmerksam gemacht, wenn (überhaupt) kein gemeinsames Wertesystem in einer Gemeinschaft existiert; dies war einer der Gründe, welcher zu dem Vorwurf führte.

Erhaltung des institutionalisierten gesellschaftlichen Wertmusters und zum anderen im Sinne der Erhaltung der motivationalen Verpflichtung der Gesellschaftsmitglieder (PARSONS 2003: 125). Aber auch die verschiedenen Untergruppen der gesellschaftlichen Gemeinschaft wie Parteien, Verbände, Vereine etc. verpflichten ihre Mitglieder zu Loyalität und fügen sie so dem Gesellschaftssystem ein. Auch diese Untergruppen können der Politik zugerechnet werden, weil auch sie der Funktion dienen, soziale Kräfte für die Ziele der Gesellschaft zu mobilisieren (PARSONS 2003: 23).<sup>54</sup> Integrationsprobleme sind in modernen Gesellschaften unumgänglich. Zum einen ist es problematisch und höchst unwahrscheinlichkeit, daß jenes System abstrakter Werte für alle Mitglieder einer hochdifferenzierten Gesellschaft (spezifiziert durch Normen) verbindlich ist, da diese durch einen sehr komplexen Rollenpluralismus gekennzeichnet ist. Konkurrierende Rollenerwartungen, fehlendes Interesse an den gemeinschaftlichen Zielen und defizitäre Sozialisationsprozesse (z.B. in der familiären Erziehung als auch durch Versäumnisse in der Bildungspolitik) führen zu Integrationsproblemen. Für diese Fälle gibt es in der modernen Gesellschaft (durch das Wertesystem der Gesellschaft) legitimierte Strukturen der Sanktionierung, wodurch die Mitglieder der Gesellschaft wieder auf ihre Pflichten aufmerksam gemacht werden oder im Extremfall durch bestimmte Verfahren bestraft werden. Die letzte Alternative zur Normerfüllung ist der endgültige Austritt (entweder freiwillig oder fremdbestimmt) aus der gesellschaftlichen Gesamtheit, der dann eine Aufnahme in eine andere Gesellschaft erforderlich macht (PARSONS 2003: 38). Die Instanzen, die zur Sanktionierung und zum Ausschluß berechtigt sind, gehören dem politischen Gemeinwesen an: allen voran der Staat, Gerichte, Rechtsanwälte, Militär, Polizei, aber auch einzelne Gruppen von Personen gehören durch die in ihnen herrschenden Regeln des Handelns dazu etc. Daneben weisen auch Unternehmen, Universitäten und Kirchen politische Aspekte auf, da diese Hilfsmittel zur Durchsetzung bestimmter Ziele einer Untergruppe der Gesellschaft mobilisieren. Jedoch handelt es sich in diesen Fällen nicht um die primäre Funktion der Einheiten (PARSONS 2003: 27).

---

<sup>54</sup> Das Medium, das der politischen Gemeinschaft zu Erfüllung ihrer Funktion dient, ist der Gebrauch von politischer Macht. Der Einsatz und Gebrauch von politischer Macht führen dazu, daß die Gemeinschaft die Kontrolle über die sozialen Kräfte gewinnt, welche sie zur Erreichung ihrer Ziele benötigt. Politische Macht gilt für Parsons deshalb als Medium, weil sie zwischen den Gegnern oder Kooperationspartnern getauscht werden kann (PARSONS 2003: 28).

#### 3.1.2.4 *Wirtschaft*

Das ökonomische Subsystem stellt die Ressourcen für das Leben der Gesellschaft bereit. Auch dieses System wird durch die kulturelle Ordnung legitimiert. So sind im modernen Wirtschaftssystem vor allem jene Prozesse und Marktbeziehungen anerkannt, welche den Prinzipien von Effizienz und Rationalität verpflichtet sind. Verschwenderischer Umgang mit Ressourcen wird beispielsweise von der Gesellschaft mißbilligt. Gleichzeitig ist es die Aufgabe der Ökonomie, technologische Verfahren sowie Güter und Dienstleistungen in das Sozialsystem einzufügen, d.h. Verfahren, Güter und Dienstleistungen im Interesse der individuellen und kollektiven Einheiten der Gesellschaft zu verteilen (PARSONS/SMELSER 1956: 13ff.; PARSONS 1975: 30). Zwar unterliegt das Wirtschaftssystem auch einer institutionellen Kontrolle und rechtlichen Regulierung (Eigentumsrecht, Vertragsrecht, Arbeitsrecht), doch sieht Parsons das Marktsystem immer noch als ein autonomes und differenziertes Subsystem der Gesellschaft (PARSONS/SMELSER 1956).<sup>55</sup>

#### **3.1.3 Was ergibt sich aus der Darstellung des Parsonsschen Gesellschaftsbegriffes für die Analyse des Neo-Institutionalismus?**

Kernthese der Interpretation des Neo-Institutionalismus in der vorliegenden Arbeit ist, daß Organisationen und - mit Blick auf die in Kapitel 2 hauptsächlich untersuchten Organisationen - insbesondere Wirtschaftsorganisationen einer Vielzahl von Einflußgrößen ausgesetzt sind, die nicht nur der ökonomischen Umwelt zuzuordnen sind, sondern weit über den ökonomischen Bereich hinausgehen. Diese, im Neo-Institutionalismus untersuchten Einflußgrößen entstammen unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen. Das Ziel ist es nun, die entsprechenden gesellschaftlichen Bereiche zu kennzeichnen und zu systematisieren. Da der Neo-Institutionalismus keine eigene Systematik vorzuweisen hat, wurde eine solche mit dem Parsonsschen Gesellschaftskonzept eingeführt.

Entscheidend ist nun, daß auch für Parsons das Wirtschaftssystem (wie grundsätzlich jedes System) einer Vielzahl von Einflußgrößen ausgesetzt ist, die konstitutiv für das Funktionieren des Systems sind, ja sogar funktionale Bedingung für die Erhaltung der

---

<sup>55</sup> Das symbolische Austauschmittel der Wirtschaft ist Geld.

Wirtschaft. So ist wirtschaftliches Handeln (um bei diesem wichtigen Beispiel zu bleiben) norm- und regelgeleitet und vollzieht sich in gemeinschaftlicher Konsensbildung. Es unterliegt der rationalen Rechtfertigung durch sozial-kulturelle Diskurse und muß politischen Entscheidungen und Zielvorgaben gerecht werden. Diese, für das wirtschaftliche Geschehen wesentlichen Einflußgrößen entstehen aber nicht (nur) durch Entscheidungen im Wirtschaftssystem, sondern ihre Konstituierung ist ebenso an andere gesellschaftliche Bereiche gekoppelt. Das Funktionieren der Wirtschaft oder auch nur einer einzelnen Unternehmung ist damit von Einflüssen und Bedingungen abhängig ist, die sich deren direktem Zugriff strukturell entziehen.

Diese Einflüsse können mit Parsons' Modell systematisiert und lokalisiert werden. So lassen sich nach Parsons Einflüsse auf Organisationen differenzieren, welche dem politischen, dem wirtschaftlichen, dem kulturellen und dem gemeinschaftlichen System zuzuordnen sind. Mit der Differenzierung dieser vier unterschiedlichen Gesellschaftsbereiche ist es möglich, das Analysespektrum im Vergleich zu den oben diskutierten Konzepten des „organizational field“ und „societal sector“ beträchtlich zu erweitern. Denn jetzt können nicht mehr nur Organisationen in ihrem Einfluß auf andere Organisationen untersucht werden, sondern alle denkbaren Einflußgrößen - sofern sie der Gesellschaft zugehören.

Mittels dieser Systematik der vier differenzierten Gesellschaftsbereiche sollen in Kapitel 4 die im Neo-Institutionalismus untersuchten Einflußgrößen auf Organisationen geordnet werden. Alle diese Einflußgrößen firmieren im Neo-Institutionalismus unter dem Terminus „Institution“. Institutionen sind im Neo-Institutionalismus das Bindeglied zwischen Organisation und Gesellschaft bzw. zwischen Organisation und einem spezifischen gesellschaftlichen Bereich. Für die Begründung der zentralen These dieser Arbeit - daß der Neo-Institutionalismus nicht nur die Ökonomie und die ökonomische Umwelt berücksichtigt, sondern eine Vielzahl unterschiedlicher Bereiche - erweist es sich deshalb als zentral, den Begriff der Institution, so wie er im Neo-Institutionalismus verwendet wird, in seiner Relevanz für das organisationale Geschehen zu verstehen. Es zeigt sich jedoch, daß die neo-institutionalistischen Versuche, das Konzept der Institution theoretisch adäquat zu fassen, unzureichend sind. Von daher ist es notwendig, einen theoretisch abgesicherten Institutionenbegriff einzuführen, welcher dem Gegenstand der neo-institutionalistischen Untersuchungen gerecht wird. Dieser soll im folgendem Unterkapitel 3.2 erarbeitet und vorgestellt werden.

## 3.2 Was sind Institutionen?

Der zentrale Terminus in der Nomenklatur des Neo-Institutionalismus ist der Begriff der „Institution“. Im Neo-Institutionalismus sind es die Institutionen einer Gesellschaft, welche das organisationale Geschehen maßgeblich beeinflussen. Damit steht der Institutionenbegriff nicht nur an prominentester Stelle innerhalb der Theoriearchitektur, sondern auch innerhalb der Argumentation dieser Arbeit. Denn über den Gebrauch des Institutionenbegriffs wird die für den Neo-Institutionalismus charakteristische Verbindung von Organisation und Gesellschaft hergestellt, durch die er sich fundamental von den in Kapitel 2 vorgestellten Ansätzen unterscheidet. Um diesen Gesellschaftsbezug plausibel und überzeugend darlegen zu können, ist es wichtig, den Begriff der Institution zu definieren und in seiner neo-institutionalistischen Verwendungsweise zu erklären. Dabei besteht das Problem, daß es im Neo-Institutionalismus keine theoretisch und konzeptionell befriedigende Definition des Institutionenbegriffes gibt (3.2.1). Deshalb ist es notwendig, eine Definition einzuführen, welche dem neo-institutionalistischen Verständnis gerecht wird (3.2.2). Nach erfolgter theoretischer Auseinandersetzung mit dem Institutionenbegriff wird die Analyse des Neo-Institutionalismus in Kapitel 4 zeigen, inwiefern Institutionen als gesellschaftliche Einflußgrößen auf das organisationale Geschehen Eingang in die neo-institutionalistische Analyse finden - und zwar solche Institutionen, die gerade nicht nur der ökonomischen Umwelt von Organisationen zuzuordnen sind. Zudem soll gezeigt werden, daß im Neo-Institutionalismus der Fokus nicht allein auf gewinnbringenden Organisationen liegt, sondern gleichfalls Non-Profit-Organisationen untersucht werden.

### 3.2.1 Der Institutionenbegriff im Neo-Institutionalismus

Mit dem Institutionenbegriff wird eine der soziologischen Schlüsselkategorien, die für lange Zeit von der (US-amerikanischen) soziologischen Agenda verschwunden war, wieder in den Mittelpunkt der Theoriegenese gehoben. Denn seit Emile Durkheim (1999), der in „Die Regeln der soziologischen Methode“ die Soziologie folgeschwer als die Wissenschaft von den Institutionen bezeichnete und Institutionen als „Glaubensvorstellungen und durch die Gesellschaft festgesetzte...Verhaltensweisen“ charakterisiert (DURKHEIM 1999: 100), gelten

Institutionen als die Stützpfeiler der Gesellschaft. Entsprechend dieser Bedeutung zählt der Institutionenbegriff seit den Anfängen der soziologischen Disziplin zu den unbestreitbaren Grundbegriffen des Faches. Ungeachtet dieser Relevanz für die Soziologie (oder vielleicht auch gerade deshalb) zeichnet sich der Institutionenbegriff seit jeher durch einen fragwürdigen Doppelcharakter aus (SCHÜLEIN 1987: 10). Denn einerseits fehlt er in keinem Lexikon und wird in (fast) jeder gesellschaftstheoretischen Analyse wie selbstverständlich verwendet, andererseits herrscht seit Beginn der Disziplin kein Einverständnis über die Bedeutung dieses Begriffes. Es kursiert eine Vielzahl zum Teil recht unterschiedlicher Bestimmungsversuche, aufbauend auf verschiedenen Denktraditionen. Das Besondere besteht aber nicht in dem festzustellenden definatorischen Dissens (gilt dies doch für die meisten zentralen Begriffe und Konzepte), sondern das Besondere — und nun kommt die eigentliche Fragwürdigkeit des Doppelcharakters zum Vorschein — besteht in der fast durchgehend vagen „Bestimmung“ von Institutionen. Diese Einschätzung des theoretischen Gehalts des soziologischen Institutionenbegriffs wird von den meisten Wissenschaftlern, die sich ausgiebig und differenziert mit dem Institutionenbegriff auseinandergesetzt haben, geteilt (ESSER 2000: 1ff.; GIMMLER 1998: 22ff.; HUGHES 1936; IVANY 2003: 179ff.; LAU 1978: 41ff.; SCHELSKY 1970: 9ff.; SCHÜLEIN 1987: 10ff.; ZNANIECKI 1945: 172ff).

Grundlegend für die Entwicklung des US-amerikanischen Institutionenbegriffs sowie im Besonderen für die neo-institutionalistische Verwendung sind im Prinzip zwei große Theorierichtungen, die unterschiedliche Elemente in die theoretische Auseinandersetzung einführen. Dabei handelt es sich einerseits um die *funktionalistische* Theorietradition, deren US-amerikanische Anfänge von einem starken Einfluß durch den europäischen Funktionalismus eines Spencers (1939) und Durkheims (1999) gekennzeichnet sind. US-amerikanische Autoren wie Sumner (1906), Keller (1927), Judd (1927), Allport (1933), Parsons (1940) und Selznick (1957) lassen sich dieser funktionalistischen Richtung zuordnen. Gemeinsam gilt für diese Autoren, daß Institutionen stets in einem funktionalen Zusammenhang zu anderen System- oder Gesellschaftsprozessen gesehen werden. Ging es Sumner (1906) noch um die Identifikation von Basisinstitutionen wie Ehe, Familie, Recht, so verschob sich die Bedeutung allmählich, indem mit dem Institutionenbegriff grundsätzlich alle Strukturmomente der Gesellschaft erfaßt wurden, sofern sie eine wertmäßige Basis haben (PARSONS 1940; SELZNICK 1957). So sind Institutionen für Parsons Normenkomplexe, wenn mit den in den Normen eingelassenen Regeln eine moralische Pflicht verbunden ist (PARSONS 1940: 190 und 1965a: 177). Für Selznick (1957: 16f.), dessen organisationssoziologische

Arbeiten für den Neo-Institutionalismus von Bedeutung wurden, gelten Organisationen als Institutionen, sofern die Ziele der Organisation von den Werten der Mitglieder getragen werden.

Die zweite große Theorierichtung, die bedeutend für die US-amerikanische Auseinandersetzung mit dem Institutionenbegriff ist, läßt sich als *handlungstheoretisch* ausgerichtete Tradition beschreiben. In ihrem Mittelpunkt stehen nicht so sehr die großen gesellschaftlichen Institutionen wie Familie, Recht, Staat usw., sondern statt dessen der Prozeß der Institutionalisierung. Das heißt, es wird der durch Handlungen geschaffene, prozessuale Charakter von sozialen Strukturmomenten hervorgehoben. Vertreter dieser Richtung sind Cooley (1922), Angell (1933), Hiller (1942), Hughes (1941), Goffman (1967) sowie an prominenter Stelle Berger und Luckmann (1967), die wiederum den Anschluß an die europäische, anthropologisch-phänomenologische Theorietradition eines Alfred Schütz' und Arnold Gehlens knüpfen, indem sie die soziale Konstruktion von Institutionen aus der anthropologischen Bedingung des Menschen als „instinktarmes Mängelwesen“ herleiten. Beide Traditionen sind von bedeutendem Einfluß für den neo-institutionalistischen Institutionenbegriff.

Sieht man sich nun die neo-institutionalistischen Arbeiten im Hinblick auf den zugrundeliegenden Institutionenbegriff an, so fällt zunächst auf, daß sich der einst von Schülein hervorgehobene Doppelcharakter des Institutionenbegriffes als überaus beständig und hartnäckig erweist. Denn mit Scott (1987) lassen sich allein vier verschiedene neo-institutionalistische Verwendungsweisen des Institutionenbegriffs identifizieren. Angefangen bei Selznick (1949), der von den Neo-Institutionalisten als wichtiger Ideengeber betrachtet wird und der - wie Parsons - Institutionen immer an eine Wertbasis koppelt; über Barley und Tolbert (1997), die den Begriff in expliziter Nähe zu Berger und Luckmann (1967) gebrauchen und den Prozeßcharakter von Institutionen hervorheben sowie die Selbstverständlichkeit, mit der institutionalisierte Regeln im Erwartungshorizont der Akteure verankert sind; zu Meyer, der kulturelle Regeln als Institutionen benennt (1994); und Friedlands und Alford's (1991: 248ff.) Sensibilisierung gegenüber unterschiedlichen sozialen Sphären wie Ökonomie, Familie, Staat, Religion und „Polity“, in denen unterschiedliche institutionelle Regeln herrschen (STRANG 1994). Der Institutionenbegriff wird dabei in der Regel nicht einem strengen Versuch einer Definition unterzogen, sondern die Autoren heben jeweils unterschiedliche Merkmale hervor. Die Schwierigkeit einer Definition des neo-



institutionalistischen Institutionenbegriffs wird dabei durch die Vielfalt der empirischen Phänomene erhöht, auf die der Begriff angewandt wird. So gehören zu den wiederholt untersuchten Institutionen im Neo-Institutionalismus kognitive Rahmungen einer Situation (ZUCKER 1991), regelhafte Handlungsmuster (BARLEY/TOLBERT 1997), Rollen (MEYER/ROWAN 1991), formale Aspekte von Organisationen (ZUCKER 1987), Unternehmenskultur (TOLBERT 1988), Organisationen (ZUCKER 1983; MEYER 1987), Kunstmuseen (DIMAGGIO 1991); Staat (DIMAGGIO/POWELL 1991b; SCOTT 1987); Rechtssystem (ZUCKER 1987); Schulsystem (MEYER 1994), Professionen (DIMAGGIO/POWELL 1991a), Normen (DIMAGGIO 1988), Werte (ZUCKER 1987), (BAUM/POWELL 1995), „world polity“ (MEYER 1994) usw. Bei dieser Vielzahl wird man schnell zu der Frage genötigt, was denn das gemeinsame Band der hier aufgezählten Phänomene ist. Eine inhaltliche Bestimmung scheint bei der Diversifität kaum möglich. Deshalb verspricht ein funktionaler Definitionsversuch Erkenntnisgewinn.

Die theoretischen Beiträge in der Auseinandersetzung mit dem Institutionenbegriff sind gemessen an der Anzahl und Reife empirischer Studien vergleichbar unterentwickelt. Der ausführlichste Beitrag stammt von Scott (2001), der mit seinem Buch „Organizations and Institutions“ eine Bestandsaufnahme institutionentheoretischer Theorien innerhalb der Soziologie, Politik und Ökonomie vornimmt. Entsprechend ist auch dem Institutionenbegriff ein eigenes Kapitel gewidmet. Andere nennenswerte Beiträge stammen von Friedland und Alford (1991), Jepperson (1991), Meyer und Rowan (1991), Meyer, Boli, Thomas (1994: 10), Strang (1994) sowie Tempel und Walgenbach (2004), die sich in der Regel aber auf vergleichsweise kürzere Anmerkungen beschränken. Scott hingegen entwickelt eine Art „Framework“ des Institutionenbegriffs (also keine Definition), welcher sich für die Empirie als nützlich erwiesen hat und heute zu den zentralen Konzepten der neo-institutionalistischen Theorie gehört (DEGER 2000: 270; HASSE/KRÜCKEN 1999: 53; TEMPEL/WALGENBACH 2004; WALGENBACH 1999: 341 und 2002: 166ff.; WILKENS/LANG/WINKLER 2003: 199). Aus diesem Grunde kommt eine Diskussion des neo-institutionalistischen Institutionenbegriffs um eine ausführlichere Besprechung von Scotts Modell nicht herum, obgleich, wie zu zeigen sein wird, erhebliche konzeptionelle Schwierigkeiten mit demselben verbunden sind.

### 3.2.1.1 *Das Institutionenmodell von Richard Scott*

Scott differenziert Institutionen nach ihrer Funktion (SCOTT 2001: 48ff.; vgl. auch MEYER/ROWAN 1977; SCOTT/MEYER 1994; SUTTON/DOBBIN/MEYER/SCOTT 1994). Er weist Institutionen eine kausale, handlungsgenerierende Kraft zu. Diese Kraft kann sich über unterschiedliche Mechanismen entfalten. Scott unterscheidet im Anschluß an DiMaggio/Powell (1991b) regulative, normative und kognitive Mechanismen. Entsprechend nennt Scott die mit diesen Mechanismen korrespondierenden Institutionen auch regulative, normative und kognitive Institutionen (SCOTT 2001: 52).

So generieren regulative Institutionen Handlungsmuster via explizit formulierter Regeln und Gesetze. Akteure folgen diesen so formulierten Handlungsmustern, um Sanktionen bei Nichtbefolgung zu entgehen bzw. um Belohnung bei Befolgung zu erreichen. Die Befolgung regulativer Institutionen richtet sich somit nach den Kriterien rationaler Wahl. Die Quelle der institutionellen Kraft ist in diesem Fall Zwang oder Macht. Das Paradebeispiel für diese Art Institution ist der Gesetze erlassene Staat (SCOTT 2001: 52ff.).

Normative Institutionen generieren Handlungsmuster über Normen und Werte. Normen und Werte drücken aus, wie Dinge sein sollen bzw. welches Verhalten als wünschenswert und gut oder auch als abzulehnend und schlecht anzusehen ist (SCOTT 2001: 54f.). Nach Scott folgt der Akteur den Normen und Werten aus zwei Gründen: Zum einen hat er sie entweder internalisiert und damit zu seinen eigenen Werten bzw. Normen gemacht (SCOTT 2001: 55). Zum anderen bewertet der Akteur in einem rationalen Entscheidungsprozeß, ob sein Verhalten den gesellschaftlichen Normen und Werten entspricht und damit angemessen ist (SCOTT 2001: 54). Kontrollgremium ist hier nicht eine legale Autorität, ausgestattet mit legalen Sanktionsmitteln, sondern eine moralische, abstrakte Autorität, deren Wirkung abhängig vom Grad ihrer Internalisierung ist oder aber abhängig von dem auf das Individuum ausgeübten Erwartungsdruck durch andere Akteure.

Die kognitive Säule von Institutionen beschreibt die Art und Weise, wie die empirische Wirklichkeit erfahren wird: „The shared conceptions that constitute the nature of social reality and the frames through which meaning is made“ (SCOTT 2001: 57). Dazu gehören vor allem gemeinsame Konzeptionen von der Beschaffenheit der Wirklichkeit wie „wider belief systems and cultural frames“, „common scripts“, „common beliefs“ und „meaning systems“ (SCOTT 2001: 58). Übersetzt und zusammengefaßt kann man diese als „Rahmen“ oder „Modelle“ für Wahrnehmungen und Handlungen bezeichnen. Weil diese Rahmen selbstverständlich im gesellschaftlichen Wissensvorrat verankert sind, bestimmen sie

die Wahrnehmung von der Wirklichkeit und haben über diesen Weg Einfluß auf das Handeln der Akteure - andere Wege der Wahrnehmung, des Denkens und Handelns sind undenkbar: „[C]ompliance [with cognitive scripts] occurs in many circumstances because other types of behavior are inconceivable; routines are followed because they are taken for granted as ‘the way we do these things’“ (SCOTT 2001: 57). Für Scott ist die „cultural-cognitive dimension of institutions...the major distinguishing feature of neoinstitutionalism within sociology“ (SCOTT 2001: 57).

Scotts Systematik des Institutionenbegriffs läßt sich tabellarisch wie folgt darstellen:

Tabelle 1:

Arten von Institutionen mit korrespondierenden Wirkmechanismen und Durchsetzungsmechanismen sowie dem empirisch zu beobachtendem Phänomen, zusammengestellt nach Scott (2001: 47ff.)

| <b>Institution</b>   | <b>Wirkmechanismus</b> | <b>Durchsetzungsmechanismus</b>                 | <b>empirisches Phänomen</b> |
|--|------------------------|---|-----------------------------|
| Regeln, Gesetze, Verträge, Verfügungsrechte  | regulativ              | Zwang, Macht                                    | regelhafte Handlungsmuster  |
| Normen, Werte  | normativ               | moralischer Druck/Verpflichtung                 | regelhafte Handlungsmuster  |
| geteilte Vorstellungen der sozialen Wirklichkeit, Glaubenssysteme, Bedeutungssysteme | kognitiv               | Selbstverständlichkeit (wird nicht hinterfragt) | regelhafte Handlungsmuster  |

Zusammenfassend mag man zunächst sagen, daß Institutionen für Scott alles umfassen, was verbindlich *regelhafte Handlungsmuster* hervorbringt. Die Art der Handlungsmuster kann dabei ganz unterschiedlich sein, je nachdem, um welche Institution es sich handelt. Das zu beobachtende Phänomen zeichnet sich dabei stets durch seine Regelhaftigkeit aus. Das regelhafte Handlungsmuster läßt sich kausal auf die Institution zurückführen. Nach dieser neo-institutionalistischen Begriffsbestimmung kann alles dem Terminus „Institution“ unterstehen, woraus sich relativ dauerhafte Handlungsmuster ableiten lassen: Gesellschaft, Gesetze, Staat, Organisationen, formale Aspekte von Organisationen, Werte, Rollen, Glaubenssysteme etc.

Die Problematik des Scottschen Modells liegt nun in der unterstellten Ebenengleichheit von regulativen, normativen und kognitiven Institutionen. Wie die folgenden Ausführungen darstellen sollen, ist diese Gleichwertigkeit der Ebenen nämlich nicht gegeben. Denn wenn man die Scottsche Zuordnung hinterfragt, wird deutlich, daß Scotts kognitive Institution eine Art Oberkategorie bezeichnet, unter die sich sowohl regulative als auch normative Institutionen unterordnen lassen. Kognitiv beinhaltet für Scott allgemeine Glaubensvorstellungen, Modelle und Skripte, mit denen wir die Wirklichkeit wahrnehmen. Das bedeutet, daß mit diesen allgemeinen Skripten oder Modellen im Grunde alle Phänomene der sozialen Welt wahrgenommen werden - eben auch Gesetze, Regeln, Werte und Normen, welche Scott nicht der kognitiven Kategorie zuordnet. Die kognitive Säule ist also vielmehr eine Art Protostufe der Wirklichkeitswahrnehmung und nicht ein spezifischer Bereich der Wirklichkeit, wie er durch die normative und regulative Säule gekennzeichnet wird.<sup>56</sup> Daraus folgt, daß *alle* Institutionen *kognitiv* verankert sind, seien es nun Regeln, Gesetze, Werte etc. Regulative und normative Institutionen sind damit *Spezialfälle* von Institutionen.

Zudem läßt sich die strikte Trennung von regulativen und normativen Institutionen bzw. von Gesetzen und Werten nicht durchhalten, wie Scott (2001: 135) selbst anmerkt, da es kein Gesetz gibt, welches ohne eine wertrationale Basis auskommt. Demnach werden Regeln und Gesetze nicht immer mittels Zwang durchgesetzt, sondern ebenso aufgrund ihrer wertrationalen Anerkennung oder aufgrund der Tatsache, daß sie selbstverständlich gegeben sind.<sup>57</sup>

Daraus folgt, daß die von Scott vorgeschlagene implizite Gleichwertigkeit der Institutionstypen nicht zutreffend ist. Diese Kritik ist elementar, so daß Scotts Systematik für eine Definition des Institutionenbegriffs nicht übernommen werden soll. Es verwundert gleichwohl, daß die von Scott gemachte Dreiteilung heute zum neo-institutionalistischen Theoriekanon gehört und in zahlreichen Lehr- und Einführungsbüchern sowie in

---

<sup>56</sup> Zu einer ähnlichen Klassifizierung der Ebenen kommt auch Esser, der, ohne sich auf den Neo-Institutionalismus zu beziehen, soziale Schemata als die allgemeinen „*Modelle* des Wissens, Wahrnehmens, Fühlens und Tuns“ bezeichnet (ESSER 2000: 202), während er Normen als Spezialfall von Institutionen etikettiert (ESSER 2001: 51).

<sup>57</sup> Interessanterweise gibt es auch bei Parsons und Shils drei Typen von Institutionen, welche hinsichtlich ihrer Beziehung zum sozialen System differenziert werden, nämlich relationale, regulative und kulturelle (PARSONS/SHILS 1951: 51ff.). Relationale Institutionen ordnen die Interaktionsbeziehungen über die Definition von Status und Rollen. Sie sorgen dafür, daß die Bedürfnisstruktur des einzelnen mit den Erfordernissen des Systems übereinstimmt. Für den Fall, daß individuelle Interessen mittels relationaler Institutionen nicht integriert werden können, greifen die sogenannten „regulativen Institutionen“. Diese definieren die Grenzen für das Streben nach der Verwirklichung individueller Interessen. Kulturelle Institutionen sorgen dafür, daß kulturelle Muster wie allgemeine Glaubensinhalte akzeptiert werden. Eine Parallele zu Scott ist unübersehbar: Zum einen gibt es Ähnlichkeiten hinsichtlich der relationalen und normativen Institutionen, geht es beiden doch um die Verinnerlichung gesellschaftlicher Normen, die sich, zumindest bei Parsons, in komplementären Rollenerwartungen und Statuszuweisungen ausdrückt. Zum anderen dienen bei beiden Autoren regulative Institutionen als Korrektiv, falls die normativen nicht greifen. Regulative Institutionen greifen dann, wenn die Norminternalisierung nicht ausreichend ist. Drittens weisen Parsons', Shils' kulturelle und Scotts' „cultural-cognitive“ Institutionen auch Gemeinsamkeiten auf, denn bei beiden Autoren geht es um — in Parsons' Begriffen — „a more peripheral [ type of institution than the other two, K.S. ] to the social relationship structure as such“ (PARSONS/SHILS 1951: 52). Parsons und Shils sehen also, daß die kulturellen Institutionen auf einer peripheren Stufe zur Handlungsebene stehen. Kulturelle Institutionen werden für ihn akzeptiert, ohne daß sie in

Überblicksartikeln kritiklos übernommen wird (DEGER 2000: 270; HASSE/KRÜCKEN 1999: 53; TEMPEL/WALGENBACH 2004; WALGENBACH 1999: 341 und 2002: 166ff.; WILKENS/LANG/WINKLER 2003: 199).

### 3.2.1.2 *Alternative neo-institutionalistische Annäherungen an den Institutionenbegriff*

Um die mit der Scottschen Konzeption verbundenen Schwierigkeiten zu umgehen, erweist es sich als sinnvoll, einen Institutionenbegriff zu wählen, der zwar wie bei Scott funktionalistisch bestimmt ist, indem auf die institutionelle Funktion der Handlungsgenerierung hingewiesen wird, der aber darüber hinaus keine Spezifizierung mit Bezug auf die Mechanismen (regulativ, normativ) aufweist. Da im vorangegangenen Kapitel der Gesellschaftsbegriff von Parsons und nicht von einem anderen Theoretiker eingeführt wurde, eben weil Parsons' Theorie erstaunliche Parallelen zum Neo-Institutionalismus aufweist - allen voran die Vorstellung, daß die moderne Gesellschaft als ein Gefüge von Institutionen begriffen werden kann - böte es sich an, auch bezüglich des Institutionenbegriffs Anleihen an die Theorie Parsons's zu machen. Da aber bei Parsons Institutionen immer eine wertmäßige Basis haben, ist auch dieser Begriff zu „eng“, um alle im Neo-Institutionalismus untersuchten Institutionen einzuschließen. Denn für Parsons sind Institutionen Komplexe von Normen, die Handlungen anleiten (PARSONS 1965: 39). Institutionen haben damit die Befolgung der in ihnen angelegten normativen Muster zur Konsequenz. Aber, und darin besteht die entscheidende Einschränkung, es handelt sich nur dann um eine Institution, wenn die Befolgung des Normenkomplex als „moralische Pflicht“ empfunden wird, wenn also eine wertmäßige Verpflichtung besteht (PARSONS 1940: 190 und 1965a: 177). Ähnlich betont auch Selznick die wertmäßige Basis einer Institution. Seine Position gelangte in der jüngeren Organisationswissenschaft durch die Aussage „'to institutionalize' is to infuse with value“ eine gewisse Berühmtheit (SELZNICK 1957: 17). Sowohl für Parsons als auch für Selznick können Organisationen, Gruppen oder bestimmte Praktiken demnach als Institution bezeichnet werden, jedoch nur sofern sie auf gemeinsamen Werten der involvierten Akteure beruhen (SELZNICK 1957: 21) und sofern sie innerhalb des jeweiligen sozialen Systems die allgemeine Anerkennung genießen. Demgegenüber sind private moralische Verpflichtungen zumindest für Parsons keine Institution (Selznick äußert sich diesbezüglich nicht) (PARSONS

---

beobachtbares Verhalten übersetzt werden müssen (z.B. die gesellschaftliche Anerkennung rationalen Denkens, die Wertschätzung von Kunst) (PARSONS/SHILS 1951: 52ff.).

1994: 220). Ausgeschlossen sind damit alle Normenkomplexe, deren Befolgung auf einer Logik der Angemessenheit oder Zweckmäßigkeit basiert (PARSONS 1940: 190). Für Parsons sind Institutionen die Strukturmuster, welche die Werte eines gemeinsamen Wertesystems am deutlichsten zum Ausdruck bringen (PARSONS 1994: 220). Mit einem solchen Verständnis von Institution, welches immer auf eine Wertebasis zurückgeführt werden will, ließe sich weder die bei Scott beschriebene Logik der Zweckmäßigkeit noch die von Berger, Luckmann betonte Unhinterfragbarkeit, aufgrund derer Institutionen beibehalten werden, theoretisch einholen. Institutionen können von Werten getragen sein - und dieses Merkmal steht im Neo-Institutionalismus mit Sicherheit im Vordergrund -, müssen dies aber nicht. Beispielsweise beschreibt Zucker (1987), daß die regelmäßig durchgeführten Innovationen von Krankenhäusern im Einklang mit institutionellen Anforderungen der Umwelt an diese Krankenhäuser stehen. Ob die Krankenhausleitung die Innovationen durchführt, weil die dadurch entstehende Qualitätserhöhung als moralische Pflicht gegenüber den Patienten empfunden wird oder weil die vorauszusehende Qualitätssteigerung als der zweckmäßigste und angemessenste Weg im Wettbewerb um die Gunst der Patienten erscheint, läßt sich nicht ohne weitere Informationen entscheiden. Da institutionelles Verhalten also auf mehrere Gründe zurückgeführt werden kann, muß eine Definition ausreichend allgemein formuliert sein bzw. ohne eine Spezifizierung materialer Gründen auskommen.

Ein entsprechender Vorschlag findet sich bei Jepperson, der Institutionen als „social patterns“, als soziale Handlungsmuster bezeichnet (JEPPEPERSON 1991: 145). Damit ist Jeppersons Begriff entsprechend offen konzipiert, um die zahlreichen, oben aufgeführten neo-institutionalistischen Institutionen miteinzubeziehen, er wirft aber gleichzeitig ein anderes Problem auf, welches sich ebenso bei Friedland und Alford (1991: 232) und bei Zucker (1987a: 444) findet. Denn indem ein soziales Handlungsmuster, also eine empirisch beobachtete Regelmäßigkeit sozialer Praktiken, als Institution bezeichnet wird, wird damit die hilfreiche, von Durkheim in „Die Regeln der soziologischen Methode“ (1999) getroffene Unterscheidung nicht unberücksichtigt. Durkheim nämlich differenziert zwischen der empirisch zu beobachtenden Erscheinung, eben dem regelhaften Handlungsmuster, und dem dahinterliegenden, diese Erscheinung *generierenden* Phänomen (DURKHEIM 1999: 109ff.). Letzteres ist für ihn die Institution, ein regelhaftes Handlungsmuster ist ihr Ausdruck. Jepperson und andere lassen diese bedeutende Unterscheidung außer Acht und vermischen damit die institutionelle Ebene, die von der Beobachtung abstrahierte, mit der Ebene beobachtbarer Phänomene. In der Durkheimschen Argumentation ist eine Institution eine

soziale Tatsache, welche Handlungsmuster kausal hervorruft. So ist die „Ehe“ als Institution zu bezeichnen, die zu beobachtenden empirischen Phänomene, also Jeppersons Handlungsmuster, wären u.a. „Treue leben“, „eine Familie gründen“, „solidarisch sein“, „abwechselnd den Müll herausbringen“ usw. Jede Institution läßt sich also in empirisch zu beobachtende Handlungsmuster „zerlegen“, die von der Institution hervorgerufen werden. Institutionen sind damit *soziale Regeln*, die Handlungsmuster hervorbringen.

Diese handlungsgenerierende Kraft von Institutionen wurde anschaulich von Berger und Luckmann (1967) dargelegt. Ähnlich wie für Durkheim sind auch für sie soziale Tatsachen wie Dinge zu behandeln, die objektiven Charakter haben (DURKHEIM 1999). So beschreiben Berger, Luckmann, daß Institutionen, obwohl von Menschen in Interaktionen geschaffen, den Menschen nun als objektive, externalisierte Welt gegenüberreten. Diese externalisierte Welt und das über sie akkumulierte Wissen sowie ihre Gegenstände sind zwar nicht vollständig stabil, da sie vom Menschen geschaffen sind, aber sie erscheinen dem Menschen so, als hätten sie ein Eigenleben außerhalb seiner selbst, welches objektiv gegeben ist (und sie erscheinen ihm, als wenn sie niemals von ihm erschaffen worden wären). Der Einzelne wird in eine objektivierte Welt von Institutionen hineingeboren. Er erlernt diese Institutionen in der Sozialisation. Dabei handelt es sich nicht um ein deterministisches Aufnehmen, sondern um einen schöpferischen Prozeß, der stets in Auseinandersetzung mit der institutionellen Wirklichkeit stattfindet (BERGER/LUCKMANN 1967: 141ff.). Wichtig ist dabei, daß Institutionen nicht determinieren und nicht bloß identische Handlungsmuster reproduzieren, vielmehr eröffnen sie einen Möglichkeitsraum von typischen Handlungsmustern (BERGER/LUCKMANN 1967: 58ff.; MÜLLER-JENTSCH 2002; OLIVER 1991). Institutionen ermöglichen also, beinhalten aber gleichzeitig als objektivierte Wirklichkeit das Moment der Begrenzung.

Unstrittig im theoretischen Diskurs ist hingegen das Merkmal der *Dauerhaftigkeit* von Institutionen (JANSEN 2000; SCOTT 2001: 48; TOLBERT/ZUCKER 1996: 180ff.; ZUCKER 1988). Daß heißt, von einer Institution spricht man dann, wenn die Anwendung einer sozialen Regel über einen längeren Zeitraum beobachtbar ist. Zwar gibt es keinen Konsens, ab wann „Dauerhaftigkeit“ objektiv gegeben ist, grundsätzlich gilt aber, daß Institutionen mit zunehmender Dauerhaftigkeit ihres Bestandes an Stabilität gewinnen und somit als stärker institutionalisiert gelten. Daraus folgt, daß Grade der Institutionalisierung unterschieden werden (BERGER/LUCKMANN 1967: 62ff.; ZUCKER 1985: 35). Der Grad der Institutionalisierung kann neben der Dauerhaftigkeit auch von der Legitimität der

institutionellen Regel abhängen. Eine Institution gilt als stärker institutionalisiert, sofern sie über Werte oder Macht gestützt wird, oder wenn sie im Wissenshorizont der involvierten Akteure selbstverständlich verankert ist und ihre Existenz nicht hinterfragt wird. Institutionen von hohem Institutionalierungsgrade sind dabei von einer größeren Verbindlichkeit gekennzeichnet, mit der die in ihnen eingelassenen Regeln angewandt werden.

Aus der vorangegangenen Diskussion folgt, daß eine Definition des Institutionenbegriffs folgende Merkmale von Institutionen erfassen muß: Institutionen sind soziale Regeln. Sie setzen Sozialität und Wiederholungen voraus (BERGER/LUCKMANN 1976: 58ff.; ESSER 2001). Institutionen haben eine Funktion, und zwar die Funktion der Handlungsgenerierung (SCOTT 2001: 48ff.; MEYER/ROWAN 1977; SCOTT/MEYER 1994). Dabei determinieren Institutionen Handlungen nicht, sondern geben ein Spektrum von typischen Handlungsmöglichkeiten vor (BARLEY/TOLBERT 1997: 96; BERGER/LUCKMANN 1967: 58ff.; MÜLLER-JENTSCH 2002; OLIVER 1991). Die Befolgung institutionell vorgegebener Handlungen hängt vom Grad der Institutionalisation ab (BERGER/LUCKMANN 1967: 62ff.; ZUCKER 1988: 35ff.). Der Grad der Institutionalisation korreliert wiederum mit der Verbindlichkeit der institutionell vorgegebenen Handlungsregel, die z.B. groß ist, wenn die institutionelle Regel selbstverständlich gegeben ist oder wenn sie mit positiv konnotierten Werten in Verbindung gebracht wird oder wenn mittels des Gebrauchs von Macht ihre Durchsetzung erzwungen werden kann (SCOTT 2001: 48ff.; Zucker 1988: 35ff.). Der Grad der institutionellen Regel hängt zudem von der Relevanz derselben für ein Handlungsproblem aus Sicht der involvierten Akteure ab (BERGER/LUCKMANN 1967: 74; JEPPEPERSON 1991: 146). Institutionen sind durch das Moment der Dauerhaftigkeit und Stabilität gekennzeichnet (JANSEN 2000; SCOTT 2001: 48; TOLBERT/ZUCKER 1996: 180ff.). Daraus ergibt sich die folgende Definition von Institutionen.

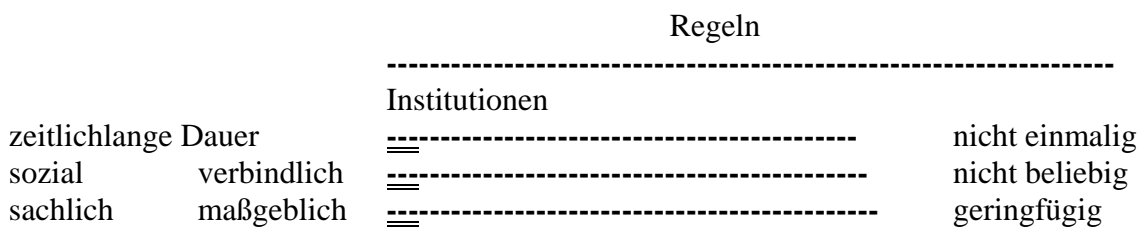


### 3.2.2 Definition von Institutionen

Institutionen sind eine besondere Art sozialer Regeln für soziale Handlungen. Regeln sind typisierte Anweisungen für Handlungen, die nicht einmalig, nicht beliebig und nicht unwichtig sind. Eine Regel für Handlungen soll immer dann eine Institution genannt werden, wenn in zeitlicher, sozialer und sachlicher Dimension die folgenden Bedingungen erfüllt sind: Eine soziale Regel ist dann eine Institution, wenn sie zeitlich von Dauer ist, wenn sie in sozialer Hinsicht für einen oder mehrere Akteure verbindlich ist und wenn sie maßgeblich für ein empirisches Phänomen ist. Institutionen sind also Regeln für Handlungen, die von Dauer, maßgeblich und verbindlich sind.<sup>58</sup> Graphisch kann man diese Definition von Institutionen wie folgt darstellen:

Graphik 1:

Darstellung der Definition von Institutionen:      Institutionen = --- ;      Regeln = --



Die Graphik soll deutlich machen, daß alle Anweisungen für Handlungen prinzipiell Regeln sind; nur ein Teil dieser Regeln wird jedoch Institutionen genannt. Eine Institution liegt nur dann vor, wenn eine Regel alle drei genannten Bedingungen erfüllt (von langer Dauer, verbindlich und maßgeblich). Eine Institution befindet sich also hinsichtlich aller drei Dimensionen auf dem linken äußeren Abschnitt in der Graphik. Ist auch nur für eine der Dimensionen dieser Bereich nicht besetzt, so handelt es sich nicht um eine Institution, man würde dann den Begriff der Regel verwenden.

Die drei Dimensionen stellen ein Kontinuum dar, auf dem alle Regeln verordnet werden können. Regeln können also in zeitlicher Dimension von „langer Dauer“ bis zu „nicht einmalig“ sein; in sozialer Dimension von „verbindlich“ bis zu „nicht beliebig“; und in

<sup>58</sup> Die Einteilung der verschiedenen Dimensionen geht auf Luhmann zurück. Luhmann geht davon aus, daß mittels dieser drei Dimensionen (zeitlich, sozial, sachlich) jedes Phänomen in seinem Sinngehalt *vollständig* erfaßt werden kann (LUHMANN 1996: 111ff.). Luhmann zeigt in verschiedenen Arbeiten, wie diese drei Dimensionen evolutionär entstanden sind (Luhmann 1998: 35ff.; 1991). Es fehlt bei ihm allerdings eine Begründung, warum unter Bezugnahme der drei Sinndimensionen jedes Phänomen in der Tat hinreichend erklärt werden kann, warum also nicht noch eine vierte, fünfte etc. Dimension nötig wären. Trotz dieser für mich offenen Frage habe ich diese Einteilung übernommen, weil sich herausstellt, daß damit der soziologische Institutionenbegriff in seinen wesentlichen Merkmalen hinreichend erfaßt werden kann.

sachlicher Dimension von „maßgeblich“ bis zu „geringfügig“. Es fällt auf, daß an den Enden des Kontinuums keine absoluten Attribute erscheinen (die absoluten Attribute wären: zeitlich immer/einmalig; für alle Akteure bindend/beliebig; das Handeln determinieren/unwichtig). Der Grund dafür resultiert aus Nicht-Existenz absoluter Geltungen von Regeln. Ein linker absoluter Wert für alle drei Dimensionen (immer; für alle Akteure verbindlich; das Handeln determinieren) würde einen sehr selten Fall beschreiben, der empirisch nicht nachweisbar wäre. Denn es läßt sich keine Regel bzw. Institution nachweisen, die immer gilt, die für alle Akteure gilt und die das Handeln determiniert. Ein rechter absoluter Wert für alle drei Dimensionen wäre ebenfalls empirisch nicht nachweisbar. Denn alles, was einmalig ist, gänzlich beliebig und gänzlich unwichtig, bleibt uns unbekannt und verborgen. Alles, von dem wir wissen, ist bereits nicht mehr einmalig, nicht beliebig und nicht gänzlich unwichtig.

In den folgenden Ausführungen sollen die einzelnen Dimensionen näher erläutert werden. Die Darstellung wird sich jeweils auf eine Dimension konzentrieren und die anderen zwei gedanklich, so weit wie möglich, ausklammern. Dabei gilt natürlich, daß eine Institution nur dann existiert, wenn für alle Dimensionen die entsprechenden Bedingungen erfüllt sind.

#### 1) zeitliche Dimension: lange Dauer

Eine Regel soll dann Institution genannt werden, wenn sie über eine lange Dauer gelebt wird (JANSEN 2000; SCOTT 2001: 48; TOLBERT/ZUCKER 1996: 180ff.; ZUCKER 1988). Da es sich bei der Zurechnung „lange Dauer“ um eine relative Zurechnung handelt, ist die Bestimmung, ab wann wir es mit einer Institution zu tun haben, und ab wann wir nur von einer Regel sprechen, zunächst problematisch. Bei Gehlen findet sich die Wendung, daß eine Institution in der Regel über mehrere Generationen Bestand hat (GEHLEN 1986: 42f.). Und auch Berger, Luckmann betonen, daß eine Institution sich in dem Moment verhärtet, in dem sie an eine zweite Generation weitergegeben wird (BERGER/LUCKMANN 1995: 62ff.). Der Streit um die Generationenfrage ist jedoch müßig. Grundsätzlich kann man sagen, daß Institutionen mit der Dauer ihres Bestehens an Festigkeit gewinnen, sie werden möglicherweise sogar zum selbstverständlichen Bestandteil des Lebens. Ihr Zustandekommen, das Gewordensein und der Grund dafür werden dann nur noch in kritischen Situationen hinterfragt.

Betrachtet man zum Beispiel die Dienste einer Autoreparaturwerkstatt, um ein alltägliches Beispiel zu nehmen, so würde man bei einer einmaligen Beobachtung einer Serviceleistung nicht von einem institutionalisierten Verhalten sprechen (es kann sich dabei um eine gute oder schlechte Serviceleistung handeln, mit dem Begriff „Institution“ geht

prinzipiell *keine* Wertung einer Regel bzw. von Handlungen einher). Könnte man sich aber darauf verlassen, daß bei jeder erneuten Reparatur die Werkstatt um einen entsprechenden Service bemüht ist, so würde man in diesem Fall von einer Institution sprechen. Die Regel wäre dann von langer Dauer. Was aber ist, wenn der erwartete gute Service ausbleibt? Was ist im Falle einer Erwartungsenttäuschung? Angenommen, die Werkstatt versäumt es, die kostenlose, aber bislang geleistete, Wagenwäsche durchzuführen, so würden wir die Frage der Noch-Existenz der Institution „guten Service leisten“ von den Folgen abhängig machen, die dieser Regelverstoß nach sich zieht. Denn führte der Regelverstoß zu einer nachträglichen Korrektur des Fehlers (z.B. nachträgliches kostenfreies Autowaschen, Entschuldigung seitens des Werkstattpersonals), so bestünde die Institution weiterhin. Eine Beschwerde oder auch ein Entschuldigen aufgrund des nichterfüllten Autowaschens würde dabei immer noch auf die Existenz der Institution hinweisen: Weil die Regel im Prinzip gilt, beschwert bzw. entschuldigt man sich. Führt aber der Regelverstoß zur Korrektur der Regel (z.B. Autowaschen kostet ab sofort Geld), so wäre die Institution „guten Service leisten“ zumindest in Frage gestellt (ESSER 2000: 58). Gesellt sich eine weitere Erwartungsenttäuschung hinzu (der Monteur beschimpft den Kunden für die Monierung des vermeintlichen Fehlers als Geizhals), so könnte ein guter Kundenservice der Werkstatt nicht mehr attestiert werden.

Betrachten wir hingegen als Wissenschaftler Autowerkstätte in der näheren Umgebung, um herauszufinden, ob sich bestimmte Werkstätte durch Kundenservice hervortun, der möglicherweise mit dem Erfolg der Werkstatt korreliert, so würden wir unsere Beobachtung nicht von den Erfahrungen eines einzelnen Kunden abhängig machen. Wir wären möglicherweise großzügiger und würden die enttäuschten Kundenerwartungen aus dem zuvor genannten Beispiel als Ausnahme bewerten, die darauf zurückzuführen sind, daß der Monteur, welcher das kostenfreie Autowaschen vergessen hat und ungehalten auf die Kundenbeschwerde reagierte, kurz zuvor seine Kündigung von der Werkstatt entgegen nehmen mußte. Würde ein wissenschaftlicher Beobachter feststellen, daß nur dieser Monteur keinen guten Service leistet, so würde er, anders als der obige Kunde, der Werkstatt dennoch einen entsprechenden Service zuschreiben können. Der Zeitfaktor ist also immer abhängig vom Standpunkt des Beobachters.

Der Zeitfaktor wird auch dann problematisch, wenn es darum geht zu beurteilen, ab wann eine Institution eine Institution geworden ist. Institutionen werden häufig nicht als planbar begriffen, sondern als „organisch wachsend“. Diese Unterscheidung geht auf Sumner zurück, der von „crescive“ und „enacted“ Institutionen spricht; letzteres bezeichnet das

prozessuale Wachsen einer Institution (SUMNER 1906: 54). Handelt es sich also bereits um die Institution „guter Service“, wenn die Werkstatt lediglich die Autos nach der Reparatur kostenfrei wäscht? Vermutlich nicht, denn dafür bedarf es weiterer Leistungen. Jedoch wäre die Institution dann institutionalisiert, wenn mit der Zeit noch andere Dienste hinzukämen, wie verlängerte Öffnungszeiten, Sonderangebote etc. Institutionalisation meint also jenes Verhalten, welches ex post als Institution bezeichnet werden kann (LAU 1978: 50).

## 2) soziale Dimension: verbindlich

Eine Regel gilt dann als Institution, wenn sie für einen oder mehrere Akteure verbindlich ist (JEPPERSON 1991: 146). Um die soziale Dimension deutlich zu machen, soll noch einmal auf das Werkstattbeispiel eingegangen werden. Angenommen, die Werkstatt existiert noch nicht, aber es gibt einen eifrigen Monteur, der seiner Passion frönt, Autos zu reparieren, und zwar zunächst nur seine eigenen. Dieser Monteur ist Perfektionist: Er arbeitet gewissenhaft, verwendet nur Autoteile von hoher Qualität; er wartet die Maschinen regelmäßig und reinigt die zu reparierenden Wagen pedantisch. Von diesen Verhaltensweisen weicht der Monteur nicht ab. In diesem Fall würde man von einer Institution sprechen, da der Monteur verbindlich guten Service leistet, wenn auch nur an seinen eigenen Wagen (vorausgesetzt, die anderen beiden Bedingungen für Institutionen gelten ebenfalls). Die Institution ist verbindlich, weil der Akteur sich dieser innerlich *verpflichtet* fühlt. Sie drängt sich ihm auf, gleichzeitig ist sie es ihm wert, ausgeführt zu werden (DURKHEIM 1999: 98, Fn.). Diese innerliche Verpflichtung kann aufgrund eines rationalen inneren Diskurses entstanden sein, indem der Monteur die Vor- und Nachteile qualitativer Arbeit durchdenkt; sie kann auch verursacht sein durch einen inneren Zwang im Sinne des Durkheimschen Kollektivbewußtseins; Verbindlichkeit entstünde in diesem Beispiel durch eine eigene *innere Wertschätzung*. Damit handelte es sich um eine Institution, die Scott als „normativ“ bezeichnet hat. Demgegenüber kann eine Institution auch durch Routinisierung entstanden sein.

In dem Beispiel des Monteurs handelt es sich bislang um eine private Institution (wie z.B. auch der allmorgendliche Dauerlauf durch den Park o.ä.), die *alleine* praktiziert wird, die aber deshalb nicht weniger objektiv und auch nicht weniger sozial ist. Sie ist objektiv gegeben, weil sie der Monteur wertschätzt und sich ihr innerlich verpflichtet fühlt. Sie ist sozial, weil sie, obwohl nur privat praktiziert, nicht nur von diesem einen Menschen produziert und praktiziert wird (WINCH 1996: 43). Wie oben erwähnt, ist alles, was sprachlich fixiert ist, bereits vergegenständlichte gemeinsame Erfahrung. Daher ist der Praxis in der

Garage ein gesellschaftlicher Prozeß der sprachlichen Typisierung vorausgegangen. Sprachliche Typisierungen setzt Sozialität immer schon voraus.<sup>59</sup> Deshalb handelt es sich auch in dem Fall des einsamen Monteurs, der in seiner Garage „guten Service“ leistet, um eine *soziale* Institution, da diese Institution auch in anderen Kontexten gelebt wird.<sup>60</sup> Eine Institution setzt damit immer Sozialität und Interaktion voraus, sie ist aber nicht an aktuelle Interaktionen gebunden, sondern kann auch alleine gelebt werden.

Private Institutionen sind allerdings relativ anfällig gegenüber Veränderung und Auflösung (BERGER/LUCKMANN 1967: 62ff.). Denn verstößt der Monteur gegen die in der Institution festgesetzten Regeln, hat er nur mit der Sanktionierung durch sein eigenes Gewissen zu rechnen. Die Anfälligkeit einer Institution gegenüber Auflösung ändert sich erst, wenn mehrere Akteure in den Prozeß der Institutionenaufrechterhaltung involviert sind. Denn entscheidet sich der Monteur, sein Hobby zu einem Beruf zu machen und eine Werkstatt zu eröffnen, wird die private Institution des guten Service zu einer öffentlichen. Nicht mehr nur er alleine lebt diese Institution, sondern er trifft auf andere Akteure, z. B. seine Kunden, die ebenfalls diese Erwartung an den Monteur richten. Das Auftauchen einer (jeden) weiteren Person verändert die Situation für den Monteur enorm. Bislang war nur er alleine für den Fortbestand der Institution verantwortlich. Sobald aber andere hinzukommen, beteiligen sie sich an dem Prozeß der Aufrechterhaltung oder Verfestigung der Institution oder aber auch an dem Prozeß der Deinstitutionalisierung, indem sie dem Monteur mit entsprechenden Erwartungshaltungen gegenüberreten. Diese seine institutionale Welt des „guten Service leisten“ wird nun an andere weitergeben. Damit weitet sich die „Objektivität“ der privaten institutionalen Welt des Monteurs auf andere Akteure aus (BERGER/LUCKMANN 1967: 63). Mit Berger, Luckmann kann man sagen: „Die Objektivität der institutionalen Welt ‘verdichtet’ und ‘verhärtet’ sich“, und zwar nicht nur, indem neue Kunden und Angestellte etc. hinzukommen, sondern auch aufgrund des Spiegeleffektes, welcher von den neu hinzugekommenen auf den Monteur reflektiert (BERGER/LUCKMANN 1996: 63). Ein institutioneller Regelverstoß würde jetzt nicht mehr nur durch das eigene Gewissen geahndet werden, sondern auch durch die Reaktionen der anderen. Dadurch gewinnt die Institution zusätzliche Verbindlichkeit (TOLBERT/ZUCKER 1996: 184). Der Monteur kann die Institution jetzt nicht mehr wegwünschen, indem er das die Institution stützende Tun unterläßt. Er kann

---

<sup>59</sup> Sprache ist also immer schon Institution. Von daher, so könnte man schließen, gibt es keinen institutionenfreien Raum. Dennoch ist der institutionelle Status nicht beliebig, da ja immer drei Bedingungen gleichzeitig erfüllt sein müssen.

<sup>60</sup> Von daher läßt sich auch verstehen, warum Gehlen eine Persönlichkeit, die ja vermeintlich etwas Singuläres darstellt, als Institution bezeichnet: „Eine Persönlichkeit: das ist eine Institution in einem Fall“ (GHELEN 1963: 118).

sich ihr nur widersetzen, stößt aber dann immer wieder an die Faktizität der Institution, die sich in den Erwartungshaltungen der anderen zeigt.<sup>61</sup>

Die Institution, obwohl von dem einsamen Monteur ins Leben gerufen, wirkt auf ihn zurück. Weil die Institution real ist (sei sie nun objektiv für eine Privatperson gegeben oder für die gesamte Werkstattmannschaft), übt sie einen Zwang aus, sie hat Macht. In diesem Sinne ist die Institution eine „Realität sui generis“ mit *verbindlicher* Geltung (DURKHEIM 1999: 99). Institutionen existieren unabhängig davon, ob wir ihre Existenz rational erschlossen haben, und manchmal sogar unabhängig davon, ob wir sie wertschätzen oder nicht. Das bedeutet, daß Institutionen zwar eine gewisse „Macht“ über die handelnden Akteure ausüben, Deinstitutionalisierung aber nicht ausgeschlossen ist. Denn Angenommen, der Chef der Werkstatt entschließt sich, entgegen der seit Jahren gelebten Praxis eines hervorragenden Kundenservice auf das Discountgeschäft ohne besondere Serviceleistungen umzusteigen, so ist es ihm möglich mittels der ihm zugeschriebenen Autorität und (Macht-)Position die Institution „guter Service“ wieder abzuschaffen, und unter Umständen eine neue Institution „Discountarbeit“ einzuführen (man denke an die Pit-Stop-Betriebe). Die Institution „Discountarbeit“ wird dann nicht mehr unbedingt durch die innerliche Verpflichtung der Mitarbeiter getragen, sondern sie resultiert aus der Machtposition des Inhabers, der neue Regeln für den Betrieb erlassen hat. In diesem Fall handelte es sich um eine Institution, die Scott als „regulativ“ bezeichnet hat.

### 3) sachliche Dimension: maßgeblich

Die soziale Regel „guter Service“ gilt dann als Institution, wenn sie maßgeblich für ein empirisches Phänomen ist. Es stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen eine Regel als maßgeblich erachtet werden kann. „Guter Service“ ist maßgeblich für einen Kunden, der auf Serviceleistungen achtet, der also einen Unterschied zwischen gutem und schlechtem Service macht, und der seinen Wagen nur in einer Werkstatt reparieren läßt, die sich durch guten Service auszeichnet. Geht es also um die Pflege seines Wagens, nimmt die Frage des Kundenservices eine maßgebliche Stellung im Erwartungshorizont des Kunden ein. Sie hat keinen Einfluß auf das Verhalten eines Menschen, der überhaupt kein Auto besitzt.

---

<sup>61</sup> Auch andere Autoren betonen, daß Institutionen nur dann vorliegen, wenn mindestens zwei Akteure beteiligt sind. Esser betont die Notwendigkeit einer Dyade mit dem Hinweis, daß Institutionen nur dann ihre Sinnstiftungsfunktion ausüben können (ESSER 2000: 58). Sinnstiftung ist für Esser dann gegeben, wenn jemand im Prinzip in der Lage ist, die befolgte Regel zu erkennen. Letzteres setzt immer eine gesellschaftliche Situation voraus (so gibt es auch für den einsamen Monteur irgendwo jemanden, der das Tun des Monteurs als Regel erkennen würde — in diesem Punkt stimme ich mit Esser also überein. Allerdings haben wir einen unterschiedlichen Gebrauch des Begriffes „Privatregel“: Esser versteht darunter eine Regel, die nur für einen einzelnen Menschen gilt, während ich darunter eine Regel verstehe, die allein praktiziert wird, aber durchaus von einem weiteren erkannt werden könnte) (ESSER 2000: 58; WINCH 1996: 43).

Gleichfalls gilt, daß der Kundenservice für den Werkstattinhaber als Institution gilt, wenn er sich durch diese Leistung z.B. einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil erhofft, diese Leistung also für die Werkstatt wichtig, maßgeblich ist. Die Frage der Maßgeblichkeit entscheidet sich folglich vor dem Hintergrund möglicher Relevanzen, die wiederum recht unterschiedlich für verschiedene Akteure in verschiedenen Situationen sein können (BERGER/LUCKMANN 1996: 61ff.; JEPPEPERSON 1991: 146). Maßgeblichkeit besteht immer dann, wenn das Vorhandensein einer Regel mit dem Verhalten eines Akteurs korreliert. Es muß somit ein Unterschied in dem Verhalten von Akteuren beobachtet werden können, der auf das Vorhandensein der Regel zurückgeführt werden kann. Im Unterschied dazu steht eine Regel, die zwar dauerhaft und auch verbindlich von Akteuren gelebt wird, aber keine Institution ist, da sie nur eine geringfügige Stellung im Erwartungshorizont der Akteure einnimmt.

Man spricht auch dann von Institutionen, wenn der Einfluß derselben auf das Verhalten der Akteure von diesen nicht bewußt wahrgenommen bzw. nicht rational durchdrungen wird. Der Einfluß einer Institution kann also von den Individuen unerkant bleiben. Derartige Institutionen weisen meist informelle Interaktionsmuster auf, derer wir uns so selbstverständlich bedienen, daß sie uns nicht bewußt sind. Institutionen beziehen sich also nicht nur auf die formalen „Regeln des Spiels“, sondern auch auf die informalen. Letztere machen den weit größeren Anteil institutioneller Regeln aus. Hierin drücken sich die meisten der internalisierten Wertmuster und Alltagsregeln aus. Dazu gehören auch die spezifischen Besonderheiten einer Nation, seien es die Besonderheiten des wirtschaftlichen Handelns einer Nation, die Besonderheiten der Gestaltung von Einstellungsgesprächen in einem nationalen Wirtschaftssystem usw. Diese Spezifika sind den darin involvierten Akteuren oftmals nicht bewußt, sie sind aber dennoch wirksam. Der Neo-Institutionalismus stellt diese Art von Institutionen in das Zentrum seiner Betrachtung. Er postuliert, daß es gerade diese oft unbewußt wirkenden Institutionen sind, die maßgeblich für das organisationale Geschehen sind (SCOTT 2001: 57; WOLF 2003: 391).<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Esser beispielsweise definiert die informellen Regeln des Spiels nicht als Institution. Unterscheidungsmerkmal zwischen Institution und bloßer Regelmäßigkeit ist für ihn die Frage, ob „die Akteure diese Regelmäßigkeiten im Sinn hätten“ (Esser 2000: 6). So beschreibt er derartige soziale Regelmäßigkeiten im Unterschied zu Institutionen als häufig „unbeabsichtigte Folgen von oft ganz anders motivierten und auf diese Strukturen hin eben nicht geregelten Handlungen, Gewohnheiten oder Reaktionen“ (ESSER 2000: 5). Für Esser dürften konsequenterweise die bedeutenden neo-institutionalistischen Studien (MEYER/ROWAN 1977; ZUCKER 1977), die sich gerade mit den unbewußten Institutionen und deren latenten Konsequenzen beschäftigen, erst gar nicht unter dem Ansatz „Neo-Institutionalismus“ firmieren.

### 3.2.3 Zwischenbilanz

Festzuhalten ist, daß man immer dann von einer Institution sprechen kann, sofern eine soziale Regel von langer Dauer ist, maßgeblich und verbindlich ist. Alle drei Bewertungen hängen stets von dem Analysekontext ab und können nicht a priori festgelegt werden. Dauer ist immer dann gegeben, wenn die Regel während des interessierenden Beobachtungszeitraums Gültigkeit besitzt. Verbindlichkeit ist immer dann gegeben, wenn ein Regelbruch zum einen unwahrscheinlich ist und zum anderen, im Falle des Auftretens eines Regelbruches, nicht zur Korrektur der Regel führt, sondern zur Korrektur des Fehlers. Maßgeblichkeit ist immer dann gegeben, wenn man davon ausgehen kann, daß ein Handlungsmuster nur aufgrund der Regel aufgetreten ist.

Mit einer solchen offenen Bestimmung der Merkmale entwickelt der Begriff der Institution ein rekordverdächtiges „Allround-Talent“. Denn letztlich kann man jedes soziale Strukturmuster auf institutionelle Regeln zurückführen, die dauerhaft, verbindlich und relevant sind. Selbst das Denken besitzt dann zu großen Teilen institutionelle Qualität. Der neo-institutionalistische Institutionenbegriff weist damit eine Beweglichkeit auf, welche den analytischen Blick auf Makro-, Meso- und Mikro-Phänomene richtet. So wird ersichtlich, warum Neo-Institutionalisten ihr Interesse auf derart unterschiedliche Institutionen richten wie „world polity“, den Staat, das Schulsystem, Kunstmuseen und Professionen oder Rollen, formale Strukturaspekte in Organisationen und Kognitionen. Beispielsweise bezeichnet Meyer (1987) „world polity“ als Institution und untersucht die aus dieser Institution sich entwickelnden gesellschaftlichen Strukturformen wie den Staat, formale Organisationen und das autonome und rationale Individuum. Tolbert und Zucker (1983) untersuchen wiederum den Einfluß des Staates auf die Implementierung und Ausbreitung von Staatsdienstreformen und die daraus resultierenden Veränderungen formaler Strukturen in kommunalen und staatlichen Regierungsorganisationen in US-amerikanischen Bundesstaaten. In dieser Studie wird also das als Institution bezeichnet und in ihrem Einfluß untersucht, was bei Meyer Produkt einer Institution ist (der Staat). Ebenso kann man formale Strukturaspekte von Organisationen als Resultat institutioneller Wirkung bezeichnen (TOLBERT/ZUCKER 1983) oder aber als eigene Institution (ZUCKER 1983). Aus der hier angedeuteten charakteristischen Offenheit resultiert also einerseits eine gewisse Tendenz zur Beliebigkeit, gleichzeitig aber auch eine der Stärken des Ansatzes, nämlich seine überaus vielseitige Anwendbarkeit. Denn legt man den neo-institutionalistischen Institutionenbegriff zugrunde und fragt nach



relevanten Institutionen für Organisationen, so eröffnet sich einem ein weites Feld für die wissenschaftliche Tätigkeit.

Diese Offenheit des Institutionenbegriffes ist von vielen Autoren kritisiert worden. Für die Kritiker wird der Institutionenbegriff damit unscharf und verliert an Bedeutung. Die Bezeichnung „Institution“, so die Kernthese, sollte nur für jene sozialen Gebilde vorbehalten bleiben, die gesamtgesellschaftlich von Relevanz sind (BLUHM 2005; WHITLEY 1999). Eine derartige Argumentation vermischt häufig - ohne dies den gerade genannten Autoren inauguriert zu wollen - den umgangssprachlichen Gebrauch des Institutionenbegriffs mit dem wissenschaftlichen. Umgangssprachlich bezeichnen wir in der Regel die Kirche, den Staat, die UNO etc. als Institutionen, nicht den „Kundenservice“ einer Werkstatt wie im oberen Beispiel. Im alltagsweltlichen Verständnis ist eine Institution in erster Linie nicht „nur“ handlungsleitende Instanz, sondern eine gesellschaftliche Bereiche integrierende, meist politische und soziale Ordnungsinstanz, welche gesamtgesellschaftlich eine bedeutende Stabilisierungsfunktion zugewiesen wird. Übersehen wird dabei, daß es sich auch bei den oben beschriebenen (neo-institutionalistischen) „kleinen Institutionen“ *funktional* um das gleiche Phänomen handelt. Denn auch kleine Institutionen stabilisieren, integrieren und können als eine Ordnungsinstanz angesehen werden (auch wenn es nur um die Ordnung eines kleinen beobachteten Ausschnitts der Wirklichkeit geht).<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Akzeptiert man die oben entwickelte Definition von Institutionen — denn letztlich handelt es sich um „Akzeptieren“ oder „Nicht-Akzeptieren“, da Definitionen per definitionem nicht richtig oder falsch sein können, sondern nur zweckmäßig oder weniger zweckmäßig oder aber in sich widersprüchlich —, so läßt sich auch ein vieldiskutiertes Problem der Organisationswissenschaft auflösen, nämlich die Unterscheidung zwischen Institution und Organisation: Institutionen sind Regeln für Handlungen, die zeitlich von langer Dauer, sozial verbindlich und sachlich relevant sind. Eine Organisation soll dagegen verstanden werden als von Personen gegründetes, zur Verwirklichung spezifischer Zwecke bewußt geschaffenes, von Werten getragenes, mit Ressourcen ausgestattetetes, dauerhaftes Kollektiv, welches sich verbindlich und maßgeblich an die durch die Erfüllung des Zweckes vorgegebenen Regeln hält. Demnach würde jede Organisation auch eine Institution sein. Denn jede Organisation läßt sich in eine Vielzahl von Regeln für Handlungen zerlegen, die zeitlich von langer Dauer, sozial verbindlich und sachlich relevant sind. Damit sind die formal gesetzten Regeln wie Mitgliedschaftskriterien, Stellen- und Positionsbeschreibungen, Organisationsziele etc. ebenso eingeschlossen wie die informellen, aber ebenso strukturgebenden Regeln wie Hierarchien, Kommunikationswege etc. Natürlich gibt es innerhalb von Organisationen auch Aspekte, die nicht institutionell geregelt sind, wie die Bearbeitung gänzlich unerwarteter Probleme, ad hoc Entscheidungen usw. Während also eine Organisation immer auch eine Institution ist, gilt dies im umgekehrten Falle nicht. Eine Institution ist nur dann eine Organisation, wenn durch diese Institution auch Handlungen festgelegt werden, welche für eine Organisation im oben genannten Sinne typisch sind. - So beschreibt Zucker Organisationen beispielsweise als Institutionen (übrigens mit gesamtgesellschaftlicher Bedeutung), da Organisationen eine Koordinationsform vorgeben, welche sich in anderen Bereichen wiederfindet, diese also dauerhaft, maßgeblich und verbindlich strukturiert. Die Koordinationsform „Organisation“ zeichnet sich für Zucker durch einen hohen Formalisierungsgrad und durch das Merkmal unpersönlicher Positionen aus, die austauschbar sind. Zucker beschreibt, daß z.B. auch die immer bedeutender werdenden Aktiengesellschaften nach diesem Modell strukturiert sind.

### 3.3 Zusammenfassung von Kapitel 3

Der Neo-Institutionalismus hat zum Ziel, die Existenz von Organisationen und deren Strukturen als auch die Prozesse in Organisationen zu verstehen und zu erklären. Dabei unterscheiden sich die neo-institutionalistischen Erklärungsversuche in signifikanten Aspekten von den Erklärungsversuchen anderer Ansätze. Eines seiner charakterisierenden und unterscheidenden Elemente ist die Wiederentdeckung von Institutionen in ihrer Bedeutung für das organisationale Geschehen. Institutionen sind, wie im vorangegangenen Unterkapitel (3.2) dargelegt, eine besondere Art von Regeln, die in typisierter Form Anweisungen für (organisationales) Handeln beinhalten. Derartige Institutionen sind demnach, gerade weil sie Handlungen generieren, bedeutende Einfluß- und Bedingungsgrößen für Organisationen. Die Kennzeichnung und Beschreibung der Wirkungen dieser institutionellen Einflußgrößen steht im Zentrum einer neo-institutionalistischen Untersuchung. Dabei hat sich herausgestellt, daß die für Organisationen relevanten Institutionen zum großen Teil von „außen“ auf die Organisationen Einfluß nehmen. Das heißt, Organisationen werden mit institutionellen Einflüssen konfrontiert, die zum großen Teil außerhalb der Organisation generiert werden und sogar außerhalb eines organisationalen Feldes. Mit Parsons kann man derartige Institutionen entweder der Ökonomie, der Kultur, der Gemeinschaft oder der Politik zuordnen. Dabei ist die Differenzierung der Gesellschaftsbereiche als eine analytische zu verstehen, welche die gesellschaftlichen Bereiche nach ihren primären Funktionen unterteilt und welche in dieser analytischen Striktheit in der Empirie nicht anzutreffen sein wird. Die Pointe des Neo-Institutionalismus besteht nun darin, daß mit diesem Ansatz Institutionen in den Blick geholt werden, deren Bedeutung für Organisationen man bislang in den dominanten Ansätzen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft nicht wahrgenommen hat, wie Werte, Professionen, den Staat usw. (siehe Kapitel 4). Das Überraschungsmoment resultiert also aus einem bislang noch nicht beobachteten Kausalitätszusammenhang zwischen spezifischen gesellschaftlichen Institutionen und einer Fokalorganisation (oder einem organisationalen Feld). Entsprechend besteht die Pointe dieser Arbeit darin, daß die untersuchten Institutionen gerade nicht nur der Ökonomie und damit der ökonomischen Umwelt von Organisationen zuzuordnen sind, sondern eben auch der Kultur, der Gemeinschaft und der Politik, so daß für den Neo-Institutionalismus folglich kein entsprechender Ökonomismus festgestellt werden kann.

Diese neu ins Interesse gerückten Gesellschaftsbereiche und die daraus hervorgehenden institutionellen Einflüsse auf Organisationen sollen in dem folgenden Kapitel dargestellt und systematisiert werden. Die Systematisierung erfolgt entlang der von Parsons entwickelten Einteilung von Gesellschaften in verschiedene Subsysteme, wie Wirtschaft, Kultur, Gemeinschaft und Politik.

## 4. Organisationswissenschaft mit Gesellschaft: der Neo-Institutionalismus

Zur Einleitung dieses zentralen Kapitels ist es sinnvoll, noch einmal die Argumentation dieser Arbeit kurz zu rekapitulieren. In Kapitel 2 wurden die dominanten Ansätze der US-amerikanischen Organisationswissenschaft untersucht und dargestellt. Die Darstellung kumulierte in dem Befund, daß die Kontingenztheorie, der Populationsökologische Ansatz, der Ressourcen-Dependenz-Ansatz und die Transaktionskostentheorie zur Erklärung organisationaler Prozesse vornehmlich die ökonomische Umwelt berücksichtigen und vorwiegend Fragen der Ressourcensicherung in den Mittelpunkt der Betrachtung stellen. Eine Diskussion organisationaler Auswirkungen auf nicht-ökonomische Bereiche konnte nur vereinzelt festgestellt werden. Zudem werden in der Hauptsache gewinnbringende Organisationen untersucht, allerdings gibt es diesbezüglich auch eine für manche Forschungsfelder nennenswerte Anzahl von Untersuchungen, die sich mit Non-Profit-Organisationen befaßt.

Die Kernthese dieser Arbeit besagt nun, daß im Neo-Institutionalismus für die Analyse von Organisationen nicht nur Einflüsse der Wirtschaft auf Organisationen in den Blick genommen werden und Organisationen damit nicht nur mit Bezug zur ökonomischen Umwelt untersucht werden, sondern es wird zudem die Bedeutung anderer gesellschaftlicher Bereiche und deren institutionelle Einflüsse hervorgehoben. Und dies unabhängig von der Art der zu untersuchenden Organisation, also unabhängig davon, ob es sich um Wirtschaftsorganisationen, politische Organisationen, Kultureinrichtungen oder Organisationen mit vergemeinschaftender Funktion handelt.

Im weiteren Verlauf dieses Kapitels soll vor allem diese Besonderheit des Neo-Institutionalismus genau begründet und herausgearbeitet werden. Das heißt, es wird zu zeigen sein, inwiefern Neo-Institutionalisten bei der Analyse von Organisationen über die Ökonomie hinausgehen und zudem die Politik, die Kultur und die Gemeinschaft berücksichtigen. Es wird ferner darauf geachtet, welcher Organisationstypus im Neo-Institutionalismus im Zentrum steht. Diese zwei Kriterien - die oben als Indikatoren einer ökonomistischen bzw. nicht-ökonomistischen Perspektive ausgewiesen wurden - werden anhand von empirischen Arbeiten ermittelt.

Dabei ist auf eine Besonderheit der Vorgehensweise aufmerksam zu machen. Und zwar sollen zunächst nur empirische Arbeiten vorgestellt werden, welche sich vornehmlich

mit der Analyse von Wirtschaftsorganisationen auseinandersetzen, weil so ein Vergleich zwischen den in Kapitel 2 vorgestellten Ansätzen und dem Neo-Institutionalismus möglich ist. Dieser Vergleich dient der Sichtbarmachung der neo-institutionalistischen Variablenvielfalt im Unterschied zu dem eher engen, vorwiegend an der Ökonomie ausgerichteten Fokus der anderen Ansätze. Der Unterschied zwischen dem Neo-Institutionalismus und den anderen dominanten organisationswissenschaftlichen Ansätzen wäre nicht so offenkundig, wenn man zeigte, inwiefern der Neo-Institutionalismus bei der Analyse von gänzlich anderen Organisationen, wie Kindergärten oder Krankenhäusern, nicht-ökonomische Aspekte berücksichtigt. Kann man aber erweisen, daß bei der Untersuchung von im Prinzip identischen Organisationen völlig andere Einflußgrößen ins Spiel kommen, so wird die unterschiedliche Ausrichtung des Neo-Institutionalismus besonders deutlich. Indem also im Folgenden der analytische Fokus vornehmlich auf die Analyse von Wirtschaftsorganisationen gerichtet wird, ist ein Vergleich und damit das Erkennen von Unterschieden möglich und leicht nachvollziehbar.

Die Darstellung und Analyse des Neo-Institutionalismus zielt dabei vor allem darauf ab, die Vielfältigkeit von gesellschaftlichen institutionellen Einflüssen hervorzuheben, denen sich Wirtschaftsorganisationen ausgesetzt sehen. So werden im Neo-Institutionalismus, ähnlich wie bei den Ansätzen in Kapitel 2, Wirtschaftsorganisationen auch in Abhängigkeit zu institutionellen Einflüssen aus der ökonomischen Umwelt untersucht, aber eben nicht nur. Das heißt, es werden durchaus Organisationen unter Berücksichtigung von z.B. veränderten Marktprozessen, der Wettbewerbsdichte oder Handelsstrukturen untersucht, darüber hinaus wird aber zusätzlich eine Reihe weiterer, nicht-ökonomischer Institutionen wie z.B. politische Regelungen, kulturelle Werte usw. in die Analyse miteinbezogen. Die Arbeiten, in denen im Neo-Institutionalismus Wirtschaftsorganisationen mit Blick auf institutionelle Einflüsse aus der Wirtschaft untersucht werden, eignen sich also im Prinzip nicht, um den Unterschied zwischen dem Neo-Institutionalismus und den anderen Ansätzen deutlich zu machen, sie sollen aber dennoch im Unterkapitel 4.1.1 vorgestellt werden, um zu zeigen, daß der Neo-Institutionalismus diesen wichtigen Bereich der ökonomischen Umwelt ebenfalls berücksichtigt.

Im einzelnen wird in den folgenden Unterkapiteln zu zeigen sein, inwiefern im Neo-Institutionalismus Institutionen untersucht werden,

- 1) die primär dem wirtschaftlichen Gesellschaftsbereich zuzuordnen sind und (fast) ausschließlich die wirtschaftliche Beschaffung und Verteilung von Ressourcen in Wirtschaftsorganisationen regeln;
- 2) die primär dem Kultursystem der Gesellschaft zuzuordnen sind und primär die Legitimation gesellschaftlicher Werte regeln, aber auch organisationale Prozesse in Wirtschaftsorganisationen anweisen;
- 3) die primär der Gemeinschaft zuzuordnen sind und primär vergemeinschaftende Funktion haben, aber auch organisationale Prozesse in Wirtschaftsorganisationen anweisen; und
- 4) die primär der Politik zuzuordnen sind und primär Prozesse der politischen Zielerreichung regeln, aber auch organisationale Prozesse in Wirtschaftsorganisationen anweisen.

Ferner soll, um dem breitem Anwendungsspektrum des Neo-Institutionalismus gerecht zu werden, die Analyse an diesem Punkt nicht enden. Denn charakteristisch für die neo-institutionalistische Perspektive ist ja gerade, daß mit ihr grundsätzlich alle Organisationen unter einem weiten analytischen Blickwinkel untersucht werden können. Im Prinzip kann man — Parsons' Schema sei dabei weiter zugrundegelegt — vier Kategorien von Organisationen differenzieren, nämlich wirtschaftliche, kulturelle, vergemeinschaftende und politische, welche ihrerseits durch Institutionen aus vier verschiedenen Gesellschaftsbereichen beeinflußt werden. Das heißt: Auch Organisationen mit primär vergemeinschaftender Funktion wie die Professionen, deren primäre Funktion in der Integration der Mitglieder in ein Gerüst (professioneller) Standards und Normen besteht, sind von institutionellen wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Einflußgrößen nicht ausgeschlossen. Denn nach Parsons besteht zwar die primäre Funktion der Profession in der Integration der Mitglieder in die professionelle Gemeinschaft; darüber hinaus sind Professionen auch dem wissenschaftlichen Wahrheitsanspruch verpflichtet (werterhaltender Einfluß), der Öffnung für die Interessen von Klienten zugetan (wirtschaftlicher Einfluß) und durch politische Gesetzgebungen den Zielen der Gesellschaft geneigt (politischer Einfluß). Ähnliches kann man auch für werterhaltende (z.B. Kirchen) und politische (z.B. Gerichte) Organisationen zeigen. Das gleiche Schema institutioneller Einflüsse, so wie es in Kapitel 4.1 für Wirtschaftsorganisationen angewendet werden wird, läßt sich also ebenso auf die drei anderen differenzierten Organisationsformen übertragen. Es entspräche demnach einer verkürzten Darstellung des neo-institutionalistischen Spektrums, ließe man diese anderen Forschungsbereiche gänzlich unberücksichtigt. Deshalb soll in den Unterkapiteln 4.2 - 4.4 die neo-institutionalistische Perspektive anhand von kulturellen, vergemeinschaftenden und politischen Organisationen vorgestellt werden. Dabei

wird diese Darstellung vergleichsweise knapp ausfallen, während die neo-institutionalistische Analyse von Wirtschaftsorganisationen ausführlicher nachgezeichnet werden soll, da sich hieran die wesentlichen Unterschiede zu den oben dargestellten Ansätzen aufzeigen lassen.

Im nächsten Unterkapitel 4.1 wird also zunächst ausführlich dargestellt, welchen institutionellen gesellschaftlichen Einflüssen Wirtschaftsorganisationen nach neo-institutionalistischen Erkenntnissen ausgesetzt sind. Die verschiedenen institutionellen gesellschaftlichen Einflüsse werden dafür entlang dem von Parsons vorgegebenen Schema in vier Kategorien unterteilt (4.1.1 - 4.1.4).

## 4.1 Die institutionellen Einflüsse auf das Wirtschaftssystem

In diesem zentralen Unterkapitel werden neo-institutionalistische empirische Studien vorgestellt werden, in denen institutionelle Einflüsse der einzelnen Gesellschaftsbereiche auf die Wirtschaft untersucht werden. Die Wirtschaft wird als ein Subsystem der Gesellschaft begriffen, dessen primäre Funktion in der Adaption und Bereitstellung von Ressourcen für die Gesellschaft besteht. Das Wirtschaftssystem wird als ein autonomes Teilsystem begriffen, das primär dieser für die Gesellschaft spezifischen Funktion verpflichtet ist. Darüber hinaus ist das Wirtschaftssystem von anderen Einflüssen nicht unabhängig. Es unterliegt einer gesetzlichen Regelung und wird durch eine normative Ordnung dirigiert, welche wiederum Ausdruck der in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen herrschenden Ordnung ist.

Der Neo-Institutionalismus greift nun viele dieser institutionellen Einflüsse auf. Dabei kann man institutionelle Einflüsse, die vornehmlich innerhalb des Wirtschaftssystems generiert werden und auch nur für dieses funktional sind, von anderen institutionellen Einflüssen unterscheiden, die quasi von den anderen drei Gesellschaftsbereichen auf die Wirtschaft einwirken. Die folgende Diskussion beschreibt diese vier möglichen Einflußsphären: die institutionellen Einflüsse innerhalb des Wirtschaftssystems (4.1.1); die institutionellen Einflüsse der Kultur auf das Wirtschaftssystem (4.1.2); die institutionellen Einflüsse des Gemeinschaftssystems auf das Wirtschaftssystem (4.1.3); die institutionellen Einflüsse der Politik auf das Wirtschaftssystem (4.1.4). Die Diskussion, obwohl primär der Darstellung und Sichtbarmachung der Institutionenvielfalt geschuldet, kommt nicht daran vorbei, wichtige neo-institutionalistische Konzepte sowie deren Operationalisierung kritisch zu beleuchten und damit gleichzeitig einen Beitrag zur Konturierung des neo-institutionalistischen Theoriegerüsts zu liefern.



### 4.1.1 Institutionelle Einflüsse innerhalb des Wirtschaftssystems

In diesem Abschnitt geht es um die Darstellung der Wirkungsweise von Institutionen innerhalb des Wirtschaftssystems in ihrem Einfluß auf dasselbe. Es handelt sich dabei um Institutionen, deren primäre Funktion in der Lösung der adaptiven Probleme der Beschaffung und Organisation ökonomischer Ressourcen besteht. Eine latente Funktion dieser Institutionen, also beispielsweise der Einfluß auf andere Subsysteme der Gesellschaft, besteht nicht bzw. wird in den entsprechenden Arbeiten nicht untersucht. Es geht im Folgenden also um Institutionen, die *primär* nur für wirtschaftliche Prozesse relevant sind. Dazu gehören z.B. spezifische Markt- und Handelsstrukturen, Qualitätssicherungskreisläufe, Vorstellungen über die Höhe angemessener Vergütungen usw. Die Systemgebundenheit derartiger Institutionen wird sichtbar, wenn diese mit anderen Institutionen, die im Prinzip den gleichen Sachverhalt betreffen, miteinander konfrontiert werden. So zeigt z.B. der Mannesmann-Prozeß, daß es nicht nur *eine* gesellschaftliche Moral gibt, sondern im Prinzip für jedes gesellschaftliche System eine andere, deren Angleichung im Fall Mannesmann über politische Entscheidungsprozesse erzielt werden soll.

Die Analyse von Institutionen innerhalb der Wirtschaft gehört dabei nicht zu dem Hauptgebiet des Neo-Institutionalismus, der sich mehr auf die Verbindung und Einflußnahme verschiedener Gesellschaftsgebiete versteht. Vielmehr haben sich häufig Ökonomen der Analyse institutioneller Wirkungen innerhalb des Wirtschaftssystems angenommen (vgl. z.B. FRANK 1998; HAMILTON/FEENSTRA 1998; WILLIAMSON 1985). Oder aber es lassen sich Wissenschaftler wie Fligstein und North diesem Forschungsbereich zuordnen, die sich in erster Linie als Ökonomen bezeichnen lassen, aber interdisziplinär arbeiten und auch für die Soziologie und Organisationswissenschaft, insbesondere für den Neo-Institutionalismus wichtig bzw. in der neo-institutionalistischen Theoriedebatte einflußreich waren.<sup>64</sup>

Im Folgenden soll zunächst eine Studie von Neil Fligstein (1991) vorgestellt werden (DIMAGGIO 1988; HASSE/KRÜCKEN 1999: 39ff.; WALGENBACH 1999: 337f.).

---

<sup>64</sup> Interessant ist dabei, daß es eine Gruppe von Ökonomen gibt, welche stark vom Neo-Institutionalismus beeinflusst ist, aber nicht „genug“ soziologisch, um dem soziologischen Neo-Institutionalismus zugeordnet werden zu können, und auch nicht „genug“ ökonomisch, um der New Institutional Economics zugeordnet werden zu können. Diese Gruppe, von der Beiträge in dem Sammelband von Mary Brinton und Victor Nee (1998) veröffentlicht sind, sieht sich — typisierend — „committed to the choice-theoretic tradition of explanation“, allerdings nennen sie dieses Rational-Choice-Modell als ein „choice within constraints“-Modell. Sie selbst nennen sie „economic sociologists“ (NEE/BRINTON 1998a: XV), was m.E. treffender ist als die durch den Titel des Sammelbandes „The New Institutionalism in Sociology“ angedeutete Zuordnung zum soziologischen Neo-Institutionalismus. Denn dominant in diesem Sammelband ist ein Handlungsmodell, welches Handeln grundsätzlich als rationales und interessegeleitetes Handeln versteht, welches aber in seiner Rationalität durch Institutionen begrenzt ist. Anders als Vertreter der New Institutional Economics sehen die Autoren in dem Band von Brinton und Nee ökonomisches Handeln stets eingebunden in einen Kontext und eine Vielzahl sozialer Bedingungen. Für sie gelten Institutionen als die formalen und informalen Regeln des Spiels, darunter fallen auch Werte, Sitten, Gebräuche, kulturelle Unterschiede etc. Im Unterschied zu dieser Gruppe geht der Neo-Institutionalismus davon aus, daß auch das durch Institutionen beeinflusste Handeln durchaus rational sein kann, sieht aber, daß es nicht nur eine ökonomische Rationalität gibt, sondern viele Rationalitäten und Handlungslogiken (MEYER/ROWAN 1977).

#### 4.1.1.1 *Neil Fligstein (1991): The Structural Transformation of American Industry*

Fligsteins Studie (1991) über die Ursachen der Diversifizierung US-amerikanischer Unternehmen in den Jahren von 1919 bis 1979 eignet sich für die Darstellung institutioneller Einflüsse, die innerhalb des Wirtschaftssystems generiert werden und auf dieses auch wieder zurückwirken. Zudem läßt sich diese Arbeit als ein interessantes Beispiel lesen, wie institutionelle von nicht-institutionellen Einflüssen unterschieden werden können.

In der historisch angelegten, quantitativen Untersuchung lokalisiert Fligstein zwei Diversifizierungsschübe unter den 100 größten US-amerikanischen Unternehmen, den ersten um 1930, zur Zeit der Depression, und den zweiten gegen Ende der 40er und Anfang der 50er Jahre, nach der Errichtung des Celler-Kefauver Act: Der erste Schub, als Folge der Depression, führt dazu, daß die Unternehmen ihre Produktpalette und Absatzmärkte zur Erreichung der Risikominderung diversifizieren. Unternehmen wechseln in der Zeit während und nach der Depression von der klassischen Einproduktunternehmung („product-dominant“) zu einer Unternehmung mit verwandten Produkten („product-related“) (beispielsweise produziert ein Chemieunternehmen nicht mehr nur Chemikalien, sondern auch Farben und Sprengstoff). Ein ähnlicher, zweiter Schub, diesmal von der produkt-verwandten Strategie („product-related“) zu einer Diversifizierungsstrategie mit nicht-verwandten Produkten („product-unrelated“) setzt zwischen 1940 und 1950 ein (beispielsweise produziert das Unternehmen Ling-Temco-Vought Raketen, stellt Stahl her und betreibt eine Autovermietung). Ein wichtiger Grund für diesen zweiten Diversifizierungsschub resultiert aus einer Veränderung der politischen Gesetzgebung, derzufolge der Staat mit dem Celler-Kefauver Act die monopolähnliche Konzentration eines Unternehmens in einem Industrie- oder Geschäftszweig für illegal erklärt und aufgrund dessen im Jahre 1950 die 50 der 100 größten Unternehmen in Antitrust-Prozesse verwickelt sind.

Die Veränderungen in der Ausrichtung der Unternehmensstrategie können demnach ursächlich auf die Depression und die veränderte Gesetzgebung zurückgeführt werden. Interessanterweise attribuiert Fligstein die Diversifizierungsschübe nicht ausschließlich diesen exogenen Schockwirkungen, als welche er die Depression und auch die radikal veränderte Gesetzgebung bewertet. Beide Veränderungen sind für Fligstein zwar notwendige Bedingungen, aber keine hinreichenden. Statt dessen argumentiert Fligstein, daß die Veränderungen der Strategie in Richtung Diversifizierung auch von einzelnen Akteuren in den Unternehmen, welche über den entsprechenden Einfluß zur Durchsetzung der Veränderung verfügten, als Chance begriffen und gewollt werden müssen und letztlich gegen

bereits vorhandene Strukturen durchgesetzt werden. Depression und Gesetzentwürfe führen also nicht direkt und unumgänglich zur Neuausrichtung der Unternehmensstrategie, sondern nur vermittelt über die Tatkraft einflußreicher Akteure (FLIGSTEIN 1991: 318).

Und in der Tat stellt Fligstein fest, daß die Art der Diversifizierungsschübe, also einmal „product-related“ und einmal „product-unrelated“, auf unterschiedliche Interessen und Präferenzen („interests“) der Präsidenten der Unternehmen zurückzuführen sind. Die „product-related“-Strategie wird nach Fligstein vor allem in Unternehmen betrieben, deren Präsident eine Marketing- und Sales-Karriere durchlaufen hat, während die „product-unrelated“-Strategie vor allem von Präsidenten forciert werden, welche aus dem Finanzbereich kommen. Fligstein begründet diesen Befund, indem er die individuellen Interessen und spezifischen lebensweltlichen Hintergründe der Präsidenten, insbesondere deren beruflichen Hintergrund als erklärende Variable anführt. Denn der berufliche Hintergrund bestimmt nach Fligstein maßgeblich die Wahrnehmung von Problemen in den Organisationen sowie das Suchen von Lösungen für diese Probleme. Entsprechend haben Präsidenten mit einer Marketing- und Verkaufslaufbahn sich für eine produktbezogene Diversifizierung eingesetzt, mit dem Ziel, Wachstum über einen Ausbau der Produktpalette und die Eroberung neuer Nischen und Märkte zu erreichen. Präsidenten mit finanzwirtschaftlichem Hintergrund interessieren sich hingegen nicht für die Harmonie von Produktlinien oder für das Bewahren von Produkttraditionen, sondern betrachten Diversifizierung lediglich als eine Form von Investment. Folglich kann in alles investiert werden, was Gewinne verspricht (FLIGSTEIN 1991: 318ff.).

Innovationen werden nach Fligstein also aufgrund von exogenen Schockwirkungen zunächst möglich gemacht. Der Grund für die tatsächliche Umsetzung ist aber den Präferenzen und Interessen einflußreicher Akteure zuzuschreiben (dabei impliziert Fligstein, daß die Durchsetzung der präsidentialen Interessen auch im Sinne der Unternehmung ist, da die divisionalen Unternehmen auf Dauer erfolgreicher operieren und sich am Markt halten können). Im Laufe der Zeit, mit wachsender Übernahme der Diversifizierungsstrategie durch erfolgreiche Unternehmen, war diese Maßnahme nicht mehr von der unternehmerischen Bildfläche wegzudenken; Diversifizierung wird zum „common sense“ der Unternehmensführung, auch in Firmen, deren Präsidenten nicht eine der beiden Karrierewege hinter sich hatten. Denn der Einfluß der Präsidenten aus dem Marketing- wie dem Finanzsektor auf die ermittelte Diversifizierungsstrategie der Unternehmen verlor seinen signifikanten positiven Effekt nach 10 Jahren (FLIGSTEIN 1991: 332). Zum Zeitpunkt der

Innovation ist die Diversifizierungsstrategie daher noch nicht institutionalisiert (die Strategie der Divisionalisierung ist also noch keine Institution, da sie noch kein ein Regelsystem vorgibt, nach dem sich die 100 Unternehmen richten); Divisionalisierung ist zunächst etwas Neues, und wird, wenn überhaupt, nur vereinzelt von Organisationen praktiziert. Erst nach einer Weile setzt ein Prozeß der Institutionalisierung ein: Diversifizierung wird zur verbindlichen Strategie der Unternehmensführung und kann deshalb als ein institutionelles Regelsystem verstanden werden, nach dem sich ab 1979 der überwiegende Teil der 100 größten US-amerikanischen Unternehmen verbindlich und dauerhaft richten (auch wenn die Art der Diversifizierung wiederum differenziert werden kann).

Fligsteins Studie ist in zweifacher Hinsicht interessant. Zum einen wird mit dieser Arbeit die Unterscheidung zwischen institutionellen und nichtinstitutionellen Einflüssen verdeutlicht, und zum zweiten liefert sie ein Beispiel für die institutionellen Einflüsse innerhalb des Wirtschaftssystems. Beide Aspekte sollen im Folgenden erläutert werden.

#### 4.1.1.2 *Institutionen versus Schockwirkungen*

Fligsteins will mit seiner Studie deutlich machen, daß wirtschaftliche Innovationen nicht allein aufgrund von institutionellen Einflüssen initiiert werden. Bei den von ihm identifizierten Faktoren, die eine Veränderung der Unternehmensführung zur Folge haben, handelt es sich um exogene Schockwirkungen, die plötzlich, d.h. zeitlich punktuell auftreten, wie die große Depression sowie die radikal veränderte Gesetzgebung. Politische Schockwirkungen gelten für Fligstein nicht als institutionelle Einflüsse, da die Veränderung der rechtlichen Regelung für die Unternehmen etwas radikal Neues darstellt und sie keine Erfahrung im Umgang mit derselben haben, so daß von den Unternehmen ein bis dato einmaliges Verhalten gefordert ist. Die Gesetze, so Fligstein, sind also *aus Sicht der Unternehmen* noch nicht institutionalisiert. Wären sie es, so verfügten die Firmen über eingespielte Reaktionsweisen, die eine Neuausrichtung der Unternehmensstrategie dann nicht notwendig machten. Zu unterscheiden ist hier also die allgemeine institutionelle Bedeutung von Gesetzen von der Frage, für wen spezifische Gesetze als Institution verbindlich gelten. Denn grundsätzlich gelten Gesetze zwar als Institution, handelt es sich aber um Gesetze, nach denen sich niemand richtet, so haben diese Gesetze keinen institutionellen Charakter (zumindest aus Sicht der Akteure, die sich nicht nach ihnen richten). Es gilt also immer die Perspektive der Akteure in den Blick zu nehmen, um zu prüfen, ob für sie eine legale

Regelung institutionellen Charakter hat. Die entscheidende Frage lautet: Richten die Akteure ihr Handeln dauerhaft und verbindlich danach aus?<sup>65</sup>

Eine ähnliche Argumentation läßt sich hinsichtlich der Divisionalisierungsstrategie formulieren. Bei dieser handelt es sich um eine neue Form unternehmerischen Handelns, die Strategie ist also in sozialer Hinsicht nicht verbindlich für die Organisationen. Erst mit der Zeit steigen zunehmend mehr Unternehmen auf diese Strategie um, und sie wird verbindlich für sämtliche der größten 100 Unternehmen; Divisionalisierung wird wesentlich für ein erfolgreiches Operieren am Markt; und Divisionalisierung kann sich dauerhaft etablieren.

#### 4.1.1.3 *Interessen als institutionelle Interessen innerhalb der Wirtschaft*

Zweitens und vor allem ist Fligsteins Studie interessant, weil sie ein Beispiel für die institutionellen Einflüsse innerhalb des Wirtschaftssystems liefert. Dies wird an zwei Punkten ersichtlich: Zum einen, wie von Fligstein vorgeführt, wird die von einigen Managern einmal initiierte erfolgreiche Praxis der strategischen Ausrichtung von Unternehmen in Zeiten großer Unsicherheit von anderen führenden Managern als willkommenes Modell übernommen und kann sich langsam flächendeckend ausbreiten. Es handelt sich dabei um eine Praxis, die innerhalb des Wirtschaftssystems generiert wird. Der Prozeß der Divisionalisierung wird als Antwort auf ein Problem gesehen, mit dem Wirtschaftsorganisationen, und ausschließlich diese, infolge der Depression und der strengen Gesetzgebung konfrontiert sind. Die Strategie der Divisionalisierung hat damit ihren Ursprung im Wirtschaftssystem.

Die Art der Divisionalisierung wiederum ist abhängig von dem spezifischen beruflichen Hintergrund. Denn, wie Fligstein selbst hervorhebt, sind die Präferenzen und Interessen („interests“) der Präsidenten gebunden an die Erfahrungen und Sozialisation, welche die Präsidenten während ihrer Karriere machen. Präsidenten mit einer Karriere im Finanzbereich haben andere Präferenzen als jene, die über den Marketing- oder Verkaufsbereich an die Spitze der Unternehmen gelangen. Dadurch wird ersichtlich, daß auch die von Fligstein als individuell beschriebenen Präferenzen („interests“) institutionell eingebettet sind, und daß die Entstehung der Präferenzen über den institutionellen Weg der

---

<sup>65</sup> Aktuelles Beispiel für ein nicht institutionalisiertes Gesetz ist das Pfandgesetz, welches mit dem Ziel erlassen wurde, die Einführung des Pflichtpfandes für Einwegflaschen am deutschen Markt durchzusetzen. Bereits 1992 wurde per Gesetz beschlossen, daß in 10 Jahren ein Pflichtpfand für Einwegflaschen eingeführt werden sollte, sofern Einwegflaschen 70% des Flaschenmaterials übersteigen. Schon einige Jahre vor 2002 war abzusehen, daß die 70%-Hürde definitiv überschritten wird. Der Einzelhandel und die Hersteller aber reagierten nicht und trafen keinerlei Vorkehrungen für die gesetzlich beschlossene Umstellung. Als selbst im Jahre 2002 immer noch nichts geschehen war, um die Umstellung der Pfandregelung durchzusetzen, sah sich die Politik genötigt,

beruflichen Sozialisation festgelegt wird. Nur deshalb ist es möglich, daß in verschiedenen Unternehmen mit unterschiedlichen und nicht verwandten Produktpaletten, die zudem auf verschiedenen Märkten agieren, eine ähnliche Richtung der Unternehmenssteuerung („product-related“ und „product-unrelated“) eingeschlagen wird. Es handelt sich also um einen *institutionellen* Einfluß, der im Wirtschaftssystem generiert wird und für dieses verbindlich ist.<sup>66</sup> Wenn dem nicht so wäre, hätten die Präsidenten, initiiert durch die politischen Schockwirkungen, verschiedene Strategien (also zusätzlich zu den „product-related“ und „product-unrelated“ beliebige weitere) im Umgang mit den neuen Herausforderungen gewählt. Tatsächlich aber werden, zwar noch sehr vereinzelt, an verschiedenen Stellen von nicht miteinander interagierenden Akteuren ähnliche Wege gefunden, deren Struktur und quantitatives Auftreten sich mit den Jahren verdichten. Der entscheidende Punkt dieser Interpretation liegt in dem Befund, daß auch Präferenzen und Interessen in der Regel institutionell überformt sind.

Damit soll nicht nahegelegt werden, daß Individuen der Verantwortung für ihre Interessen enthoben sind (HIRSCH/LOUNSBURY 1997: 410). Jedoch führt diese Interpretation die Komplexität und das Ineinandergreifen institutioneller Strukturmuster vor Augen. Indem die institutionelle Gebundenheit von Interessen und Bedürfnissen hervorgehoben wird, erscheinen auch die Ergebnisse von Brint und Karabel (1991) in einem anderen Licht, die betonen, daß Institutionen immer Raum für autonome Interessen und Improvisationen lassen. Sie beschreiben, inwiefern Machteinflüsse und persönliche Präferenzen die Gestaltung organisationaler Felder beeinflussen. Sie fragen jedoch nicht, woher Interessen und Präferenzen kommen. Nimmt man diese Frage aber ernst, so muß der vorschnelle Schluß, welcher Interessen als grundsätzlich nicht-institutionelle Phänomene begreift (FLIGSTEIN 1991), zumindest relativiert und von Fall zu Fall überprüft werden.<sup>67</sup>

Fligsteins Studie sollte deutlich machen, inwiefern institutionelle Wirkungen innerhalb des Wirtschaftssystems generiert werden und wieder auf dieses zurückwirken.

---

eine Fristverlängerung um ein weiteres Jahr einzuräumen. Die vor Jahren per Gesetz beschlossene Pfandregelung hatte also nur bedingt zu einer verbindlichen Neuausrichtung der Praxis geführt.

<sup>66</sup> Nach Parsons läßt sich jedes soziale System (also Wirtschaft, Politik, Gemeinschaft, Kultur) in vier Subsysteme aufteilen, welche ebenso die vier Funktionen erfüllen müssen, wie das übergeordnete System der Gesellschaft. Das heißt, auch innerhalb der Wirtschaft müssen die Funktionen der politischen, sozialen und normativen Integration in die Wirtschaft sowie die Bereitstellung von Gütern und Ressourcen für die Wirtschaft geleistet werden. Es ist nicht möglich, die hier identifizierten institutionellen Einflüsse, die während der Karrierejahre die Interessen der Präsidenten maßgeblich geprägt haben, eindeutig einem Subsystem der Wirtschaft zuzuordnen, da Fligstein diese Einflüsse nicht näher beschreibt.

<sup>67</sup> Zudem könnte man auch argumentieren, daß die Interessen für die jeweiligen Akteure ebenfalls Institutionen sind, da sie 1) für diese bereits seit langem existieren, nämlich seit der Ausbildung; da sie 2) relevant für ein empirisches Phänomen sind, nämlich für die Wahl der Strategie; und da 3) die Präsidenten sich verbindlich nach den durch die Interessen vermittelten Anweisungen richten, d.h., sie stellen die individuellen Interessen nicht zurück, sondern folgen diesen.

#### 4.1.2 Institutionelle Einflüsse der Kultur auf das Wirtschaftssystem

In diesem Unterkapitel soll dargelegt werden, wie im Neo-Institutionalismus Prozesse in und von Wirtschaftsorganisationen durch institutionelle Einflüsse der Kultur beeinflusst werden. Nach Parsons werden die in der Gesellschaft realisierten spezifischen Normen durch das Kultursystem mit den übergeordneten Werten — und letztlich durch jene „letzte Realität“, die sich vor allem aus religiösen Orientierungen speist — legitimiert. Die Werte der Kultur sind Legitimation für die Normen der Gesellschaft. Traditionell waren die Normen der Gesellschaft in der Religion verwurzelt. Im Zuge des westlichen Rationalisierungsprozesses wurde die religiöse Ordnung zunehmend durch die weltliche Ordnung der Wissenschaft sowie in Teilen auch durch die der Kunst ersetzt bzw. ergänzt (PARSONS 2003: 125f.). Neue kulturelle Maßstäbe bzw. Werte wurden verpflichtend für die Gesellschaft.

Im Folgenden sollen neo-institutionalistische Analysen über jene „neuen kulturellen Werte“, die für die Gesellschaft als Orientierungsmuster fungieren, in ihrer Relevanz für die wirtschaftliche Ordnung exemplarisch untersucht werden. Dabei muß die sowohl in der Empirie als auch in der Theorie manchmal unscharfe Trennlinie zwischen Normen und Werten beachtet werden. In diesem Unterkapitel geht es nämlich um die Bedeutung von institutionellen Werten für Wirtschaftsorganisationen, der Einfluß von institutionellen Normen wird in Unterkapitel 4.1.3 behandelt. Getrennt werden damit allgemeine, abstrakte Orientierungsmuster, nämlich Werte, von spezifischen und konkreten Orientierungsmustern, den Normen. Normen sind die Strukturkomponenten des Gemeinschaftssubsystems, Werte die des jetzt interessierenden kulturellen Subsystems. Werte weisen im Unterschied zu Normen den größeren Allgemeinheitsgrad auf. Sie gelten tendenziell für die gesamte Gesellschaft (Individualismus, Freiheit), Normen sind die in verschiedenen Gemeinschaften (Marktgemeinschaft, Familie, Kirche, Partei) und in konkreten Handlungen zum Ausdruck kommenden spezifizierten Werte (Tauschfreiheit, Monogamie, Religionsfreiheit, Pressefreiheit). So gelten zwar sowohl Werte als auch Normen als Orientierungshilfen, jedoch werden Werte und Normen dahingehend unterschieden, daß Werte in der Orientierungsleistung nicht situationsspezifisch sind, Normen hingegen ein typisches Handeln für typische Situationen festlegen. Normen beziehen sich auf Werte, aber nicht alle Werte münden in Normen. Normen sind immer Normen von einer Gruppe oder Gemeinschaft, an die sich die in den Normen eingelassenen Sollensvorschriften richten. Die Befolgung von Normen ist für die Gemeinschaft, die sich auf die Norm verpflichtet hat, der Regelfall. Eine Abweichung, zwar stets möglich, wird sanktioniert. Werte hingegen sind *nicht sanktionsfähig*, da sie kein Sollen

ausdrücken; sie können deshalb auch keiner Gruppe verbindlich zugeordnet werden (BAHRDT 1992: 48ff.; SPITTLER 1967: 17).

Die im Folgenden darzustellende Ausrichtung des Neo-Institutionalismus auf übergeordnete Wert- und Orientierungsmuster ist eines der herausstechendsten Merkmale, die diesen Ansatz von den in Kapitel 2 besprochenen Ansätzen unterscheidet — und eines der Merkmale, die diesen Ansatz „groß“ gemacht haben. So gilt der im nächsten Abschnitt zu diskutierende Aufsatz von Meyer und Rowan aus dem Jahre 1977, in dem explizit die Relevanz von übergeordneten Werten und gesellschaftlichen Vorstellungen betont wird, als Gründungsdokument des Neo-Institutionalismus. Erfahrene Wissenschaftler und „Kenner der Branche“ berichten von einer „intellektuellen Elektrisierung“, die die Lektüre des Textes für sie bedeutete. Eine Reihe nachfolgender Arbeiten haben diese spezifische Ausrichtung übernommen, in denen der Einfluß gesellschaftlicher Werte auf Organisationen und deren Praktiken nachgewiesen wurde: So zeigen z.B. Monahan, Meyer, (1994: 266ff.) sowie Scott, Meyer (1994b), inwiefern der Glaube an das Prinzip des Individualismus zu der Institutionalisierung der heute weit verbreiteten unternehmerischen Praxis führt, Lehrgänge für Angestellte einzurichten. North (1988) kommentiert die Fehler und Versäumnisse der neoklassischen ökonomischen Theorie und des Rational-Choice-Modells, indem er die Abhängigkeit ökonomischer Entwicklungsstufen von institutionalisierten Werten und Glaubenssystemen beschreibt. Beispielhaft ist der historisch angelegte Aufsatz der im neo-institutionalistischen Forschungsfeld etablierten Wissenschaftler Barley und Kunda (1992). Die Autoren beschreiben rückblickend die Geschichte der US-amerikanischen Managementwissenschaft bis ins 19. Jh. als einen durch kulturelle Werte bestimmten Diskurs.<sup>68</sup>

#### 4.1.21 *John Meyer (1994): Social Environments and Organizational Accounting*

*John Meyer, Brian Rowan (1991): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*

In seinem Aufsatz „Social Environments and Organizational Accounting“ von 1994 geht Meyer der Frage nach, warum es in modernen Gesellschaften so viele Finanzberater gibt,

---

<sup>68</sup> Man mag mit der Interpretation der differenzierten Diskurs-Phasen (Industrial Betterment, Scientific Management, Welfare Capitalism, System Rationalism, Organizational Culture) nicht durchgängig übereinstimmen, interessant und bezeichnend ist aber die Tatsache, daß die Organisationswissenschaftler Barley und Kunda im Jahre 1992, also während der „Organizational Culture Phase“, die Theorien ihres eigenen Faches wissenssoziologisch als kulturell geprägte Ideengeschichte deuten. - Damit machen Barley und Kunda einmal mehr deutlich, wie sehr man als



wenn doch der Erfolg der Beratungstätigkeit oftmals fragwürdig bleibt (MEYER 1994a: 126; MONAHAN/MEYER/SCOTT 1994: 263; vgl. auch ERNST/KIESER 2002; NICOLAI/KIESER 2003; KIESER 2002). Er stellt fest, daß unterschiedliche Organisationen wie Umweltschutzorganisationen, Gesundheitsorganisationen, Regierungsorganisationen, Banken etc. in den letzten Jahren eine stark ansteigende Inanspruchnahme professioneller Finanzberater aufweisen. Meyer geht sogar soweit, den Befund der Zunahme von Beratungen nicht nur auf die US-amerikanische Gesellschaft zu beziehen, sondern von einer weltweiten Entwicklung zu sprechen (MEYER 1994a: 134). Unter Beratertätigkeit versteht er alle Dienstleistungen, welche der monetären Berechnung des Unternehmens- bzw. Organisationswertes dienen (MEYER 1994a: 123). In seiner Begründung bringt Meyer den Anstieg der Finanzberatungen in einen kausalen Zusammenhang mit dem westlichen Rationalisierungsprozeß, den er für eine zunehmende Standardisierung aller Lebensbereiche verantwortlich macht. In dessen Folge, so Meyer, wird die Vergleichbarkeit und Messung von monetären Daten erleichtert, was dazu führt, daß finanzielle Beratertätigkeiten leichter möglich wurden. Damit allerdings ist noch keine Erklärung der Zunahme der Beratertätigkeiten gegeben, sondern nur eine notwendige Bedingung beschrieben. Zusätzlich nämlich muß es auch Gründe dafür geben, warum Unternehmen mehr und mehr dazu übergehen, externe Berater hinzuzunehmen oder eigene Beratungsstellen in ihren Häusern einzurichten, obwohl der Erfolg derselben kaum nachgewiesen werden kann. An diesem Punkt setzt nun der bereits 1977 veröffentlichte Aufsatz „Institutionalized Organization: Formal Structure as Myth and Ceremony“ von Meyer und Rowan an (MEYER/ROWAN 1977, wiederabgedruckt 1991). In diesem Beitrag entfalten die Autoren eine Argumentation, die nicht nur grundlegend für den Neo-Institutionalismus ist, sondern die - zudem deutlicher als in dem Aufsatz von Meyer (1994a) - eine Antwort auf die Frage nach den Gründen des stetig ansteigenden Bedarfs an Unternehmensberatungen gibt.

Meyer und Rowan formulieren in ihrem Aufsatz eine radikale Kritik an den sowohl die Organisationswissenschaft als auch weite Bereiche der Ökonomie beherrschenden Vorstellungen von der Gestaltung formaler Organisationsstrukturen. Provokant argumentieren sie, daß Organisationen sich gerade *nicht* nur bei der Gestaltung ihrer formalen Strukturen an den rein ökonomisch-technischen Anforderungen orientieren, also nicht nur eine effiziente Ziel-Mittel-Verfolgung anstreben, sondern die Gestaltung der formalen Struktur und die

---

Wissenschaftler in dem eigenen Paradigma befangen ist und wie sehr ein einmal institutionalisiertes Paradigma ein „Anders-Denken“ unwahrscheinlich erscheinen läßt.

Sichtbarmachung dieser Struktur für andere relevante Akteure außerhalb und innerhalb der Organisation orientiert sich, mehr unbewußt als bewußt, vor allem an allgemeinen gesellschaftlichen Werten und dient dem Erwerb von *Legitimität*: „This chapter argues that the formal structures of many organizations in post-industrial society...dramatically reflect the myths of their institutional environments instead of the demands of their activities...Organizations that do so increase their legitimacy...“ (MEYER/ROWAN 1991: 41).

Diese Orientierung an allgemeinen gesellschaftlichen Werten zeigt sich nach Meyer, Rowan am Beispiel der Beraterbranche. Da nämlich der positive Einfluß beratender Tätigkeiten auf Produktivitäts- bzw. Ertragssteigerungen eines Unternehmens intern kaum nachvollziehbar ist, erscheint es zunächst als Paradoxon, daß auf Effizienz ausgerichtete Unternehmen dennoch auf teure Wirtschaftsberater nicht verzichten bzw. auf diese angewiesen sind. Meyer, Rowan argumentieren nun aber, daß Unternehmen diese Praxis pflegen, da die Hinzunahme und Einstellung von Beratern gesellschaftlichen, institutionalisierten<sup>69</sup> Vorstellungen von Effizienz und von moderner rationaler Unternehmensführung entsprechen (MEYER/ROWAN 1991: 56). Indem Unternehmen diesen Vorstellungen von Effizienz und Rationalität formal entsprechen, sind sie in der Lage, ihre Legitimität zu erhöhen. Legitimität wiederum wird als notwendig für das Fortbestehen der Organisation angesehen (MEYER/ROWAN 1991: 41, 43, 49f.). In der Argumentation von Meyer und Rowan ist die Orientierung an allgemeinen Werten derart zentral für das Überleben der Organisation, daß die ökonomische Performanz in ihrer Bedeutung im Einzelfall zweitrangig für das Überleben der Organisation sein kann. Auf diese Weise läßt sich das Fortbestehen von „permanently failing organizations“ — so der Titel eines Buches von Meyer und Zucker (1989) - erklären, die trotz ihrer zum Teil jahrzehntelangen verlustbringenden Performanz aufgrund ihrer Legitimität immer wieder finanzielle Zuschüsse und die ideelle Unterstützung einflußreicher Akteure finden, so daß sie am Markt bestehen bleiben.

An den Arbeiten von Meyer (1994a) und Meyer, Rowan (1977) läßt sich sehr deutlich der durch Werte initiierte normerhaltende bzw. normkonstituierende Einfluß auf das Wirtschaftssystem nachvollziehen. In Anlehnung an Parsons' Schema wird damit der institutionelle Einfluß des Kultursystems auf Wirtschaftsorganisationen hervorgehoben und

---

<sup>69</sup> Meyer und Rowan weisen Institutionen in ihrem Aufsatz zwar die zentrale Stellung zu, doch auch sie trifft die Kritik, daß sie hinsichtlich einer Bestimmung des Institutionenbegriffes unpräzise sind. Sie verwenden den Begriff „Institution“ synonym mit den Begriffspaaren „institutionalisierte Umwelten“ (MEYER/ROWAN 1991: 41), „institutionelle Regeln“ (MEYER/ROWAN 1991: 42) und „institutionalisierte Mythen“ (MEYER/ROWAN 1991: 46).

zu einem zentralen Baustein der neo-institutionalistischen Argumentation. Im Unterschied zu der Fligstein-Studie (1991), in welcher institutionelle Normen identifiziert werden, die nur für das Wirtschaftssystem selbst gelten und keine Anwendung außerhalb einer Wirtschaftskultur im engeren Sinne finden, identifizieren Meyer, Rowan gesamtgesellschaftliche institutionelle Einflüsse, die sowohl das Wirtschaftssystem als auch alle Bereiche der westlichen Gesellschaft durchdringen. Insbesondere betonen sie den zunehmenden Rationalisierungsprozeß, in dessen Konsequenz Vorstellungen von Rationalität und Effizienz sich zu allgemeingültigen Werten der Gesellschaft entwickeln, welche in Normen münden und so leitend für das wirtschaftliche Handeln sind.

Dieser Fokus auf die Bedeutung von Werten und wertrationaler Anerkennung grenzt den Neo-Institutionalismus charakteristisch von den in Kapitel 2 diskutierten Ansätzen ab (SCOTT 2001: 59), in denen die Bedeutung von Werten und „Legitimität“ als Variable nicht auftaucht, oder Legitimität wie im Populationsökologischen Ansatz überwiegend als Ressource verstanden wird (CARROLL/DELACROIX 1982; SINGH/TUCKER/HOUSE 1986; SINGH/TUCKER/MEINHARD 1991: 393f.; vgl. auch Kap. 2.3). Gleichzeitig wird mit dem Konzept der Legitimität die Interpenetration von Wirtschaftssystem und Kultursystem besonders deutlich, da das ökonomische Handeln in sozial-kulturellen Diskursen auf Werte begründet werden muß. Die Ergebnisse des Diskurses werden dann für ökonomische Probleme spezifiziert und angewandt und dadurch im Wirtschaftssystem sichtbar.<sup>70</sup>

#### 4.1.2.2 *Legitimität*

Interessant für die Argumentation der Arbeit ist die Studie von Meyer und Rowan nicht nur, weil sich Wirtschaftsorganisationen an institutionellen Werten der Gesellschaft orientieren, die gerade nicht in der Effizienzlogik des Wirtschaftssystems verankert sind. Sondern wichtig ist zudem die Begründung, warum die Unternehmen das tun. In dem Text lassen sich zwei kausale Prozesse identifizieren. Zum einen weist der Text eine Semantik auf, welche den Institutionen eine kausale Kraft zuschreibt, deren Quelle allerdings unbenannt bleibt. Dieser kausalen Kraft scheinen Organisationen sich nicht entziehen zu können, so daß Institutionen zu machtvollen Faktoren werden, „which shape organizations“ (MEYER/ROWAN 1991: 41,

---

<sup>70</sup> Interessanterweise ist das Konzept der Legitimität mit dem Neo-Institutionalismus nicht neu auf der soziologischen Bildfläche erschienen. Seine prominenten Vertreter waren Max Weber und später Talcott Parsons. „Legitimität“ nahm einen zentralen Platz in Parsons' Denken ein. Denn für Parsons mußte individuelles, freiwilliges Handeln, das darauf aus war, die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen, gleichzeitig immer auch im Einklang mit einem

51). In der Sprache der Autoren sind Institutionen zudem in der Lage, aktiv Tätigkeiten auszuüben: Institutionen „define new organizing situations, *redefine* existing ones...They enable, and often *require*, participants to organize along prescribed lines“ (MEYER/ROWAN 1991: 45). Damit führt der kausale Weg von den Institutionen zur Organisation. Gleichzeitig gibt es für die Organisationen gute Gründe, derartige Inkorporierungs- und Nachahmungsprozesse zu initiieren. Denn die Autoren sehen in der Ausrichtung der Unternehmenspraxis auf gesellschaftliche, institutionalisierte Werte eine funktionale Notwendigkeit, ohne die Organisationen nicht die erforderliche Legitimität erhalten, die sie zum Überleben brauchen (MEYER/ROWAN 1991: 41, 43, 49f.). Wie der Inkorporierungsprozeß von statten geht, wird jedoch an keiner Stelle im Text beschrieben.

In den folgenden Paragraphen soll gesondert auf das Konzept der Legitimität eingegangen werden, da dieses einerseits zu den zentralen Theoriebausteinen des Neo-Institutionalismus gehört, und da andererseits mit demselben die Interpenetration von Wirtschaft und Kultur deutlich wird. Ungeachtet der Zentralität des Legitimitätskonzeptes für die neo-institutionalistische Perspektive erweist sich die Operationalisierung desselben jedoch oftmals als problematisch. Beispielsweise gibt es mit Zucker (1987) und Edelman (1990) zwei Studien, in denen zwar Legitimität als erklärende Variable herangezogen wird, jedoch ohne daß Legitimität gemessen oder mittels Indikatoren plausibilisiert wird.

So untersucht Zucker (1987) in einer quantitativen Analyse den Einfluß von technologischen Innovationen auf die Sterbewahrscheinlichkeit von Krankenhäusern und entdeckt, daß diejenigen Krankenhäuser eine geringere Sterbewahrscheinlichkeit aufweisen, die sich offen gegenüber einer institutionalisierten (= routinisierten, geplanten, nicht radikalen) Art technologischer Innovation zeigen (ZUCKER 1987: 685). Überraschenderweise erklärt Zucker diesen Befund nicht mit Bezug auf die durch die Innovationen verbesserte Kompetenz der Diagnose- und Behandlungsmethoden der innovativen Krankenhäuser, sondern durch den Faktor „Legitimität“, verstanden als „reputation“ oder „social support“ (ZUCKER 1987: 686, 678). Das heißt, die Sterbewahrscheinlichkeit sinkt nach Zucker nicht aufgrund erhöhter Kompetenz, sondern aufgrund erhöhter sozialer Anerkennung (ZUCKER 1987: 678, 686). Die Kritik an Zuckers Arbeit besteht nun darin, daß sie weder den Versuch unternimmt, Legitimität zu messen, noch mittels Indikatoren zu plausibilisieren. Zucker erklärt die Korrelation zweier beobachtbarer Variablen (Innovation und Sterberate) mit Bezug

---

übergeordneten Wertesystem stehen und dadurch legitimiert sein (PARSONS 1965a: 174ff.; PARSONS/PLATT 1973: 50). Nach Parsons und mit ihm verschwanden Fragen der Legitimität weitgehend von der soziologischen Agenda.

auf den (unbeobachteten) Prozeß der Legitimierung. Ob dem tatsächlich so ist, wird aus dieser Studie nicht erkennbar. Möglich wäre es ebenso, daß sich erhöhte Legitimität infolge einer erhöhten Qualität einstellt. In diesem Fall wäre „Qualität“ die Variable, welche sowohl Legitimität als auch die geringere Sterberate erklärt.

Auch Edelman erklärt die Institutionalisierung von organisationalen Praktiken (es handelt sich um die Umsetzung von Beschwerden von nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern gegenüber ihren Arbeitgebern wegen ungerechter Behandlung, sogenannten „due process rights“) unter Hinzunahme des Legitimitätskonzeptes. Ihrer Argumentation zufolge erlauben Unternehmen Beschwerden von nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern nicht nur, sondern begünstigen die Beschwerden sogar teilweise, weil diese Praktiken, durch das „civil rights movement“ bestärkt, institutionalisierten gesellschaftlichen Vorstellungen von „Gerechtigkeit“ und „Fairness“ entsprechen. Unternehmen übernehmen diese Praktiken, um ihre Legitimität zu erhöhen - damit betont Edelman „legitimacy and survival over efficiency and control“ (EDELMAN 1990: 1402f.). Verglichen mit der Arbeit von Zucker räumt Edelman zwar ein, daß es empirisch schwierig ist, die Motive zu ermitteln, warum Unternehmen die Beschwerden zulassen und ob es tatsächlich das Motiv einer angestrebten Legitimitätserhöhung ist: „Indeed, it would be very difficult to distinguish empirically between such disparate motives for the formalization of due process rights as efficiency, control, and legitimacy“ (EDELMAN 1990: 1403). Trotz dieser Einwände und trotz ihrer Vorgehensweise, daß „[t]his article does not offer a test of alternative explanations of bureaucratic governance“ (EDELMAN 1990: 1403), führt sie Legitimität als erklärende Variable ein.

Kann man im Falle von Edelman und Zucker von einer fehlenden Operationalisierung des Legitimitätskonzeptes sprechen, so finden sich bei Meyer, Rowan sogar zwei Verwendungsweisen desselben. In der ersten Verwendungsweise ist Legitimität dann gegeben, wenn ein Phänomen, eine Organisation oder eine organisationale Praxis, ein Wert, eine Handlungsroutine etc. *unhinterfragbar* gegeben sind, wenn ein „Anders-Sein“ undenkbar ist. In diesem Fall wird etwas als legitim angesehen, sofern es jenseits bewußter positiver oder negativer Bewertungen liegt und als selbstverständlich gegeben ist (MEYER/ROWAN 1991: 44, 50; siehe auch Meyer 1977: 66; SUCHMAN 1996: 582). In diesem Verständnis ähnelt Legitimität dem Begriff der Institutionalisierung bei Berger, Luckmann. Und in der Tat verwenden Meyer, Rowan „Legitimität“ und „Institutionalisierung“ stellenweise synonym (MEYER/ROWAN 1991: 44). Suchman bezeichnet diese Form der Legitimität, die sich in der Selbstverständlichkeit von

sozialen Phänomenen ausdrückt, als „cognitive legitimacy“ (SUCHMAN 1995: 582). In der zweiten Verwendungsweise sprechen Meyer, Rowan (1991: 45, 48) von Legitimität, wenn eine soziale Praxis eine positive normative oder wertmäßige Zuschreibung erhält. Suchman nennt diese Art der Legitimität „moral legitimacy“ (SUCHMAN 1995: 579).<sup>71</sup>

Beide Formen der Legitimität stehen für die generelle Annahme, daß bestimmte Phänomene wünschenswert, angemessen oder richtig sind und sich durch eine Kongruenz mit etablierten Wissenssystemen auszeichnen, unabhängig davon, ob dies evaluativ oder bewußt reflektiert wurde (SUCHMAN 1995: 574). Und obwohl „cognitive legitimacy“ als auch „moral legitimacy“ die Ressourcenallokation von Organisationen erleichtern und oftmals auch notwendig dafür sind (MEYER/ROWAN 1991; MEYER/ZUCKER 1989: 38ff.), ist es doch zu kurz gegriffen, „Legitimität“ in der neo-institutionalistischen Verwendungsweise lediglich als Ressource zu begreifen. Denn eher erscheint, in Übereinstimmung mit Suchman, „access to resources...largely a by-product“ (SUCHMAN 1995: 576; siehe auch MEYER/SCOTT 1992: 1; SCOTT 2001: 58). Im Vordergrund der neo-institutionalistischen Verwendungsweise steht die wertrationale Anerkennung (ökonomischen) Handelns durch die Gesellschaft bzw. durch einflußreiche Akteure der Gesellschaft (DIMAGGIO 1989: 9; DIMAGGIO/POWELL 1991b: 66; MEYER/ZUCKER 1989: 55f.; SCOTT 2001: 58; HASSE/KRÜCKEN 1999: 14).

Indem der Neo-Institutionalismus unter Verwendung des Legitimitätskonzeptes betont, daß das, was Organisationen „tun“, maßgeblich durch die in der Gesellschaft geltenden allgemeinen Werte bestimmt wird - die natürlich in Normen übersetzt und spezifiziert werden müssen - wird die Interpenetration von Wirtschaftssystem und Kultursystem deutlich. Für die Argumentation der Arbeit ergibt sich daraus als wesentliches Ergebnis, daß in der neo-institutionalistischen Perspektive Wirtschaftsorganisationen nicht nur mit Bezug auf die ökonomische Umwelt analysiert werden, sondern auch mit Blick auf die kulturelle Umwelt. Dafür ist es unerheblich, ob der Begriff „Legitimität“ oder die zugrundegelegten Werte angemessen operationalisiert werden oder nicht.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Der populationsökologische Legitimitätsbegriff würde damit eine dritte Form der Legitimität begründen. In Anlehnung an die beiden von Suchman übernommenen Begriffe könnte man diese „resource legitimacy“ nennen (vgl. die Definitionen bei SINGH/TUCKER/MEINHARD 1991: 398; SINGH/TUCKER/HOUSE 1986: 173). — Suchman selbst führt eine dritte Form der Legitimität ein, die er „pragmatic legitimacy“ nennt. Allerdings bricht er m.E. an dieser Stelle die Unterscheidungslinie der beiden ersten Formen. Denn pragmatische Legitimität definiert Suchman im Hinblick auf die Motive der Akteure, die diese Legitimität herbeiführen. Pragmatische Legitimität bezieht sich auf interessegeleitetes kalkuliertes Handeln (SUCHMAN 1995: 578). Die anderen beiden Legitimitätsformen sind aber hinsichtlich ihrer Konsequenzen unterschieden worden. Dabei handelt es sich einmal um die (unbewußte) Zuschreibung von Selbstverständlichkeit und einmal um die bewußte wertrationale Anerkennung. Beides sind Konsequenzen von Handlungsprozessen, die sowohl durch interessegeleitetes Handeln erreicht werden können, als auch durch beispielsweise altruistisches.

<sup>72</sup> Der laxer Umgang mit zentralen Begriffen bestätigt vielmehr die These Kuhns, daß die wichtigen Begriffe eines Paradigmas oder einer Schule in der Regel nicht definiert bzw. nur während der Entstehungsphase Definitionsbemühungen unterzogen werden. Ist ein Paradigma erst einmal etabliert, dann weist eine erneute Definition der zentralen Begriffe und Konzepte daraufhin, daß der im Prinzip gewissenhafte Wissenschaftler mit den Selbstverständlichkeiten des Paradigmas nicht vertraut ist und auch nicht Teil der wissenschaftlichen Gemeinde ist (KUHN 1996: 10ff.).

### 4.1.3 Institutionelle Einflüsse des Gemeinschaftssystems auf das Wirtschaftssystem

In diesem Unterkapitel soll dargelegt werden, inwiefern im Neo-Institutionalismus Wirtschaftsorganisationen durch institutionelle Einflüsse der Gemeinschaft beeinflusst werden. Nach Parsons ist die Gemeinschaft das integrative Subsystem der Gesellschaft. Die primäre Funktion der Gemeinschaft besteht darin, ein einheitliches Normensystem und eine anerkannte Ordnung hervorzubringen. Es handelt sich bei der Gemeinschaft, wie bei den anderen Subsystemen, um eine analytische Kategorie, mittels derer Handlungen entlang ihrer primären Funktion einem bestimmten Gesellschaftsbereich zugeordnet werden. Das heißt, es werden diejenigen Handlungen „in“ dem gemeinschaftlichen System der Gesellschaft verordnet, die *primär* die Integration der Mitglieder in die Gemeinschaft regeln. Da eine derartige Integration nicht immer reibungslos verläuft, da Personen mit unterschiedlichen Interessen und Präferenzen zur Anerkennung einer gemeinsamen Ordnung motiviert werden müssen, ist die Gemeinschaft auf Anreize und Einflüsse aus den anderen Subsystemen angewiesen. Das heißt konkret, daß Gemeinschaftsnormen mittels politischer Gesetzgebung, mittels monetärer Belohnungen bzw. Sanktionen oder durch eine wertebasierte Verpflichtung der Mitglieder gegenüber den Normen der Gemeinschaft durchgesetzt werden können bzw. müssen. Diese drei Mechanismen stabilisieren mitunter das Normensystem und fördern so die Integration der Gemeinschaft in eine gemeinsame Ordnung und die Bindung an die Gemeinschaftsnormen (PARSONS 1985: 20).

Heutige, moderne Gesellschaften bestehen aus einer Reihe unterschiedlicher gemeinschaftlicher Gesamtheiten. Nach Parsons lassen sich diesbezüglich Marktgemeinschaften, kulturelle Gemeinschaften, solidarische Gemeinschaften und politische Gemeinschaften unterscheiden. Darüber hinaus gibt es aber auch Gemeinschaftsbildungen, welche in ihrem Ausmaß die Gesellschaft überschreiten, die quasi „oberhalb“ von Gesellschaft angesiedelt sind bzw. mehrere Gesellschaften integrieren. Dazu zählt z.B. die Europäische Gemeinschaft, die North Atlantic Treaty Organization oder die durch den Warschauer Pakt formierte Gemeinschaft. Gemeinschaften lassen sich durch die in ihr verbindlich geltenden Normen charakterisieren. Im Unterschied zu den Werten des Kultursystems sind die Normen der Gemeinschaft sanktionsfähig und können für konkrete Handlungssituationen spezifiziert werden. So gilt z.B. Individualität als Wert einer Gesellschaft, während ein Gesetz zum Schutz der Individualität eine Norm der Gemeinschaft ist.

In diesem Unterkapitel wird es darum gehen, den Einfluß institutionalisierter Gemeinschaftsnormen auf Wirtschaftsorganisationen herauszuarbeiten. Im Unterschied zu dem vorangegangenen Unterkapitel werden jetzt also nicht die Werte des Kultursystems in ihrem Einfluß auf Wirtschaftsorganisationen untersucht, sondern spezifische Normen. Diese analytische Trennung zwischen dem Gemeinschaftssystem und dem Kultursystem erscheint dabei ein wenig artifiziell, da Werte ohne eine Spezifizierung durch Normen keine Wirkung entfalten können und umgekehrt, Normen stets eine Verankerung in allgemeinen Werten haben. Sieht man von diesem möglichen Kritikpunkt an der Parsonsen Theorie ab, so läßt sich mittels der eingeführten Heuristik nicht nur zeigen, *daß* Wirtschaftsorganisationen unter dem Einfluß der Gemeinschaft stehen, sondern auch *welche* Gemeinschaften für Organisationen wichtig sind. Die entsprechenden neo-institutionalistischen Arbeiten, in denen die Bezüge zwischen Gemeinschaft und Wirtschaftsorganisation herausgearbeitet werden, können im Wesentlichen der sogenannten „world polity“-Forschung als auch der Professionsforschung zugeordnet werden. Aufgrund ihrer Bedeutung für den Neo-Institutionalismus sollen beide Forschungsfelder in den folgenden Paragraphen vorgestellt werden.

#### 4.1.3.1 „World Polity“-Forschung

Bedeutend für den Neo-Institutionalismus sind die Arbeiten über die kulturelle Gemeinschaft der „world polity“<sup>73</sup>. Die Forschergruppe um John W. Meyer, zu der John Boli, Francisco Ramirez, George Thomas u.a. gehören, zählt zu den prominentesten Vertretern dieser Forschungsrichtung. Im Folgenden sollen die zentralen Argumente der „world polity“-Forschung vorgestellt werden. Dabei bleibt der Fokus auf den gemeinschaftlichen institutionellen Einflüssen der „world polity“ auf das Wirtschaftssystem gerichtet. Diese Perspektive verdeckt dabei das Wechselspiel zwischen „world polity“ und Nationalstaat bzw. staatlicher Politik (BOLI/THOMAS 1997; MEYER/FRANK/HIRONAKA/SCHOFER/TUMA 1997; MEYER 2005), mit denen also zwei Gemeinschaftsformationen („world polity“ und Nationalstaat) in ihrer gegenseitigen Dependenz untersucht werden. Dieser eigentliche Schwerpunkt der „world polity“-Forschung kumuliert in der Frage, ob und inwiefern eine

---

<sup>73</sup> An dieser Stelle sei noch einmal hervorgehoben (vgl. Fn. 48), daß es keinen befriedigend zutreffenden deutschen Begriff für „world polity“ gibt. „World polity“ umschreibt nicht nur eine Gemeinschaft politischer Autoritäten, sondern vor allem eine Gemeinschaft, die sich über ein gemeinsames Werte- und Normengefüge identifiziert (HASSE/KRÜCKEN 1999: 69).



Weltgemeinschaft die integrative und politische Kraft von Nationalstaaten bestärkt oder aber verringert. Denn eines der wesentlichen Erkenntnisse der „world polity“-Forschung bekundet die Stärkung des Nationalstaates durch die „world polity“. Paradoxe Weise verliert der Nationalstaat aber gerade dadurch an Autonomie und Stärke. Denn der Staat gilt nicht mehr als einzig denkbare integrative Autorität für eine legitime normative Ordnung. Eine derartige Positionierung staatlicher Autorität steht in Konflikt mit jenen, weiter unten zu besprechenden neo-institutionalistischen Arbeiten, die gerade die Bedeutung des Staates für wirtschaftliche Prozesse hervorheben (vgl. Kap. 4.1.4).

Im Anschluß an Meyer (1987, 2005) umschreibt „world polity“ eine allgemeine kulturelle Ordnung, die ihren Ursprung in westlichen industrialisierten Gesellschaften hat, deren normative Prinzipien jedoch zunehmend universelle Geltung erhalten (MEYER 1987: 41; vgl. auch BOLI/THOMAS 1997: 171f.; RAMIREZ 1987: 322ff.). Zu den normativen Prinzipien dieser Ordnung gehören vor allem die weltweit anerkannte Autorität von Nationalstaaten (BOLI 1987; MEYER 1987), die Achtung von Individualität und Gerechtigkeit (MEYER 1987), das Streben nach Fortschritt (FINNEMORE 1996; MEYER/BOLI/THOMAS 1994) sowie die zunehmende Bedeutung westlicher formaler Bildung (FINNEMORE 1996; RAMIREZ/BOLI 1987a; RAMIREZ/BOLI 1987b).<sup>74</sup>

In einer spannenden argumentativen Schleife bespricht Meyer die Veränderungen nationaler und internationaler Wirtschaftssysteme, die sich durch die Formierung einer „world polity“ einstellen. „World polity“ fungiert für ihn als ein institutionalisiertes System von Normen, welches maßgeblichen und dauerhaften Einfluß auf die Wirtschaft(ssysteme) der Welt ausübt (MEYER 1987: 42; vgl. auch MEYER/BOLI/THOMAS 1994: 12; RAMIREZ 1987: 316).<sup>75</sup> So konstatiert Meyer einerseits die Bedeutung ökonomischer Globalisierungsprozesse für die Entwicklung und Ausbreitung einer „world polity“, stellt aber gleichzeitig fest, daß im Tandem mit der Bildung einer „world polity“ sich Organisationen und Strukturen gebildet

---

<sup>74</sup> Die Autoren beziehen sich zur Unterstützung ihres Arguments stets auf Max Weber und seine Analyse des okzidentalen Rationalisierungsprozesses (FINNEMORE 1996: 138; vgl. auch HASSE/KRÜCKEN 1999: 32). Denn bereits Weber habe die Ausbreitung westlicher kultureller Werte und Strukturmuster festgestellt. So schreibt Finnemore: „Weberian rationality is marching relentlessly across the earth, leaving its wake a marketized, bureaucratized world of increasingly similar forms“ (FINNEMORE 1996: 138). Obwohl diese Interpretation Webers durchaus richtig ist, befremdet es doch, Weber als einen Protagonisten einer Weltkultur mit übergreifenden normativen Prinzipien darzustellen. Denn es war gerade Webers Verdienst, auf die weltweiten wirtschaftlichen, vergemeinschaftenden, politischen und kulturellen Unterschiede — natürlich hat Weber nie ein derartiges Kategorienschema benutzt — und Einzigartigkeiten von Nationen bzw. Kulturkreisen hinzuweisen, welche der Dominanz weltweiter einheitlicher Denk- und Handlungsmuster in der Regel eher kraftvoll entgegenwirken als ihre Formation zu unterstützen (KALBERG 2001). Eine Untersuchung einer etwaigen „world polity“, die sich nur auf beobachtbare Gemeinsamkeiten stützt, nicht aber nach den Einzigartigkeiten und Besonderheiten von kulturellen Strömungen fragt, kann sich m.E. nicht legitimerweise auf Max Weber berufen. Ein derartige Interpretation würde Webers verstehende Methodologie auf den Kopf stellen. Für Weber müssen Kulturen von innen heraus analysiert und verstanden werden, wie er es über China, Indien etc., vorgeführt hat. Dabei erwähnt Weber im ersten Satz zur Vorbemerkung der Protestantischen Ethik, daß wir modernen Kulturmenschen uns gern vorstellen, daß die Kulturerscheinungen des Okzidents universelle Geltung hätten (WEBER 1988b: 1).

<sup>75</sup> Meyer bespricht noch zwei weitere wichtige Aspekte, die aber für die Argumentation der Arbeit nicht wichtig sind. Er betont den Einfluß der „world polity“ auf die Strukturierung und Positionierung von Nationalstaaten und auf die Modernisierung rückständiger Gesellschaften (MEYER 1987: 42).

haben, welche weltweite Tauschhandlungen kontrollieren, steuern und damit zum Teil auch restringieren (MEYER 1987: 46; RAMIREZ 1987: 322).

*Martha Finnemore (1996): National Interest in International Society*

Diese eher abstrakten Überlegungen von Meyer über die Bedeutung der „world polity“ können durch die Studie von Finnemore (1996) konkretisiert werden. Finnemore nimmt den Grundgedanken der „world polity“-Forschung einer internationalen Gemeinschaft basierend auf normativen Prinzipien zum Ausgangspunkt ihrer Arbeit. Sie identifiziert drei Prinzipien, die orientierungstiftend für die Gemeinschaft sind: Bürokratien, Märkte und Gleichheit (FINNEMORE 1996: 1ff. und 131ff.; vgl. HASSE/KRÜCKEN 1999: 35). Als Herzstück dieser Gemeinschaft identifiziert Finnemore internationale Organisationen, welche diese drei Prinzipien auf nationalstaatlicher Ebene konkretisieren und umsetzen und damit bedeutenden Einfluß auf die kulturelle Ordnung, die staatliche Politik und die wirtschaftliche Entwicklung der Staatengemeinschaft haben. In drei Fallstudien analysiert sie erstens die international ähnlichen Strukturen und Bedingungen des wissenschaftlichen Fortschritts, zweitens die internationale Regulierung staatlicher Verteidigungsführung und drittens den hier interessierenden Fall der durch die internationale Gemeinschaft vorangetriebenen Förderung ökonomischer Entwicklungen.

Finnemore zeigt mit ihrer Arbeit, daß zwar die Förderung der ökonomischen Entwicklung von Nationalstaaten auch politisches Ziel von Nationalstaaten ist, daß jedoch die konkrete Umsetzung dieses Zieles maßgeblich durch die Wertvorstellungen und normativen Prinzipien der internationalen Gemeinschaft gelenkt wird. So werden auf internationaler Ebene die Kriterien festgelegt, welche Staaten von den internationalen Entwicklungsbemühungen profitieren werden. Es wird international festgelegt, welche Industrie- und Wirtschaftszweige förderungswürdig sind; und es wird durch die internationale Gemeinschaft festgelegt, welche Bevölkerungsschichten von der ökonomischen Entwicklungshilfe profitieren sollen (FINNEMORE 1996: 89).

Finnemore beschreibt die Veränderungen ökonomischer staatlicher Wirtschaftsstrukturen seit der Gründung der „United Nations Organization“ (UNO) im Jahre 1945. Mit der Gründung der UNO werden für die Mitgliedsstaaten verbindliche Ziele staatlicher Wirtschaftspläne in den allgemeinen Bestimmungen festgeschrieben. Der Fokus der Bemühungen liegt auf einer grundsätzlichen Erhöhung des Bruttoinlandsproduktes der

beteiligten Länder, auf der Förderung des internationalen Handels sowie auf der Unterstützung von großen Industrieprojekten, wie dem Bau von Staudämmen und der Errichtung von Kraftwerken. Die von der UNO formulierten Ziele und Normen werden von der nationalstaatlichen Politik aufgenommen und finden Wiederhall in den staatlichen Wirtschaftsstrukturen. Kapitalakkumulation und Industrieinvestitionen werden die Hauptfelder staatlicher Wirtschaftsbemühungen der der UNO angeschlossenen Länder (FINNEMORE 1996: 89f.).

Nach dem Zweiten Weltkrieg, nachdem der Wiederaufbau Europas weitgehend gesichert ist, erweitern sich die Ziele internationaler Wirtschaftsförderung, als die UNO und andere internationale Organisationen erkennen, daß die Einkommensschere zwischen Industrienationen und Entwicklungsländern drastisch auseinandergeht. Diese weltweite ökonomische Ungerechtigkeit wird als Gefahr kriegerischer Auseinandersetzungen und damit als Bedrohung für die Welt angesehen. Als Konsequenz soll sich die internationale Wirtschaftsförderung der UNO nicht mehr nur noch auf die Kapitalakkumulation und Industrieinvestition der Mitgliedsstaaten konzentrieren, sondern ebenso auf die weltweite Armutsbekämpfung. Die Bekämpfung der globalen Armut steht in dem Bestreben, einer internationalen Verteilungsgerechtigkeit näher zu kommen (FINNEMORE 1996: 102). Dieses Prinzip der internationalen Gemeinschaft wird vor allem durch die UNO und die Weltbank vorangetrieben. Seit den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts wird die Kreditvergabe der Weltbank auf arme Länder ausgedehnt. Die Zinsen und Rückzahlungen werden verringert und vereinfacht, so daß die ärmsten Länder, welchen die Kreditvergabe von den staatlichen Landesentwicklungsbanken verweigert wird, durch die Weltbank eine Förderung ihrer Wirtschaften ermöglicht bekommen. Bei der Gewährung von Weltbank-Anleihen entscheidet nicht die Beitragsquote der Länder, sondern ein volks- und weltwirtschaftliches Gesamtinteresse.

Die durch die internationale Gemeinschaft initiierte Förderung der Entwicklungsländer ist zwar auch im Interesse der einzelnen Staaten, Finnemore belegt aber, daß die Initiative der Förderung der Entwicklungsländer nicht von diesen selbst ausgeht: „World Bank documents and reports do not cite bilateral aid policies as models, do not involve experts from particular states in describing donor state policies, and do not cite policy debates or government reports in donor states that promote this kind of poverty focus“ (FINNEMORE 1996: 120). Initiator der Neuausrichtung der Wirtschaftsförderung ist nach Finnemore die internationale Gemeinschaft, die in dieser Mission vor allem von der UNO und der Weltbank

vertreten wird, deren Auftrag aber mit etwas geringerem Einfluß auch von der „International Labor Organization“ (ILO), der „Organization for Economic Cooperation and Development“ (OECD) und regionalen Banken ausgeführt wird (FINNEMORE 1996: 123f.).

Für die Argumentation dieser Arbeit ergibt sich aus der Darstellung der Studie von Finnemore, daß nicht nur die Ökonomie (wie Unterkapitel 4.1.1 gezeigt) und die Kultur (wie in Unterkapitel 4.1.2 gezeigt) in ihrem Einfluß auf Organisationen im Neo-Institutionalismus untersucht werden, sondern daß zudem auch die Gemeinschaft (im Sinne eines analytisch zu differenzierenden Gesellschaftsbereiches) von besonderer Bedeutung für Organisationen ist. Einmal mehr wird damit deutlich, daß der Neo-Institutionalismus sich von der alleinigen Orientierung an der ökonomischen Umwelt abwendet, indem er die Einflüsse der Gemeinschaft auf Organisationen untersucht. Denn indem Finnemore zeigt, daß und inwiefern die von der internationalen Gemeinschaft formulierten und von der Weltbank angestrebten, konkreten normativen Ziele der Wirtschaftsförderung und Armutsbekämpfung - die auf den Grundwerten der internationalen Gemeinschaft wie Markt, Bürokratie und Gleichheit basieren - zu erheblichen Veränderungen ökonomischer Strukturen in den Entwicklungsländern führen, demonstriert sie die Relevanz gemeinschaftlicher Normen der „world polity“ für Organisationen (FINNEMORE 1996: 112). Sie zeigt damit, inwiefern die Neuformulierung normativer Prinzipien auf der Ebene der internationalen Staatengemeinschaft als dauerhaftes, verbindliches und relevantes, d.h. institutionalisiertes Modell für die Wirtschaftsentwicklungen in den Entwicklungsländern fungiert (HASSE/KRÜCKEN 1999: 36). Insofern kann mit ihrer Arbeit anschaulich dargelegt werden, daß im Neo-Institutionalismus ökonomische Prozesse sowie Prozesse in und von Wirtschaftsorganisationen unter Bezugnahme der institutionellen Einflüsse aus der Gemeinschaft untersucht und erklärt werden.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Finnemores Arbeit nimmt im Rahmen der neo-institutionalistischen Forschung eine Sonderstellung ein, da Finnemore explizit nicht nur organisationale Akteure in den Blick nimmt, sondern auch den Einfluß individueller Akteure. So wurde aus der obigen Diskussion bislang ausgeblendet, daß Finnemore der Person Robert S. McNamara, der 1968 Präsident der Weltbank wurde, für die Ausrichtung der Weltbank eine bedeutende Rolle zuschreibt. Sie schreibt es dem Verdienst McNamaras zu, daß die Weltbank die Förderung landwirtschaftlicher Projekte in dem Zeitraum von 1973 bis 1974 verdoppeln konnte. McNamara hat die Standards der Weltbank zwar nicht allein verändert, aber nach Finnemore ist der Anstieg des landwirtschaftlichen Fördervolumens in nicht unerheblichem Maße seinem Engagement zu verdanken (FINNEMORE 1996: 104ff.). So charakterisiert sie McNamara als einen Menschen, der „believed that aid was a moral obligation of rich nations and that it could and did work. He was an internationalist driven by internationalist morality and optimism“ (FINNEMORE 1996: 104). Obwohl diese und andere charakterliche Zuschreibungen eher auf Plausibilisierungen beruhen als auf gesättigtem Datenmaterial, so ist darin zumindest der Versuch zu sehen, die vielfach gegen den Neo-Institutionalismus geäußerte und bereits in 4.1.1 diskutierte Kritik zu umgehen, dem „agency“-Problem nicht gerecht zu werden.

#### 4.1.3.2 *Professionsforschung*

Die Professionsforschung liefert Beispiele, aus denen ersichtlich wird, inwiefern im Neo-Institutionalismus Wirtschaftsorganisationen durch die normativen Prinzipien der Gemeinschaft der Profession beeinflusst werden. Professionen lassen sich nach Parsons in dem gemeinschaftlichen Subsystem der Gesellschaft verorten. Ihre primäre Funktion besteht in der Integration der Mitglieder in die professionelle Gemeinschaft. Integrationsmechanismus ist dabei die Identifikation der Mitglieder mit einer verbindlichen normativen Ordnung.<sup>77</sup> Die Mitglieder der Gemeinschaft fühlen sich durch die Internalisierung der Ordnung der Gemeinschaft und ihren (Professions-)Normen verpflichtet. Die Profession steht als Garant dafür, daß ihre Mitglieder unabhängig von individuellen Stärken oder Schwächen gewisse Grundnormen und Mindeststandards einhalten. Sollten die Mitglieder diese Mindestnormen nicht einhalten, wird ihr abweichendes Verhalten sanktioniert, schlimmstenfalls werden sie aus der professionellen Gemeinschaft ausgeschlossen (PARSONS 1939; PARSONS/PLATT 1973: 225ff.; vgl. auch HARTMANN 1993). Damit sorgen Professionen für die Ermöglichung adäquater gesellschaftlicher Rollen- und Aufgabenerfüllung der Mitglieder (PFADENHAUER 2003: 38).

Professionsgemeinschaften und die in ihnen geltenden professionellen Normen gelten im Neo-Institutionalismus als wesentliche Einflußgrößen ökonomischer Prozesse (EDELMAN 1990; DIMAGGIO/POWELL 1991b: 70; MEYER/SCOTT 1992: 3; MEZIAS 1990; SCOTT 1987), die ihrerseits wieder durch institutionelle Strömungen geformt werden, die sich der Gemeinschaft einer Profession entziehen (MEZIAS 1990; BORLAND 1982). Der überwiegende Teil neo-institutionalistischen Forschens richtet sich dabei auf die Profession der Finanzberater (BORLAND 1982; MEYER 1994a), der Mediziner (RUEF/SCOTT 1988; SCOTT/RUEF/MENDEL/CARONNA 1992) und der Juristen (Tolbert 1988). Aber nicht nur einzelne Professionen stehen im Blickpunkt, sondern auch spezifische professionelle Praktiken und Standards, die sich ausbreiten und in andere gesellschaftliche Bereiche diffundieren. Covalleski und Dirsmith (1988) untersuchen beispielsweise die Einführung von Finanzhaushaltsregeln bei der University of Wisconsin. Miyazawa (1986) forscht über die Strukturierung der Rechtsabteilungen von Multinationalen-Unternehmen. Mezias (1990)

---

<sup>77</sup> In der Professionsforschung wird Parsons' Position nicht unkritisch hingenommen. Kritiker argumentieren, daß die primäre Funktion von Professionen nicht in ihrer integrativen Aufgabe zu sehen ist, vielmehr sehen sie die Standardisierung von beruflichem Wissen (mit dem Zweck der Monopolisierung von Teilmärkten) als die primäre Funktion von Professionen, oder aber, allgemeiner, die Bereitstellung von Expertenwissen (HARTMANN 1995: 14ff. und 1993: 395). Zwar sehen Parsons und Platt auch diese Funktion der Bereitstellung kulturellen Wissens, nur bewerten sie diese nicht als primäre. Zudem heben Parsons, Platt neben der integrativen und kulturellen Funktion von Professionen den politischen Einfluß hervor, den sie in der Dienstleistung von Professionen für die Gesellschaft sehen (PARSONS/PLATT 1973: 225ff.).

untersucht den Einfluß von Professionen auf die Adoption einer buchhalterischen Praktik unter den Fortune 200 Unternehmen. Auch hinsichtlich der Professionsforschung gilt also, daß nicht nur die Einflußnahme von Professionen auf Wirtschaftsorganisationen im Interesse der Wissenschaftler steht, sondern ebenso auf andere gesellschaftliche Bereiche.

Analog der bisherigen Vorgehensweise wird in den folgenden Abschnitten der kausale Weg von den Professionen zur Wirtschaft im Mittelpunkt stehen. Exemplarisch soll der Einfluß der Profession der Wirtschaftsprüfer auf die Ökonomie, wie er im Neo-Institutionalismus untersucht wird, dargestellt werden. Borland (1982) sieht den versprochenen Erfolg der Finanzberater, nämlich die Erhöhung von Effizienz, als nur bedingt belegbar. Die Berechtigung dieser Profession ist ihm zufolge vor allem moralischer und wertrationaler Zuschreibungen einflußreicher Akteure zu verdanken (BORLAND 1982: 117). Unabhängig davon konstatiert Borland einen enormen Einfluß dieser Profession auf wirtschaftliches Handeln und Denken. Für ihn geht mit dem Aufstieg und der Verflechtung der Wirtschaftsprüfer in und mit wirtschaftlichen Unternehmen eine Veränderung der wirtschaftlichen Praxis einher. Borland beschreibt, in dem eher essayistisch gehaltenen Artikel, wie Wirtschaftsprüfer für die Unternehmen unabdinglich werden, indem die Tätigkeit dieser Profession zum entscheidenden Mittel erhoben wird, den Wert eines Unternehmens zu berechnen. Dieser von den Wirtschaftsprüfern festgestellte Unternehmenswert gilt dann häufig als Grundlage für Käufe und Investitionen. Die Urteile und Ergebnisse der Wirtschaftsprüfer werden damit die Basis zukunftsbestimmender ökonomischer Entscheidungen (BORLAND 1982: 119). Darüber hinaus legt die Profession, organisiert im „American Institute of Certified Public Accountants“, die Prinzipien für ethisches Handeln und die Standards für Leistung fest, und dies obwohl der staatlichen „Securities and Exchange Commission“ (SEC) rechtmäßig die Entscheidungsbefugnis zukommt (BORLAND 1982: 111f.). Gegenüber dieser von Borland festgestellten enormen Einflußnahme der Profession bewertet Mezas (1990) den Einfluß der Professionen als geringer. Seine Position soll im Folgenden ausführlicher dargestellt werden.

*Stephen Mezias (1990): An Institutional Model of Organizational Practice: Financial Reporting at the Fortune 200*

Stephen Mezias (1990) untersucht in einer quantitativ angelegten Studie die Einführung einer bestimmten Methode des Finanzberichts wesens unter den Fortune 200 Firmen während des Zeitraums von 1962 bis 1984. Nach Mezias hat die „Securities and Exchange Commission“ (SEC) die Aufgabe, für die Sicherheit des Finanzmarktes zu sorgen. Ihr obliegt es, Richtlinien zu erlassen, in denen Methoden des Finanzberichts wesens verbindlich und einheitlich festgelegt wurden. Die SEC jedoch beauftragt eine private Kommission mit der Formulierung geeigneter buchhalterischer Praktiken. Bei dieser Kommission handelt es sich um die „Accounting Principles Board“ (APB), welche weitgehend von der Profession der Wirtschaftsprüfer dominiert wird, aber auch Vertreter aus den größten Unternehmen beherbergt. In dieser Funktion beschließt die APB im Jahre 1962, unter der Dominanz der Professionsvertreter, die Einführung des „investment tax credit“ (ITC). Der ITC bietet Unternehmen die Möglichkeit, bei entsprechend qualifizierten Investitionen, 7% dieser Ausgaben von der Einkommenssteuer des Fiskaljahres abzuziehen (MEZIAS 1990: 432ff.). Die APB Richtlinie von 1962 sieht vor, daß dieser Kredit jedoch nur in Raten steuerlich geltend gemacht werden darf („deferred method“ (DM)). Der sich infolge dieses Beschlusses entzündende Konflikt innerhalb der zwei relevanten Lager der APB, nämlich den Professionsvertretern und den Firmenvertretern, bezieht sich auf die Abschreibungsweise der gewährten 7%. Die Professionsvertreter votieren ausschließlich für die Möglichkeit einer Ratenzahlung (DM), während die Firmenvertreter die Möglichkeit einer einmaligen Abschreibung in der Höhe des gesamten Kredites durchsetzen wollen („flow-through method“ (FTM)). Nach einiger Zeit der Querelen und Auseinandersetzungen spricht die SEC, die immer noch die Oberaufsicht führt, noch im selben Jahr (1962) ein Machtwort und revidiert die von der APB erlassene DM-Lösung. Die SEC formuliert einen Kompromiß: 52% der Kreditsumme müssen auf das folgende Jahr verschoben werden, höchstens 48% dürfen in dem Investitionsjahr angerechnet werden (MEZIAS 1990: 435f.).

Wie Mezias zeigt, steigt nach der Aufhebung des Verbots 1962 die Nutzung der FTM unter den Fortune 200 sehr langsam an. Nur ca. 20 Unternehmen praktizieren die von der APB diskreditierte, aber vom Gesetzgeber erlaubte Methode. 1964 gab es eine Änderung der gesetzlichen Bestimmungen. Die SEC hebt die prozentuale Restriktion auf, so daß sowohl eine Ratenzahlung als auch eine einmalige Abschreibung des gesamten Kredites legal möglich werden. Die APB übernimmt diese Entscheidungen in ihre Richtlinien, bezeichnet aber

weiterhin die DM als die bevorzugte Methode. Interessanterweise steigt diesmal die Nutzung der FTM unmittelbar radikal an: Circa 150 der 200 Unternehmen praktizieren diese (MEZIAS 1990: 437).<sup>78</sup>

Allgemein sieht Mezias seine Studie als Beleg für die Bedeutung institutioneller Umwelten bei der Ausgestaltung und Darstellung von Finanzpraktiken. Er betont das Zusammenspiel verschiedener institutioneller Einflüsse und negiert die Dominanz eines einzelnen (MEZIAS 1990: 543f.). Die von Mezias untersuchte institutionelle Umwelt besteht aus drei verschiedenen Trägern: legislative Umwelt (vertreten durch die SEC), Professionen und individuelle Firmen. Allen diesen drei Trägern spricht Mezias Einflußnahme bei der Implementierung des ITC zu, speziell bei der spezifischen Art der Abschreibungsweise des Kredites (MEZIAS 1990: 453).

Sieht man sich die Entwicklung der Nutzung des ITC an, so fällt vor allem auf, daß sich die Nutzungsweise des Kredites in Abhängigkeit zu den legislativen Entscheidungen der SEC verändert, so daß man der staatlichen Einflußnahme die größte Autorität zuzurechnen geneigt ist. Denn als die SEC die 48%-FTM für legal erklärt, wird diese erstmals von einer Reihe der Unternehmen übernommen. Als die SEC die 100%-FTM legalisiert, steigt die Nutzung wiederum (MEZIAS 1990: 437). Schaut man sich aber an, wer die Entscheidungen der SEC beeinflusst, so sieht man, daß der Profession der Wirtschaftsprüfer ebenfalls eine wichtige Rolle zugeschrieben werden muß. Zwar können die Professionen keine Gesetze erlassen, auch sind sie nicht vom Gesetzgeber beauftragt, Richtlinien auszuarbeiten, aber sie können eigene Professionsnormen festlegen, die als relativ verbindliche Leitlinien gelten. Und in der Tat ist der Einfluß der Profession so groß, daß sie die vom Gesetzgeber für die Ausarbeitung von Richtlinien beauftragte SEC zu einer Kompromißlösung bewegt, in der die Forderung der Profession berücksichtigt wird (so zumindest im Jahre 1962, welche Konstellation 1964 vorherrschte wird nicht kommentiert). Aufgrund dieses Kompromisses bleiben beide Abschreibungsmöglichkeiten erhalten und werden in die Richtlinien der SEC und APB aufgenommen, welche für die Unternehmen als verbindliche Leitlinien gelten. In diesem Sinne hat die Professionsgemeinschaft, vermittelt über die SEC, die Steuerpraktiken von Unternehmen maßgeblich beeinflusst.

---

<sup>78</sup> Bedauerlicherweise ist es nicht Mezias' Anliegen, die einzelnen Entwicklungsschritte der FTM-Adoption zu erklären; vielmehr interessieren ihn 13 Hypothesen, die er im Anschluß testet (MEZIAS 1990: 438ff.). Damit bleiben einige spannende Fragen unbeantwortet: Warum hat die SEC sich entschlossen, die 100%-FTM einzuführen? Was war die Position der Profession hinsichtlich dieser Entscheidung? Änderten die Professionsvertreter ihre Position und unterstützten nun die einst von den Unternehmensvertretern vorgeschlagene FTM? Oder bestimmten mittlerweile die Unternehmensvertreter die Geschicke der APB, so daß sie ihre Vorstellung einer FTM durchsetzen konnten?



Für die Argumentation dieser Arbeit zeigen sowohl die Studien der „world polity“-Forschung als auch der Professionsforschung, daß die normativen Prinzipien der Gemeinschaft (sowohl der weltgesellschaftlichen Gemeinschaft als auch gemeinschaftlicher Untersysteme wie die Profession) Einfluß auf die Struktur und Funktionsweise von Wirtschaftsorganisationen haben. Finnemores Studie macht deutlich, daß man die Finanzpolitik der Weltbank nur dann angemessen verstehen kann, wenn man berücksichtigt, daß die Weltbank als Organisation den Normen der Weltgemeinschaft verpflichtet ist und sie deshalb ihre Ziele und Förderbestimmungen dementsprechend ausrichtet. Mezias hingegen betrachtet konkrete Praktiken der Finanzbuchhaltung, wie sie von den Fortune 200 Unternehmen angewendet werden. Auch er kann zeigen, daß die Normen der Professionsgemeinschaft ausschlaggebend, wenn auch nicht allein bestimmend, für die Adaption spezifischer Unternehmenspraktiken sind. Denn um gemeinschaftliche Normen verbindlich durchzusetzen ist die Gemeinschaft stets auf Einflüsse aus den anderen Gesellschaftsbereichen angewiesen (auch wenn der Einfluß der anderen Gesellschaftsbereiche auf die Gemeinschaft hier nicht Gegenstand der Analyse ist, so soll doch betont werden, daß die Verpflichtung gegenüber der gemeinschaftlichen Ordnung immer Anreize aus der Politik, der Wirtschaft oder der Kultur braucht, um langfristig die Mitglieder zu motivieren, im Sinne der gemeinschaftlichen Ordnung zu handeln). Zusammenfassend läßt sich sowohl für die Arbeit von Finnemore als auch für die Studie von Mezias sagen, daß beide anschaulich belegen, daß im Neo-Institutionalismus Wirtschaftsorganisationen und -prozesse unter Bezugnahme auf das Gemeinschaftssystem der Gesellschaft erklärt werden und daß damit nicht nur die ökonomische Umwelt von Bedeutung ist.

#### 4.1.4 Institutionelle Einflüsse der Politik auf das Wirtschaftssystem

Im Neo-Institutionalismus gilt die Betonung politischer institutioneller Einflüsse auf Wirtschaftsorganisationen und Organisationen im Allgemeinen als ein hervorstechendes Merkmal des Ansatzes. Immer wieder wird betont, daß der Staat als politische Institution in seiner Funktion als zielverwirklichendes Organ eine der zentralen im Neo-Institutionalismus zu untersuchenden Institutionen ist (DIMAGGIO/POWELL 1983: 47; SCOTT 1995: 213; ZUCKER 1983: 12). Parallel zu dieser soziologischen Diskussion verläuft die in der US-amerikanischen Politikwissenschaft geführte Debatte, welche ebenfalls dem Staat stärkere Autonomie und stärkere Einflußnahme auf gesellschaftliche Prozesse zuschreibt. „Bringing the State Back in“ lautet eine entsprechende von Evans, Rueschemeyer und Skocpol (1985) formulierte Aufforderung. Dieser neuformulierte Einfluß politischer Interventionen auf die Gesellschaft und auf das Wirtschaftssystem ist deshalb von besonderem Interesse, weil man gerade in der US-amerikanischen Diskussion dem Staat eine entscheidende Rolle bei der Lenkung wirtschaftlicher Prozesse traditionell abspricht. Der US-Staat gilt, bezogen auf die internen Angelegenheiten, zumindest im Selbstverständnis der US-Bürger, als „schwacher Staat“. Unterstützt wird diese These zudem durch die oben aufgeführten Erkenntnisse der „world polity“-Forschung, die ja gerade in dem Befund kumuliert, daß nicht mehr Nationalstaaten, sondern eine Weltgemeinschaft der eigentliche Impulsgeber gesetzlicher Regelungen ist. Damit stehen sich im Neo-Institutionalismus zwei gegenläufige Befunde gegenüber: Einerseits zeigt die „world polity“-Forschung die eingeschränkte Autonomie staatlicher Entscheidungen, andererseits gibt es eine Fülle neo-institutionalistischer Arbeiten, die gerade den Staat als potenten Akteur etikettieren.<sup>79</sup>

Die folgenden Abschnitte beziehen sich auf den letztgenannten Forschungsbereich. Im Vordergrund der neo-institutionalistischen Arbeiten, welche politische institutionelle Einflüsse untersuchen, stehen dabei politische Interventionen, die primär der Erreichung kollektiver Ziele dienen, wie z.B. verkehrspolitische Entscheidungen, Regelungen zum Schutz von Minderheiten, Subventionierung von Industriezweigen, Arbeitsplatzschutzmaßnahmen etc., die aber auch Einfluß auf Wirtschaftsorganisationen haben (DOBBIN 1994; DOBBIN/SUTTON/MEYER/SCOTT 1994; MEYER/ZUCKER 1989: 38ff.; SELZNICK 1949). Der Einfluß des Staates bzw. rechtlicher Regelungen wird dabei in der Regel durch zwei

---

<sup>79</sup> Auflösen läßt sich diese paradoxe Situation zunächst nicht. Mögliche Lösungen könnten dabei in zwei Richtungen verlaufen. Einerseits ließen sich Zweifel an der Vorherrschaft einer „world polity“ anmelden, gestützt durch die Tatsache, daß derartige Untersuchungen in der Regel nur wenige Gemeinsamkeiten in den Blick nehmen, die Überzahl an Differenzen, welche die „world polity“ ausmachen soll, dagegen ausblenden. Andererseits könnte man

Mechanismen erklärt: Einerseits gilt der Staat als gesetzgebende, legislativen Zwang erzeugende Institution; andererseits gilt er, aufgrund der dem Staat zugeschriebenen Autorität, als Legitimität spendende Institution (DiMAGGIO/POWELL 1991b: 67ff.; EDELMAN 1990). Zur Demonstration und Untersuchung staatlicher Einflußnahme wird häufig auf eine Nationen vergleichende Perspektive zurückgegriffen (DOBBIN 1994; LINCOLN/KALLEBERG 1990; MAURICE/SELLIER/SILVESTRE 1986).

Die neo-institutionalistischen Arbeiten, die im Folgenden besprochen werden, stehen in dem Bemühen, diese Verbindung von politischer Zielorientierung und ökonomischer Nutzenorientierung aufzudecken. Interessant ist dabei die Rolle des Staates bei der Bedeutungszuschreibung von unternehmerischen Praktiken. Nicht der freie Markt entwickelt aus sich selbst heraus die effizientesten Wege ökonomischen Handelns, sondern die Institution des Staates wird in ihrem definitorischen Einfluß auf das, was als effizient gilt, sichtbar gemacht. Dies läßt sich exemplarisch an den Studien von Baron, Dobbin, Jennings (1986) sowie von Dobbin, Sutton, Meyer, Scott (1994) zeigen.

#### 4.1.4.1 *James Baron, Frank Dobbin, Deveraux Jennings (1986): War and Peace: The Evolution of Modern Personnel Administration in U.S. Industry*

Baron, Dobbin und Jennings (1986) untersuchen die Verbreitung bürokratischer Personalführungsmethoden in Unternehmen verschiedener Industriesektoren der USA zwischen 1927 und 1946.<sup>80</sup> Unter bürokratischen Personalführungsmethoden verstehen die Autoren eine Ansammlung von Unternehmenspraktiken und -strukturen wie Personalabteilungen, zentralisierte Einstellungscoordination, Job-Evaluationen, Zeit- und Bewegungsstudien, innerbetriebliche Karriere-Promotionen (BARON/DOBBIN/JENNINGS 1986: 351, 354ff.). Sie stellen fest, daß während des Zeitraumes zwischen 1927 und 1935 einige der genannten Praktiken besonders in den nicht-produzierenden Wirtschaftssektoren wie im Bank- und Versicherungsbereich, im Handel und im Transportwesen recht verbreitet sind (z.B. werden in fast allen Industriebereichen Job-Evaluationen, Arbeitsanalysen, Promotionsförderungsmaßnahmen, Zeit- und Bewegungsstudien sowie Senioritätsboni durchgeführt bzw. ausgewiesen - iese natürlich mit unterschiedlicher prozentualer

---

Untersuchungen über die staatliche Einflußnahme den Vorwurf anlasten, daß sie nicht weiter gefragt haben. Das heißt, ob „hinter“ dem Staat nicht eine weitere Gemeinschaft steht, die verantwortlich für die konstatierten Befunde ist; der Staat also nur als Mittler auftritt.

<sup>80</sup> Neben den politischen Einflüssen untersuchen die Autoren zudem die Bedeutung von Gewerkschaften und sogenannter „personal professionals“ auf die Bürokratisierung der Arbeitswelt. Diese zwei Größen sollen in der folgenden Diskussion aber unberücksichtigt bleiben.

Verteilung). Auch in den Industriebereichen mit Massenproduktion wie Automobil- und Elektroindustrie sowie der Gummiherstellung haben bereits 40% der untersuchten Unternehmen Personalabteilungen, die Einstellungstests durchführten, strenge Regelwerke formulieren und ähnliche kontrollierende Maßnahmen etabliert haben (BARON/DOBBIN/JENNINGS 1986: 360). Besonders auffällig ist die enorme Verbreitung, teilweise bis zu 65%, der Bewegungs- und Zeitstudien in den Massenproduktionsbetrieben. In den Jahren von 1935 bis 1939 finden die untersuchten Maßnahmen weitere prozentuale Verbreitung, größere Veränderungen treten nicht auf (lediglich „Service Emblems“ und „Rating System“ kommen als Maßnahmen dazu, die in dem Zeitraum zuvor nur sehr vereinzelt auftraten). Allgemein lässt sich für den beobachteten Zeitraum eine ähnliche Praxis der Arbeitskontrolle in allen Industriezweigen feststellen; bedeutende Veränderungen zwischen 1927 und 1939 können nicht beobachtet werden (BARON/DOBBIN/JENNINGS 1986: 361). Mit anderen Worten: Die bürokratischen Personalführungsmethoden sind bis 1939 bereits quer durch die US-amerikanische Industrielandschaft institutionalisiert. Diese Institutionalisierung verdichtet sich noch einmal in den Jahren während des Krieges, also von 1939-1946; es kommt zu einem enormen prozentualen Anstieg, auch in Bereichen, die bis dato einen deutlich geringeren Anteil derartiger Praktiken aufweisen, wie die Textil- und Lederherstellung.

Baron et al. versuchen nun, dieses deutliche Ansteigen während der Kriegsjahre zu erklären. Sie sehen einen Zusammenhang zwischen dem beobachteten Anstieg und einer Reihe staatlicher Maßnahmen und Programme. Diese Programme werden auf bundesstaatlicher Ebene, unterstützt durch lokale Organe und Einrichtungen, initiiert. Das Ziel dieser politischen Maßnahmen gilt der effizienten Ausnutzung menschlicher Ressourcen in kriegserschütterten Zeiten. Verschiedene Gremien und Organisationen werden ins Leben gerufen, die mit der Sicherung des Arbeitsmarktes betraut sind; zu diesen gehören u.a. „The War Production Board“, „The War Labor Board“ und „The War Manpower Commission“. Konkret sollen die gegründeten Behörden und angestrebten Maßnahmen vor allem eine allgemeine Stabilisierung des Arbeitsmarktes bewirken, beispielsweise durch eine Reduzierung der „Turn-over-Rate“ und der Lohninflation. Die Kommissionen sprechen Empfehlungen für Lohnhöhe, Arbeitszeit, Schichtarbeitsregelungen, Streikabwehrtaktiken u.ä. aus. Für Baron et al. ist eine Standardisierung der Industriearbeit das herausstechende Resultat derartiger Bestrebungen (BARON/DOBBIN/JENNINGS 1986: 369). Beispielsweise hat bis 1943 „The War Manpower Commission“ 78 derartiger Arbeitsstabilisierungspläne erlassen.

Zu diesen gehört z.B. das „certificate of availability“, in dessen Zuge die Unternehmen die Menge der benötigten Arbeitskräfte begründen müssen, sowie das „employment-ceiling program“, durch welches die maximale Anzahl an Arbeitskräften für eine typische Tätigkeit festgelegt wird, um den verschwenderischen Umgang mit Arbeitskräftepotential zu reduzieren.

Derartige Maßnahmen führen in der Summe dazu, daß die Unternehmen bereits bestehende bürokratische Kontrolltechniken und Führungsmaßnahmen weiter ausbauen und protegieren: Personalabteilungen helfen, die geforderte Berechnung und Dokumentation des Bedarfs zu bewerkstelligen; Zeit- und Bewegungsstudien dienen dazu, die Nutzung der Arbeitskraft in den vorgeschriebenen Grenzen zu halten; die von der Regierung eingeforderten Listen über Angestellte und deren genaue Berufsbezeichnung führen zu einer Formalisierung von Arbeitsrollen; die Senkung der „Turn-over-Rate“ wird u.a. mittels vorgeschlagener Senioritätsboni gesenkt.

Was ist nun das Besondere an dieser Studie? Die Besonderheit dieser Studie zeigt sich in zwei Aspekten. Zum einen belegen die Autoren die für den Neo-Institutionalismus charakteristische Aussage, daß für die Ausprägung organisationaler Strukturen nicht nur Effizienzkriterien relevant sind, sondern auch politische Interventionen zum Zwecke kollektiver Zielerreichung - hier: das Ziel einer optimalen Ausnutzung humaner Ressourcen während einer kriegsbedingten Ressourcenknappheit (BARON/DOBBIN/JENNINGS 1986: 362f., 373). Nicht nur eine effiziente Ziel-Mittel-Verfolgung ist für Organisationen Entscheidungsrichtlinie, sondern auch staatliche Autorität, vermittelt durch staatliche Empfehlungen und durch Gesetze.

Zum zweiten beschreiben die Autoren in ihrer Studie den Prozeß des *Verdichtens* einer Institution. Das heißt, sie beschreiben die zunehmende die Ausbreitung einer bereits bestehenden Institution, die sich in verschiedenen unternehmerischen Praktiken ausdrückt. Dieser Trend der Institutionalisierung wird laut dieser Studie nun zusätzlich noch durch staatliche Maßnahmen verstärkt. Nicht etwas Neues wird durch die Gremien und Regierungsprogramme initiiert, sondern eine Bewegung wird in ihrem bisherigen Verlauf beschleunigt. Baron et al. schreiben den Regierungsmaßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes institutionellen Charakter zu (BARON et al. 1986: 350, 364). Für eine derartige Bewertung spricht, daß die Regierungsmaßnahmen nochmals zu einem starken Anstieg der Implementierung bürokratischer Kontrollmaßnahmen in fast allen Industriebereichen führen.

Sie sind also in sachlicher Hinsicht relevant und in sozialer Hinsicht verbindlich und auch in zeitlicher Hinsicht ist ihre Wirkung während des gesamten Beobachtungszeitraumes in den Kriegsjahren gegeben.

#### 4.1.4.2 *Frank Dobbin, John Sutton, John Meyer, Richard Scott (1994): Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets*

Die Studie von Baron et al. gewinnt noch einmal an „neo-institutionalistischer Schlagkraft“ wenn man eine weitere Arbeit, nämlich die von Dobbin, Sutton, Meyer, Scott (1994) hinzuzieht. Letztgenannte Autoren untersuchen nämlich das gleiche Phänomen wie erstgenannte, nur zu einem späteren Zeitraum (1955 bis 1985). Auch sie fragen nach den relevanten Faktoren, die für die Ausbildung bürokratischer Personalführungsmethoden verantwortlich gemacht werden können, und auch sie entdecken die Bedeutung des Staates, insbesondere die Rolle der Gesetzesinitiative „Equal Employment Opportunity“ (EEO). Das Überraschende an dieser Arbeit ist nun, daß die einstigen Praktiken, die in der „Vorläuferstudie“ vom Staat gefördert und teilweise gefordert wurden, nun durch das EEO-Recht disqualifiziert werden — mit der Folge, das ein Teil der Praktiken mehr und mehr aus dem unternehmerischen Alltag verschwindet.

In der ersten Studie von Baron et al. (1986) werden bürokratische Personalführungsmethoden, die zur Ausbildung unternehmensinterner Arbeitsmärkte führen, vom Staat gefördert, um den kriegsbedingten volatilen und schwachen Arbeitsmarkt zu kräftigen. Bürokratische Personalführungsmethoden sollen die effiziente Ausnutzung menschlicher Arbeitskraft steigern. Nach dem Krieg bleiben die bürokratischen Personalführungsmethoden erhalten, obwohl die stützenden Förderprogramme nicht mehr existieren. Diese Praktiken sind also soweit institutionalisiert, daß sie nicht mehr einer gesonderten staatlichen Affirmation bedürfen. Dobbin et al. finden nun heraus, daß sich diese relativ stabile Situation ändert, nachdem 1964 das neue EEO-Recht zum Schutze von Minderheiten und zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz eingeführt wird (DOBBIN/SUTTON/MEYER/SCOTT 1994: 275f.).

Ab 1964 gibt es eine Reihe von Gesetzeserlassen und Kommissionsgründungen zum Schutze von Minderheiten und zum Schutz vor Diskriminierung. Dazu gehört vor allem der „Civil Rights Act“, der Diskriminierung auf der Grundlage von Rasse, Hautfarbe, Religion,

Geschlecht und Ethnizität als illegal definiert.<sup>81</sup> Die „Equal Employment Opportunity Commission“ (EEOC) ist mit der Überwachung der Umsetzung des Gesetzes am Arbeitsmarkt betraut. 1965 erläßt Präsident Johnson eine Richtlinie, die Arbeitgeber zur Einführung von Quotenregelungen und zum Schreiben von Quotenplänen verpflichtete. Das „Department of Labor’s Office of Federal Contract Compliance“ (OFCC) hat die Aufgabe, die Umsetzung dieser Richtlinie zu überwachen. Obwohl die staatliche Überwachung trotz der eingerichteten Behörden relativ nachsichtig verläuft, veranlaßt die Sorge vor privaten Rechtsstreitigkeiten viele Unternehmen dazu, formale Stellen einzurichten, die für die Einhaltung der Quotenregelungen verantwortlich sind (DOBBIN/SUTTON/MEYER/SCOTT 1994: 279). Die Autoren zeigen, daß diese und ähnliche legislative Änderungen dazu führen, daß die Unternehmen verschiedene Personalführungsmethoden zur Bekämpfung von diskriminierenden Tendenzen am Arbeitsmarkt installieren. Als Resultat kam es nach 1964 zu einem signifikanten Anstieg bestimmter Praktiken. Insbesondere etablieren sich a) formale Einstellungs- und Beförderungsprozeduren sowie Gehaltsklassifikationssysteme, um Diskriminierungen aufgrund eventueller Bevorteilungen durch persönliche Einflußnahme zu verhindern, b) Einstellungs- und Beförderungstests, um objektive Selektionskriterien zu sichern und c) Quotenregelungen, um Minderheiten zu stützen (DOBBIN/SUTTON/MEYER/SCOTT 1994: 278).

Nach 1970 werden die Anforderungen an die Unternehmen, nicht-diskriminierende Praktiken zu vollziehen, aufgrund legislativer Änderungen und Gerichtsentscheidungen verschärft. So entscheidet der Supreme Court, daß Unternehmen präzise Job-Beschreibungen formulieren müssen, auf deren Grundlage Einstellungstests vorgenommen werden können. Allgemeine Einstellungstests, die nicht eindeutig mit den Aufgaben der ausgeschriebenen Stelle in Verbindung gebracht werden können, gelten als diskriminierend. Ab 1974 sind Einstellungstests sogar nur noch dann erlaubt, wenn die Unternehmen beweisen können, daß die Einstellungstestergebnisse definitiv die tatsächliche Leistung voraussagen. Da die geforderte Beweislast von den wenigsten Unternehmen erbracht werden kann, werden die Einstellungstest weitgehend abgeschafft. Zusätzlich gibt es zwischen 1970 und 1976 eine Reihe öffentlicher „reverse-discrimination“-Rechtsfälle, also Rechtsstreitigkeiten, in denen die Quotenregelung zum Schutz von Minderheiten als diskriminierende Maßnahme für Nicht-Minderheiten bewertet wird, weil sie das Leistungsprinzip unterlaufen. Quotenregelung werden in diesen Prozessen als illegal definiert. Diese Ungewißheiten hinsichtlich des

---

<sup>81</sup> Diese Schutzmaßnahmen wurden bis 1973 noch auf ältere und behinderte Menschen ausgedehnt (DOBBIN/SUTTON/MEYER/SCOTT 1994: 289).

rechtlichen Status von Quotenregelungen haben zur Folge, daß Unternehmen dazu übergehen, keine Quotenregelungen mehr zu etablieren (DOBBIN/SUTTON/MEYER/SCOTT 1994: 278). Die nach 1964 zu beobachtende ansteigende Adoption von Quotenregelungen und Einstellungstests geht also in den 70er Jahren wieder zurück.

Bemerkenswert an diesen Ergebnissen ist der demonstrativ starke Einfluß des Staates auf die Etablierung und Bedeutungszuschreibung von Praktiken in Wirtschaftsorganisationen. Bürokratische Personalführungsmethoden werden durch staatliche Maßnahmen in ihrer Bedeutung umdefiniert. Gelten Quotenregelung und Einstellungstests während des ersten Beobachtungszeitraumes als Ausdruck anti-diskriminierender Unternehmensführung, so kann diese Bedeutung durch legislative Maßnahmen bereits während des zweiten Beobachtungszeitraumes quasi in das Gegenteil verkehrt werden.

Sieht man diese Studie von Dobbin et al. im Zusammenhang mit der Untersuchung von Baron et al., so zeigt sich eine noch gravierendere Bedeutungsverschiebung bürokratischer Personalführungsmethoden. Bürokratische Personalführungsmethoden wurden einst als Mittel zur Effizienzsteigerung propagiert, später vor allem als Mittel zur Gleichbehandlung eingesetzt, so daß der Effizienzgesichtspunkt in den Hintergrund tritt (DOBBIN/SUTTON/MEYER/SCOTT 1994: 298). Typisch für die neo-institutionalistische Argumentation ist in beiden Studien die implizite Kritik an neo-klassischen Argumenten der Erklärung des Marktgeschehens. Denn Neo-Institutionalisten zeigen, daß nicht der freie Markt zur Ausbildung der effizientesten Unternehmensführung führt; vielmehr werden Marktoperationen erheblich durch politische Zielbestimmungen geregelt, und mehr noch: Die Politik definiert, welche Maßnahmen als effizient gelten und welche nicht. Damit wird durch diese Arbeiten der Einfluß der Politik auf die Wirtschaft deutlich und damit die für den Neo-Institutionalismus typische Perspektive, nach welcher Wirtschaftsorganisationen auch mit Blick auf die politische Umwelt analysiert werden.



#### 4.1.5 Zwischenbetrachtung

Das Gebiet der neo-institutionalistischen Organisationsforschung gewinnt im Kontrast zu den anderen wichtigen Ansätzen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft, die in Kapitel 2 vorgestellt wurden, klarere Konturen. Das hervorstechende Merkmal des Neo-Institutionalismus, welches durch die Darstellung der verschiedenen Studien in Kapitel 4.1 sichtbar wurde, zeigt sich in der Verflechtung der Wirtschaft mit den (im engeren Sinne) nicht-ökonomischen Elementen ökonomischen Handelns. Dabei ist der Terminus „nicht-ökonomische Bedingungen ökonomischen Handelns“ im Sinne von Max Webers Soziologie zu verstehen. Das heißt, es sind jene Bedingungen gemeint, die man analytisch *zunächst* als „außerhalb“ des Wirtschaftssystems liegend lokalisieren würde. So berücksichtigte Weber z.B. in seinen Analysen wirtschaftlicher Prozesse historische Wandlungsprozesse, die Kraft der alltäglichen Sitten und Gebräuche, die Handlungsmuster verschiedener Träger von Werten und Normen und Interessen, Ursprünge und Verlaufsformen politischer Ereignisse, den Einfluß von Religion und Herrschaft usw. Diese „nicht-ökonomischen“ Faktoren wirken sich auf die Ökonomie aus, d.h. sie sind, streng betrachtet, auch ökonomische Faktoren; sie lassen sich aber analytisch von Faktoren trennen, die handlungsleitend bzw. primär für die Ökonomie relevant sind wie Preise, Honorare, Ressourcen, Produkte u. dgl. (auch hier gilt, daß Preise zwar in differenzierten Gesellschaften durch den Markt festgelegt werden, die Festlegung selbst wird aber zudem durch politische Eingriffe beeinflusst, und sie muß mit den normativen Angemessenheits-Vorstellungen der angestrebten Tauschklientel abgestimmt sein usw.).

Indem also der Neo-Institutionalismus die Werte der Kultur, die Normen der Gemeinschaft und die Ziele der Politik als wesentliche Bestandteile einer organisationswissenschaftlichen Analyse von Wirtschaftsorganisationen heranzieht, unterscheidet er sich charakteristisch von der Kontingenztheorie, dem Ressourcen-Dependenz-Ansatz, dem Populationsökologischen Ansatz und der Transaktionskostentheorie. Der Neo-Institutionalismus fragt nicht nur nach technologischen oder ökonomischen Faktoren in der Umwelt wie die Kontingenztheorie (WALGENBACH 2002); ebensowenig fragt er nur nach den zwischen Organisationen bestehenden Ressourcenabhängigkeitsverhältnissen wie der Ressourcen-Dependenz-Ansatz oder nach den zur Verfügung stehenden Ressourcen in der Umwelt von Populationen wie der Populationsökologische Ansatz; schließlich stellt die einseitige Fokussierung auf die Höhe von Transaktionskosten aus der Perspektive des Neo-Institutionalismus eine fragwürdige Reduzierung der die Organisation betreffenden Variablen

dar. Diese der Vorgängeransätze eigene Ausrichtung bleibt in ihrem Spektrum weitgehend auf die Prozesse, die innerhalb des Wirtschaftssystems stattfinden und damit der ökonomischen Umwelt von Organisationen zuzurechnen sind, konzentriert. Die berücksichtigten Variablen der untersuchten Ansätze zentrieren um den Begriff der (monetären) Ressource und bleiben damit im „ökonomischen Sprachspiel“. Die in diesen Ansätzen verwendeten Begriffe und Fragestellungen legen eine Ausweitung relevanter Bedingungsgrößen von Organisationen, wie sie im Neo-Institutionalismus zu finden ist, nicht nahe. Der Neo-Institutionalismus, indem er den inhaltlich unpräzisierten Begriff der Institution als zentralen Theoriebaustein verwendet, kann hingegen sämtliche Einflüsse auf Organisationen, sofern sie institutionellen Charakter haben, in die Analyse miteinbeziehen.

Diese, im Neo-Institutionalismus untersuchten institutionellen Einflüsse auf die Wirtschaft und auf Wirtschaftsorganisationen wurden in Kapitel 4.1 dargestellt. Zur Darstellung der Komplexität wirtschaftlicher Prozesse und Zusammenhänge diente der von Parsons formulierte Theorierahmen von Gesellschaft. Dieses Schema hatte den Zweck, die vom Neo-Institutionalismus untersuchten institutionellen Bedingungen ökonomischen Handelns zu ordnen und damit analytisch zugänglich zu machen. Der dabei verwendete herausgearbeitete kausale Weg weist jeweils von einer gesellschaftlichen Sphäre in eine zweite, hier in das Wirtschaftssystem, und wird damit in der dargestellten Striktheit und Stringenz zwar dem Neo-Institutionalismus gerecht, ist aber vermutlich kohärenter als in der Realität tatsächlich anzutreffen. Eine derartige Konstruktion von vier analytisch zu trennenden gesellschaftlichen Funktionsbereichen ermöglicht jedoch, wesentliche reale Einflußwege herauszudestillieren. Insofern kann das verwendete Parsonssche Schema als heuristisches Mittel gesehen werden.

Ergebnis dieser schematischen Darstellung ist, daß Wirtschaftsorganisationen und damit auch Märkte nicht sich selbst überlassen, sondern daß sie bis zu einem bestimmten Grade norm- und regelgeleitet sind. Ökonomisches Handeln untersteht auch dem Einfluß gemeinschaftlicher Rationalitäten. Es unterliegt der rationalen Rechtfertigung durch sozial-kulturelle Diskurse. Die Wirtschaftsentwicklung wird durch die kollektive Zielsetzung der Politik gesteuert. Wirtschaft ist damit kein Bereich gesellschaftsfreier Rationalität und genauso wenig isoliert von allgemeinen kulturellen Erwartungen, gemeinschaftlichen Vorgaben und politischen Regulierungen zu sehen. Werte, normative Prinzipien und politische Ziele sind entscheidend für die Struktur und Funktionsweise von Wirtschaftsorganisationen. Diese, gewöhnlich als nicht-ökonomisch konzipierten Vorgaben

betreffen die Wirtschaft, die Unternehmen sowie die organisationalen Ziele und Interessen in elementarer Weise (HASSE/KRÜCKEN 1999: 45).

Indem der Neo-Institutionalismus diese allgemein als nicht-ökonomische Bedingungen ökonomischen Handelns bezeichneten Vorgaben in den Mittelpunkt seiner Analysen erhebt, offeriert er ein Spektrum institutioneller, strukturgebender Bedingungen von Wirtschaftsorganisationen, wie sie in dieser Form von den anderen Ansätzen nicht gesehen werden und auch aufgrund des eingeschränkten Begriffsinstrumentariums nicht gesehen werden können. Schon von daher wird ersichtlich, inwiefern der Neo-Institutionalismus über den relativ engen Fokus der anderen dominanten Ansätze hinausgeht und Organisationen stets in einem weiten gesellschaftlichen Kontext betrachtet, der neben der Wirtschaft auch die Politik, die Kultur und die Gemeinschaft der Gesellschaft beinhaltet.

Um aber dem Neo-Institutionalismus in seiner ganzen Reichweite gerecht zu werden, ist es erforderlich, die Darstellung des Neo-Institutionalismus mit diesem Befund noch nicht enden zu lassen. Denn erstreckte sich die Aufmerksamkeit bislang allein auf die Analyse von Wirtschaftsorganisationen, um einen Vergleich mit den in Kapitel 2 untersuchten Ansätzen möglich zu machen, so werden im Neo-Institutionalismus nicht nur Wirtschaftsorganisationen untersucht, sondern ebenso — geht man weiterhin von Parsons' Differenzierung aus — Organisationen der Kultur, der Politik und der Gemeinschaft. Diese Organisationsarten werden in der neo-institutionalistischen Perspektive ebenso unter Hinzunahme der gleichen Variablenvielfalt untersucht. Das heißt etwas, daß kulturelle Organisationen wie Kunstmuseen von institutionellen Einflüssen der Wirtschaft, der Gemeinschaft und der Politik nicht ausgeschlossen sind. Das gleiche Schema institutioneller Einflüsse, wie es in Kapitel 4.1 angewendet wurde, läßt sich also auf kulturelle, vergemeinschaftende und politische Organisationen übertragen. Es entspräche demnach einer verkürzten Darstellung des neo-institutionalistischen Spektrums, ließe man diese anderen Forschungsbereiche unbeachtet. Deshalb soll in den folgenden Unterkapiteln (4.2 - 4.4) eine entsprechende Diskussion für die drei anderen Organisationstypen erfolgen.

Da durch Kapitel 4.1 die neo-institutionalistische Perspektive in ihrem Unterschied zu den in Kapitel 2 besprochenen Ansätzen im Prinzip herausgearbeitet wurde, handelt es sich bei den jetzt folgenden Ausführungen um eine ergänzende Darstellung, die zeigen soll, daß diese für den Neo-Institutionalismus charakteristische Perspektive im Prinzip auf alle anderen differenzierten Organisationsarten angewendet werden kann. Aus diesem Grunde wird die diesbezügliche Darstellung kürzer ausfallen. Es soll nach Möglichkeit jeweils nur eine Studie

besprochen werden, in der Organisationen nicht nur unter Berücksichtigung institutioneller Einflüsse aus *einem* Gesellschaftsbereich untersucht werden, sondern aus allen vier. Durch diese weitere Vorgehensweise ist es nicht nur möglich, dem Neo-Institutionalismus in seiner Anwendungsvielfalt gerecht zu werden, sondern es wird ebenfalls deutlich, daß im Neo-Institutionalismus sowohl Wirtschaftsorganisationen als auch an ebenso zentraler Stelle eine Reihe weiterer Organisationsarten untersucht werden. Damit unterscheidet sich der Neo-Institutionalismus ebenfalls von den in Kapitel 2 untersuchten Ansätzen, für die, zwar mit einigen Ausnahmen, eine deutliche Zentrierung um Wirtschaftsorganisationen festgestellt worden ist.

Für den weiteren Verlauf der Argumentation ergibt sich daraus, daß in den folgenden Unterkapiteln 4.2 - 4.4 die institutionellen Einflüsse aus den gesellschaftlichen Bereichen Wirtschaft, Kultur, Gemeinschaft und Politik auf kulturelle, vergemeinschaftende und politische Organisationen dargelegt werden sollen, wobei dies, wie zu zeigen sein wird, für politische Organisationen nur bedingt möglich ist.

## 4.2 Die institutionellen Einflüsse auf das Kultursystem und seine Organisationen

In diesem Kapitel werden die verschiedenen gesellschaftlichen institutionellen Einflüsse auf Organisationen mit kulturellem Primat beschrieben. Dem Kultursystem und seinen Organisationen kommt die Aufgabe zu, allgemeine kulturelle Muster für die Gesellschaft bereitzustellen. Durch das Kultursystem werden die allgemeinen Prinzipien festgelegt, an denen sich die Individuen in den einzelnen Subsystemen in ihrem Handeln orientieren. Das Kultursystem ist dafür immer auf Einflüsse aus der Gemeinschaft, Politik und Wirtschaft angewiesen. Nur so kommt es, daß die allgemeinen Prinzipien auch zu den konkreten Orientierungen der Subsysteme werden. Durch das Kultursystem werden die allgemeinen Werte via gesellschaftlicher diskursiver Auseinandersetzung zu den normativen Prinzipien der Gemeinschaft. Auf diese Art werden im Kultursystem u.a. moralische, ästhetische, kognitive und religiöse Werte formuliert (PARSONS 1985: 26). Nach Parsons können Wissenschaft, Religion und Metaphysik, Ethik und Recht sowie Kunst in modernen Gesellschaften als unabhängig differenzierte Subsysteme des kulturellen Systems der Gesellschaft verstanden werden (PARSONS 1985: 26; FARARO 1981: 174). Die diskursive Auseinandersetzung mit den allgemeinen Wertmustern wird innerhalb der gesellschaftlichen Institutionen der Subsysteme geführt, wie Universitäten, Museen, Kirchen usw.

In der folgenden Studie geht es um die Analyse der Bedeutung von Kunstmuseen in den Vereinigten Staaten. Kunstmuseen sind im Parsonsschen Sinne als Organisationen mit kulturellem funktionalen Primat zu verstehen (vergleichbar mit der „organization of scientific research [ which ] is, in the first instance, cultural in focus“ (PARSONS 1961: 964; siehe auch PARSONS/PLATT 1973; FARARO 1981). Kunstmuseen sind in der Parsonschen Terminologie dem sozialen Subsystem des Kultursystems zuzuordnen, da in ihnen Strukturen und Prozesse dominant sind, die um die Integrationsfunktion des Kultursystems organisiert sind (im Sinne der Integration der Mitglieder in die Gesellschaft durch z.B. Erziehung und Sozialisation) (FARARO 1981: 174). In Übereinstimmung mit der Parsonsschen Einordnung von Kunstmuseen sieht auch DiMaggio Museen als „educational institutions“ des Kultursystems (DIMAGGIO 1991: 269). Die folgende Studie beschreibt, inwiefern Kunstmuseen durch institutionelle Einflüsse der Wirtschaft, der Gemeinschaft und der Politik sowie durch Institutionen der Kultur selbst beeinflusst werden.

#### 4.2.1 Paul DiMaggio (1991): Constructing an Organizational Field as a Professional Project: U.S. Art Museums, 1920-1940

Im Zentrum von DiMaggios Beitrag (1991) stehen Veränderungen innerhalb des Kultursystems, genauer geht es um die Entwicklung der Kunstmuseen in den USA in der Zeit zwischen 1920 und 1940. Sein Aufsatz erweist sich als ein anschauliches Beispiel für die verschiedenen institutionellen Einflüsse, denen Kunstmuseen ausgesetzt sind. Die Studie verdeutlicht damit die Interpenetration der einzelnen gesellschaftlichen Subsysteme.

Nach DiMaggio wird die Entstehung amerikanischer Kunstmuseen gegen Ende des 19. Jahrhunderts besonders gefördert. Kunstmuseen gelten als „educational institutions“ mit kulturellem Auftrag; ihre Aufgabe besteht vor allem in der Neudefinierung eines nationalen ästhetischen Geschmacks. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts stehen sich zwei divergierende Auffassungen gegenüber, auf welche Art und Weise diese erzieherische Funktion erfüllt werden kann (DIMAGGIO 1991: 269).

In der ersten Vorstellung, dem von DiMaggio als „traditionell“ bezeichneten Modell, wird das Kunstverständnis vor allem durch die Interessen und Bedürfnisse der gebildeten Oberklasse definiert. Da die Kunstobjekte vornehmlich mit Hilfe von Spenden vermöglicher Bürger und durch bundesstaatliche Zuschüsse finanziert werden, richten die Museen ihre Programme vor allem nach den Interessen und Zielen der Vermögensverwalter, Spender und der reichen Sammler aus (DIMAGGIO 1991: 269f.). Als Konsequenz nehmen die lokalen Eliten immer mehr Einfluß auf die Ausrichtung und Aufgabe von Museen im Speziellen und von Kunst im Allgemeinen. Die relativ enge Definition von Kunst als „high art“ (DIMAGGIO 1991: 269) und die Exklusion eines populären Kunstverständnisses gehen Hand in Hand. Kunst und deren Interpretation sollen eine Domäne von extra dafür ausgebildeten Connoisseurs sein. Grundlage eines derartigen Expertentums sind formale Bildungstitel, welche vor allem der wohlhabenen Bevölkerung vorbehalten sind. Kunst wird als selten, zeitlos und nicht-zweckorientiert definiert. Entsprechend soll es auch nicht in den Aufgabenbereich der Museen fallen, Kunst einer breiten Masse anbietend auszusetzen und sie dadurch zu vulgarisieren. Kunst wird vielmehr ein sakraler Status zugewiesen. Diesen Wert zu schützen und zu pflegen soll die Aufgabe der Kunstmuseen sein.<sup>82</sup> Das Budget des Museums wird vor allem in den Kauf neuer Kunstobjekte investiert, mit dem primären Ziel,

---

<sup>82</sup> Indem Kunst in ihrer Funktion als nicht-zweckorientiert definiert wird, wird ihr natürlich genau dieser Zweck zugeschrieben. Kunst, die einen öffentlichen Auftrag hat, ist also immer zweckorientiert, auch wenn der Zweck darin besteht, daß Kunst als ein Wert für sich selbst verstanden werden soll. Aus diesem Grunde ist auch die traditionelle Vorstellung von Kunst einer erzieherischen Funktion unterworfen.

die Kollektionen zu vergrößern. Untergeordnet ist die Frage, ob die Museen gewinnbringend operierten.

So wird Kunst zu einem begehrten Gut. Die Wertschätzung von Kunst, obwohl im Prinzip den Idealen der Oberklasse entlehnt, etabliert sich mit der Zeit in der Gesellschaft und wird auch für andere Gesellschaftsschichten verbindlich. Die Verbreitung der gesellschaftlichen Bedeutung von Kunst geht mit einer Verbreitung von Organisationen einher, die Kunst fördern, insbesondere mit einer Verbreitung von Kunstmuseen. Entsprechend gibt es im Jahre 1930 in den USA 167 Kunstmuseen, 1938 sind es bereits 387. Im selben Zeitraum steigt das Spendenaufkommen von privaten Geldgebern von 2,6 Millionen US-Dollar auf 18 Millionen US-Dollar, die Kapitalisierung der Museen von 15 Millionen US-Dollar auf 58 Millionen US-Dollar (DIMAGGIO 1991: 272). Als Folge des in der Gesellschaft zunehmenden Interesses für Kunst im Allgemeinen und Kunstmuseen im Besonderen, wird auch die Aufgabe von Kunst mehr und mehr zu einer gesellschaftlichen. Kunst soll in den Dienst der Bevölkerung gestellt werden und ein öffentliches Gut sein, welches nicht nur einer kleinen gebildeten und wohlhabenen Oberklasse zukommt. Kunst soll demokratisiert werden. Diese von den sogenannten „Reformern“ geforderte Neudefinition steht im Widerspruch zu dem traditionellen etablierten Kunstverständnis. Nach dem Reformmodell haben alle Bürger, unabhängig von Bildung und Stand, das Recht, an der Definition von Kunst und ihrer Interpretation zu partizipieren. Museen, welche dem Reformmodell verpflichtet sind, bemühen sich, nicht nur den gebildeteren Teil der Gemeinde anzusprechen, sondern auch Handwerker, Arbeiter usw. Die Ausrichtung der Programme und Ausstellungen wird in Übereinstimmung mit anderen Bildungseinrichtungen und gemeinnützigen Stiftungen organisiert. Das zur Verfügung stehende Haushaltsbudget wird nur zum Teil für den Erwerb neuer Kunstgüter verwendet, der größere Anteil fließt in die Ausweitung öffentlicher Dienstleistungen, die der Gemeinde zugute kommen (DIMAGGIO 1991: 270ff.). Damit die Museen breite Bevölkerungsschichten erreichen können, richten sie ihre Programme im Sinne der Interessen und Bedürfnisse der gesellschaftlichen Gemeinschaft aus, um so die Bevölkerung zur „Konsumtion“ von Kunst zu motivieren.

#### 4.2.1.1 *Institutionelle Einflüsse politischer Organisationen auf die Entwicklung von Kunstmuseen*

Der reformorientierte, offensiv erzieherische Auftrag von Kunst — im Unterschied zum passiven erzieherischen Auftrag des traditionellen Modells — wird vor allem durch die nationalen großen Stiftungen, allen voran die Carnegie Corporation und die Rockefeller Foundation, propagiert. Die primäre Funktion der gemeinnützigen Stiftungen besteht darin, soziale Kräfte im Sinne der Gesellschaft zu mobilisieren. Im Parsonsschen Verständnis lassen sie sich deshalb als Organisationen des politischen Systems begreifen, da die primäre Funktion der Politik in der Motivation zur Partizipation der Mitglieder an den <sup>83</sup>öffentlichen Angelegenheiten besteht. In dem hier interessierenden sollen die Mitglieder durch die Stiftungen zur Partizipation von Kunst motiviert werden, da man der Kunst einen wichtigen erzieherischen Auftrag zuschrieb. Aus unserem Politikverständnis mag es nicht auf den ersten Blick einsichtig sein, Stiftungen als politische Organisationen zu klassifizieren, in der Studie von DiMaggio wird jedoch die im Parsonsschen Sinne politische Funktion von Stiftungen betont, die primär in der Motivation zur Partizipation an öffentlichen Angelegenheiten besteht.

Nach DiMaggio waren die nationalen Stiftungen maßgeblich an der Strukturierung der Museums- und Kunstszene beteiligt. Dieser bedeutende Einfluß resultiert vor allem aus der enormen Finanzkraft der Stiftungen. Zwischen 1934 und 1941 stiftet die Carnegie Corporation insgesamt 13 Millionen US-Dollar an Museen und kunstfördernde Einrichtungen. Nutznießer des philanthropischen Einsatzes sind hauptsächlich Organisationen und Museen, welche sich dem Reformmodell verpflichtet haben, darunter vor allem die American Federation of Arts (AFA), die allein mit 700.000 US-Dollar begünstigt wird, und die American Association of Museums (AAM), der 200.000 US-Dollar zufließen. Sowohl die AAM als auch die AFA verstehen sich als Organisationen mit dem Auftrag, die Interessen der reformorientierten Museen landesweit zu kommunizieren und auch durchzusetzen. Dies wird durch die politische und finanzielle Unterstützung der Stiftungen ermöglicht.

Damit geht von den Stiftungen, die im Parsonsschen Sinne als politische Organisationen gesehen werden können, ein erheblicher Einfluß auf die Entwicklung und Ausrichtung der Kunstmuseen aus. Dieser Einfluß kann als institutionell beschrieben werden,

---

<sup>83</sup> Es sei noch einmal angemerkt, daß die funktionale Zurechnung von Handlungen bzw. von aus Handlungen bestehenden Organisationen nicht immer eindeutig ist. Im Falle der Stiftungen könnte man möglicherweise auch die integrative Funktion der Stiftungen für die Gesellschaft betonen, da sie aufgrund ihres sozialen Engagements zur Sozialisation beitragen und Konflikte vermeiden. In dem hier von DiMaggio beschriebenen Beispiel wird aber die politische Funktion betont.



da er von relativer Dauer ist, da er für die organisationalen Akteure (die Museen) verbindlich und in sachlicher Hinsicht maßgeblich ist, d.h. in erheblichem Maße die Ausrichtung der Museumslandschaft prägt.

#### 4.2.1.2 *Institutionelle Einflüsse der Professionsgemeinschaft auf die Entwicklung von Kunstmuseen*

Die von den Stiftungen begünstigten Assoziationen bemühen sich um die Etablierung eines landesweiten Netzwerkes, dem nicht nur Museen angeschlossen sind, sondern auch staatliche Universitäten und Colleges. An der Spitze dieser Organisationen stehen vor allem die Direktoren einflußreicher Museen, die sich als Repräsentanten der sich etablierenden „museum professionals“ verstehen. Zu den „museum professionals“ zählen nicht nur die führenden Direktoren der Museen, sondern auch College-Lehrer und Universitätsprofessoren, welche ebenso die Popularisierung von Kunst als aktive „educational campaign“ verstanden. Ihr Ziel war es, „to bring about a more general realization of the significance of the modern museum as a fundamental factor in an educational system capable of adequately meeting the present day need“ (DIMAGGIO 1991: 274). Der Einfluß der sich professionalisierenden „Museumsarbeiter“ zeigte sich vor allem in ihrer Entscheidungsautorität, wenn es um die Zuweisung von Stiftungsgeldern und der Bewilligung von förderungswürdigen Projekten ging. Denn die großen Stiftungen wie die z.B. die Carnegie Corporation wandten sich zunächst an die AAM oder die AFA, um deren Expertenrat für die Evaluierung zukünftiger Förderungsprojekte einzuholen. Da die AAM, die AFA wie auch die „College Art Association“ überwiegend von Akteuren besetzt sind, die sich einer professionellen Gemeinschaft zugehörig fühlen, kommt es dazu, daß Mitglieder dieser Gemeinschaft sowie die angeschlossenen Organisationen und Einrichtungen besonders begünstigt werden. Beispielsweise setzt sich ein von Frederick Keppel, dem damaligen Präsidenten der Carnegie Corporation, ins Leben gerufener Beratungskreis von neun Personen ausschließlich aus Mitgliedern der AAM zusammen. Dieser Beratungskreis, beauftragt mit der Empfehlung potentieller Empfänger von Stiftungsgeldern, ist verantwortlich dafür, daß 230.000 US-Dollar von einem Gesamtbudget in Höhe von 300.000 US-Dollar an AAM nahe Organisationen, Museen und Künstler geleitet werden (DIMAGGIO 1991: 279f.). Die Profession der Museumsarbeiter und die öffentlichen Stiftungen liegen also politisch und ideologisch auf einer Linie und unterstützen sich in ihren Entscheidungen und Programmen gegenseitig. Der

Einfluß der Profession auf die Gestaltung der Museumsszene verdankt sich dabei vor allem der Finanzkraft der großen Stiftungen, wodurch die reformorientierten Museen und mit diesen die reformorientierten „professionals“ gestärkt werden.

Indem also die sich professionalisierenden Museumsarbeiter dafür sorgen, daß Fördergelder vornehmlich an die ihrer Gemeinschaft nahestehenden Einrichtungen gehen, sind sie ebenfalls maßgeblich, verbindlich und dauerhaft an der Strukturierung der Kunstszene beteiligt. Daraus folgt, daß sich auch der Einfluß der Profession auf die Entwicklung der Kunstmuseen als „institutionell“ bezeichnen.

#### 4.2.1.3 *Institutionelle Einflüsse innerhalb des kulturellen Systems*

Die Carnegie Corporation unterstützt nicht nur die Museen, sondern auch Unversitäten und gibt wissenschaftliche Untersuchungen in Auftrag. Die Stiftung gibt Stipendien in Höhe von mehr als 1,75 Millionen US-Dollar für die „fine arts departments“ in 46 Universitäten aus. Gefördert werden kunstgeschichtliche Untersuchungen sowie die Erforschung wissenschaftlicher Techniken für die Analyse und Präparierung von Kunstobjekten. Einflußreich in der Konstitutierung der amerikanischen Museumslandschaft sind auch die von der Carnegie Corporation in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Untersuchungen der Museumsaktivitäten. Herausgefunden werden soll beispielsweise, welche Ausstellungsmethoden am wirksamsten sind (DIMAGGIO 1991: 275f.). Auf der Basis derartiger wissenschaftlicher Untersuchungen propagiert Paul Marshall Rea im Auftrag der AAM das sogenannte „branch museum“-Modell. Die „branch museums“ sind eine Art kleinere Zweigstelle der großen Museen, die überwiegend in den Vororten der Städte oder in kleineren Ortschaften lokalisiert sind. Verbunden mit einer derartigen Streuung der Kunstobjekte ist der Gedanke, auf diesem Wege einen größeren Teil der Bevölkerung zu erreichen. Die durch die Dezentralisierung auftretenden Komplikationen verspricht Rea mit Hilfe „the scientific management of facilities“ zu koordinieren. Rea ist bedeutend und auch erfolgreich in der Propagierung „of...a real science of museum management“ (DIMAGGIO 1991: 281). So wird er mit der Gründung der ersten Außenstelle des Pennsylvania Museums beauftragt, welche äußert gewinnbringend operiert und positiv von der lokalen Gemeinde aufgenommen wird.

An dem Beispiel des „branch museum“ zeigt sich der Einfluß der Wissenschaft als Teil des Kultursystems auf die Entwicklung des Kunstmuseen als einem anderen Teil des

Kultursystems. Auf der Basis wissenschaftlicher Forschung gestaltet sich die Etablierung und Koordination der „branches“. Es handelt sich hierbei also um einen institutionellen Einfluß innerhalb des Kultursystems. Ob allerdings das „branch museum“-Modell tatsächlich aufgrund der gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnisse sich hat durchsetzen können, oder ob die „scientific management“-Methoden letztlich nur als Begründung benutzt werden, um das durchsetzen, was die Verantwortlichen bereits planten, läßt sich ohne genaue Kenntnis der damaligen Umstände nicht endgültig beantworten. Sicher aber ist, daß sich die damaligen Entscheider auf die wissenschaftliche Expertise eines Marshall Rea berufen, so daß zumindest der unterstützende Einfluß wissenschaftlichen Wissens bei der Durchsetzung des „branch museum“-Modells als erwiesen anzunehmen ist. Damit kommt der Wissenschaft eine maßgebliche, verbindliche und, mit Bezug auf den von DiMaggio gewählten Beobachtungszeitraum, dauerhafte Orientierungsfunktion bei der Verwirklichung des Reformmodells zu. Auch der wissenschaftliche Einfluß ist demnach als institutionell zu bezeichnen.

#### 4.2.1.4 *Institutionelle ökonomische Einflüsse auf die Entwicklung der Kunstmuseen*

Während das Wirken der Stiftungen, der Profession und der Wissenschaft in die gleiche Richtung weist und zu einer Ausbreitung des Reformmodells führt, setzt die in den dreißiger Jahren aufkommende Grosse Depression die Kunstmuseen unter finanziellen Druck und führt in ihrer Konsequenz zur Restauration des traditionellen Museumsmodells (DiMAGGIO 1991: 282ff.). Insbesondere müssen innerhalb weniger Jahre die sogenannten „branch museums“ wieder geschlossen werden. Denn da die Städte zu Haushaltseinsparungen genötigt werden und auch die Stiftungen nur noch ein geringes Budget zur Verfügung stellen, hält man es für ökonomisch effizienter, die Außenstellen wieder zu schließen, um so Verwaltungs- und Unterhaltskosten einzusparen.<sup>84</sup> Diesem finanziellen Druck wird nachgegeben, die „branches“ werden geschlossen und mit ihnen eines der wichtigen Instrumente der Reformer. Dadurch wird die Museumslandschaft der USA in nicht unerheblichem Maße über Jahre durch ökonomische institutionelle Einflüsse geprägt.

---

<sup>84</sup> DiMaggio äußert Zweifel an der tatsächlichen ökonomischen Effizienz dieser Entscheidung. So konnten ihm zufolge die „branch museums“ wesentlich flexibler auf die Interessen und Bedürfnisse der lokalen Gemeindemitglieder reagieren und wiesen ein Mehrfaches der Besucherzahlen im Vergleich zu den Hauptstellen auf, und damit auch ein Mehrfaches der Einnahmen (DiMAGGIO 1991: 283f.).

#### 4.2.1.5 Zusammenfassung

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß sich anhand DiMaggios Beitrag über die US-amerikanische Museumslandschaft eine Vielzahl institutioneller Einflüsse in ihrem Wirken auf das Kultursystem herausarbeiten lassen. Während sich die Analyse in den Unterkapiteln 4.1.1.-4.1.4 vornehmlich auf monokausale Prozesse beschränkte, die in ihrem Wirken von einem gesellschaftlichen Subsystem auf ein anderes nachgezeichnet wurden, wird mit DiMaggios Studie das multikausale Zusammenwirken verschiedener Institutionen bei der Konstituierung eines organisationalen Feldes sichtbar, dessen Mittelpunkt die Kunstmuseen der USA bilden. Den größten Einfluß auf die Strukturierung der nationalen Museumslandschaft wird den öffentlichen, politisch motivierten Stiftungen zugeschrieben, allen voran der Carnegie Corporation (DIMAGGIO 1991: 268). Die Carnegie Corporation wiederum ist maßgeblich daran beteiligt, die professionellen Museumsarbeiter und die Universitäten in ihrem Einfluß auf die Kulturszene zu unterstützen. Konterkariert werden die Bemühungen der Stiftungen und der Professionen durch die mit der Großen Depression neu entstehenden ökonomischen Nöte und Notwendigkeiten. Mit dieser Studie werden also alle vier der durch das Parsonssche Schema inspirierten Ordnung institutioneller Einflüsse auf das Kultursystem eingefangen.

### 4.3 Die institutionellen Einflüsse auf die Gemeinschaft und ihre Organisationen

In diesem Kapitel werden die verschiedenen gesellschaftlichen institutionellen Einflüsse auf Organisationen mit gemeinschaftlichem Primat beschrieben. Die Funktion der Gemeinschaft besteht in der Integration der Individuen und Gruppen in eine Gemeinschaft mit einer normativen Lebenswelt. Diese von der Gemeinschaft geteilte normative Ordnung verpflichtet die Mitglieder der Gemeinschaft zur Einhaltung der normativen Ordnung und zur Solidarität gegenüber den Gemeinschaftsmitgliedern. Bedeutend für die Integration der gesellschaftlichen Gemeinschaft sind die Loyalitäten von Untergruppen zur Gemeinschaft. Aufgrund des Rollenpluralismus partizipieren Individuen in verschiedenen Gesamtheiten. Deshalb ist es für die Gemeinschaft eine besondere Herausforderung, diese partikularen Loyalitäten zu integrieren. Die gesellschaftliche Gemeinschaft besteht auf einem hochkomplexen und weitverzahnten Netz sich gegenseitig durchdringender und überlagernder Kollektive. Zu diesen, die gesellschaftliche Gemeinschaft konstituierenden Kollektiven gehören Haushaltsgemeinschaften, Marktgemeinschaften, Professionen, Umweltschutzorganisationen etc. (PARSONS 1976: 23).

Die hier vorzustellende Studie behandelt die verschiedenen institutionellen Einflüsse auf die Strukturierung eines „world environment regime“ (WER), welches im Kern von international agierenden Umweltschutzorganisationen getragen wird. Das WER kann als Kollektiv mit integrativem funktionalem Primat verstanden werden. Es handelt sich damit um eine Gemeinschaft im Parsonsschen Sinne (MEYER/FRANK/HIRONAKA/SCHOFER/TUMA 1991: 628). Kennzeichen dieser Gemeinschaft ist, ähnlich der „world polity“, daß sie „oberhalb“ einer einzelnen Gesellschaft angesiedelt ist. Das WER läßt sich laut Meyer et al. und in Anlehnung an Parsons' Differenzierung dem *kulturellen* Subsystem der Gemeinschaft zuordnen, da in ihm Prozesse dominant sind, welche um die Werterhaltungsfunktion der Gemeinschaft zentriert sind. Denn nach Meyer et al. zeichnet sich das WER vor allem dadurch aus „[to] specify the relationship of human society to nature“ (MEYER et al. 1997: 623). Eine andere dominante Aufgabe wird von den Autoren nicht genannt (vorstellbar wäre z.B. eine politische, also die Zielerreichungsfunktion). Der gewählte Fokus auf die kulturelle Funktion der Gemeinschaft resultiert vermutlich aus der spezifischen Forschungsfrage. Denn die Autoren untersuchen gerade nicht das WER mit Blick auf seine Folgen und Erfolge, sondern sie interessieren in erster Linie die Faktoren und Akteure, die für die Entstehung eines weltweiten Umweltbewußtseins maßgeblich verantwortlich sind.

### 4.3.1 John Meyer, David Frank, Ann Hironaka, Evan Schofer, Nancy Tuma (1997): The Structuring of a World Environmental Regime, 1870-1990

Meyer, Frank, Hironaka, Schofer und Tuma (1997) konstatieren eine enorme Ausbreitung von Umweltschutzorganisationen während der letzten Jahrzehnte. Für sie wird dieses Wachstum von einem weltweiten Bewußtseinswandel begleitet hinsichtlich einer ökologischen Bedrohung und der diskursiven Erörterung über potentielle Gefahren ökologischer Veränderungen. Diese, sich über Jahrzehnte entwickelnden Tendenzen führen nach Meinung der Autoren zu der Entwicklung eines WER. Unter einem WER wird ein gemeinschaftlich integriertes Kollektiv von weltweit agierenden Organisationen und (nichtorganisationalen) Akteuren verstanden, welches sich durch die Verpflichtung gegenüber der Erhaltung der Natur und der Bereitstellung von Wissen über Mensch und Natur auszeichnet (MEYER/FRANK/HORONAKA/SCHOFER/TUMA 1997: 623).

In dem Bemühen, die Entstehung des WER zu erklären, nennen die Autoren eine Reihe institutioneller Einflüsse. Übergeordnete Bedeutung schreiben sie dabei dem Wirken internationaler Nicht-Regierungsorganisationen und der Wissenschaft zu (MEYER/FRANK/HORONAKA/SCHOFER/TUMA 1997: 623). Politische und ökonomische Einflüsse sind nicht so sehr am Zustandekommen des WER beteiligt, haben aber später Einfluß auf die weitere Entwicklung und Ausrichtung. Im Folgenden sollen die relevanten Faktoren in ihrer Bedeutung für das WER erläutert werden.

#### 4.3.1.1 *Die institutionellen Einflüsse des Kultursystems auf die Entwicklung des WER und seine Organisationen*

Die Autoren sehen das WER maßgeblich durch die von der Wissenschaft produzierten Erkenntnisse hervorgebracht. Wissenschaft ist dem kulturellen System der Gesellschaft zuzuordnen und stellt der Gesellschaft das Wissen zur Verfügung, mit dem sich die Mitglieder der Gesellschaft ihre Welt verstehbar und verfügbar machen können (FARARO 1981: 171ff.). Das wissenschaftliche Forschen führt dazu, daß die ökologische Bedrohung von der gesellschaftlichen Gemeinschaft erkannt wird. Man sieht, daß die Degradation der Natur und der natürlichen Ressourcen eine Bedrohung des weltweiten Ökosystems ist, mit dessen Zerstörung die Grundlage für jegliche Form von Leben auf der Welt genommen sein wird. Nicht mehr nur lokal werden Gefahren definiert, sondern die lokalen Gefahren werden als Ausläufer eines, die gesamte Welt betreffendes, ökologischen Risikos gesehen. In diesem

Sinne ist der Einfluß der Wissenschaft ausschlaggebend dafür, daß es überhaupt zur Ausbildung eines WER hat kommen können. Die Wissenschaft ist auch verantwortlich dafür zu sehen, daß auf internationalen Konferenzen und Kongressen die Kommunikation über die ökologische Bedrohung international geführt wird (MEYER/FRANK/HORONAKA/SCHOFER/TUMA 1997: 629ff.). In diesem Sinne beeinflusst die Wissenschaft nicht nur die Entstehung an sich, sondern auch die Definition der ökologischen Bedrohung maßgeblich, verbindlich und dauerhaft.

#### 4.3.1.2 *Die institutionellen Einflüsse der Gemeinschaft auf die Entwicklung des WER und seine Organisationen*

Der internationale Diskurs profitiert dabei erheblich von der Existenz einer „broad world organizational structure“, womit weltweit operierende Organisationen gemeint sind, die sich u.a. dem Schutz der Umwelt verpflichtet haben und die teilweise netzwerkartige Verbindungen aufbauen (MEYER et al. 1997: 626, 631ff.). Zu Beginn des 20. Jahrhunderts gibt es wenige internationale Organisationen, die sich mit den Problemen und der Erhaltung der Umwelt auseinandersetzen. Der internationale Diskurs beschränkt sich weitgehend auf informelle Kongresse, die weder von einem autoritativen Akteur gesteuert noch langfristig und zielorientiert geplant werden. Nach Meyer et al. ändert sich die Situation mit der Formierung der Vereinten Nationen (UN) fundamental. Die UN verpflichtet sich und ihre Mitglieder zur Anerkennung der eigenen Charta und der darin festgelegten normativen Ordnung, die vor allem die Erhaltung des Weltfriedens, den Schutz der Menschenrechte und die kulturelle Zusammenarbeit festlegt. Schon sehr bald nach ihrer Gründung artikuliert die UN zudem Maßnahmen zum Schutze der Umwelt und definiert „Natur“ als einen weltumspannenden Begriff (MEYER et al. 1997: 631f.). Die UN beauftragt ihr Wissenschafts-, Bildungs- und Kultur-Department mit der Beobachtung und Analyse ökologischer Veränderungen. In der Studie von Meyer et al. wird der UN eine Art Initiationsfunktion zugeschrieben, da durch ihre Aktivitäten weltweit Umweltschutzmaßnahmen und Umweltämter institutionalisiert werden. Dadurch wiederum werden andere Umweltschutzorganisationen indirekt unterstützt. Viele der auch heute noch aktiven Organisationen, die der Gemeinschaft des WER angehören, entstehen gegen Ende der 60er, Anfang der 70er Jahren, wie „Greenpeace“ im Jahre 1971, die „Asian Environmental Society“ 1972, die „International Organization for Human Ecology“ 1980 usw. Nach Meyer et al. hat

die Gemeinschaft der Vereinten Nationen damit einen wichtigen, dauerhaften und für die beteiligten Organisationen verbindlichen Einfluß auf die Strukturierung des WER (MEYER et al. 1997: 625ff.).<sup>85</sup>

#### 4.3.1.3 *Die institutionellen Einflüsse der Politik auf die Entwicklung des WER und seine Organisationen*

Die Politik reagiert nach Meyer et al. relativ spät auf das sich zunehmend institutionalisierende WER (MEYER et al. 1997: 634). Zudem ist ihr Einfluß zunächst auf nationale Projekte begrenzt, wie die Formation von Nationalparks in den USA oder die politische Koordination natürlicher Ressourcen. Erst nachdem ein WER bereits auszumachen ist, engagiert sich die Politik auch auf internationaler Ebene. Diverse Abkommen in Absprache mit anderen Nationalstaaten resultieren aus diesem Engagement. Die Autoren nennen beispielsweise die „Convention on International Trade in Endangered Species“ von 1973, die „Convention on Long-Range Transboundary Pollution“ von 1979 und die „Convention for the Protection of the Ozon Layer“ von 1985 (MEYER et al. 1997: 636f.). Die aktive Beteiligung der Politik resultiert mit der Zeit in einer nicht unwichtigen Konsequenz für das WER. Nach Meyer et al. führt nämlich die politische Beteiligung einerseits zu einer ideologischen und finanziellen Stärkung des WER und der dem WER angehörigen Organisationen, hat aber andererseits zur Folge, daß die Neugründung von Nicht-Regierungs-umweltschutzorganisationen zurückgeht (MEYER et al. 1997: 642). Die staatliche Politik hat also bei der Entstehung des WER keinen maßgeblichen Einfluß und ist auch bis Ende der 60er Jahre nicht spürbar. Erst mit der Verabschiedung einer Reihe bedeutender internationaler Abkommen wird die Politik für das WER bedeutsam. Denn mit steigender politischer Beteiligung reduzieren die mitwirkenden Nicht-Regierungsorganisationen ihre Mitwirkung an Umweltschutzangelegenheiten verbindlich, erheblich und dauerhaft, so daß das WER institutionell durch die Politik beeinflusst wird.

---

<sup>85</sup> Es ist interessant anzumerken, daß Meyer et al. diese Schlußfolgerung mehrfach artikulieren (MEYER et al. 1997: 623, 629, 631, 647), obwohl sie an anderer Stelle einräumen, daß „it is difficult to show convincingly and consistently the independent effects of scientific expansion and of the rise of an open system of international association. It also means that we cannot examine whether nongovernmental association, treaties, and intergovernmental organization form a causal sequence“ (MEYER et al. 1997: 640). Diese selbstkritische Einschätzung bedeutet, daß die von den Autoren genannten Einflüsse von der Wissenschaft und der UN auf das WER zunächst als plausible Argumente zu bewerten sind, die noch nicht endgültig bewiesen worden sind.



#### 4.3.1.4 *Die institutionellen Einflüsse der Wirtschaft auf die Entwicklung des WER und seine Organisationen*

Die Zusammenhänge zwischen Ökonomie und der Formierung der Gemeinschaft werden in der Arbeit von Meyer et al. nicht untersucht. Untersuchenswert wären in diesem Zusammenhang z.B. die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise Anfang der 70er Jahre auf die Entwicklung der dem WER angeschlossenen Organisationen. Denn interessanterweise werden in den 70er Jahren eine Reihe von Umweltschutzorganisationen gegründet, also zu einem Zeitpunkt, als einerseits wenig Kapital zur Verfügung steht, andererseits die Plünderung der Natur und der für den Menschen wichtigen Ressourcen besonders deutlich zu spüren ist.

#### 4.3.1.5 *Zusammenfassung*

Insgesamt stellt sich das von Meyer et al. identifizierte WER als ein komplexes System weitverzweigter Abhängigkeiten dar, welches unterschiedlichen institutionellen Einflüssen ausgesetzt ist. Die Autoren gehen dabei besonders auf kulturelle Einflüsse ein, bedingt durch die Erkenntnisse der Wissenschaft, und auf gemeinschaftliche, ausgelöst durch die UN. Der Politik wird erst Jahre nach der Strukturierung des WER eine institutionelle Wirkung zugewiesen. Nicht untersucht werden ökonomische institutionelle Einflüsse.

#### 4.4 Die institutionellen Einflüsse auf die Politik und ihre Organisationen

In diesem Kapitel werden die verschiedenen gesellschaftlichen institutionellen Einflüsse auf Organisationen der Politik beschrieben. Die primäre Funktion der Politik besteht in der Organisation und Mobilisierung sozialer Kräfte zur Verwirklichung der Ziele der Gesellschaft oder einer anderen Gesamtheit. Der Politik kommt damit die Aufgabe zu, die Mitglieder zur Partizipation an den öffentlichen Angelegenheiten zu motivieren. Folglich bezieht sich das Politische nicht nur auf die Funktion des Staates, sondern auch auf Untergesamtheiten wie Gerichte, Militär, Polizei etc.<sup>86</sup> Im Neo-Institutionalismus jedoch beziehen sich Analysen der Politik fast ausnahmslos auf die Bedeutung des Staates oder bundesstaatlicher Regierungen. Analysen über Gerichte, Militär, Polizei, Gefängnisse oder andere politische Organisationen gibt es nicht. Diesbezüglich steht der neo-institutionalistischen Forschung also noch ein weites Feld offen.

Das Interesse am Staat ist im Neo-Institutionalismus sehr groß. Wie oben bereits beschrieben, gilt der Staat als eine bedeutende, häufig hervorgehobene institutionelle Einflußgröße. In Kapitel 4.1 wurden die politischen Einflüsse auf die Wirtschaft dargelegt. In dieser Logik weist der institutionelle Einfluß des Staates, d.h. von der Politik, auf andere gesellschaftliche Subsysteme. Die Überschrift dieses Unterkapitels fragt aber nach dem umgekehrten kausalen Weg, nämlich nach den institutionellen Einflüssen, welche auf die Politik einwirken. In gewisser Weise widerspricht eine derartige Fragestellung der im Neo-Institutionalismus angelegten Forschungslogik. Und in der Tat erweist es sich als schwierig, Studien zu finden, welche den Einfluß anderer Subsysteme auf die Politik bzw. den Staat im Fokus haben. Lediglich die bereits in 4.1.3 eingeführte „world polity“-Forschung bietet einige Arbeiten, welche gemeinschaftliche institutionelle Einflüsse nicht nur auf die Ökonomie (vgl. Kapitel 4.1.3), sondern auch auf die Politik belegen (BARRETT 1995; BOLI/THOMAS 1997; FINNEMORE 1996: 69ff.; KIRBY/KIRBY 1996).

Hingegen ist die Forschungssituation über institutionelle Einflüsse der drei anderen Gesellschaftsbereiche auf die Politik gänzlich unterentwickelt. Daß heißt konkret, daß bislang weder Studien vorliegen, in denen institutionelle Einflüsse der Wirtschaft auf die Politik untersucht werden, noch gibt es Arbeiten, mit denen die Bedeutung der Kultur für die Politik nachgewiesen wird. Lediglich die Arbeiten von Dobbin (1994) und Jepperson (2000)

---

<sup>86</sup> Ferner haben auch andere Gesamtheiten wie Kirchen, Unternehmen und Krankenhäuser politische Funktionen (jedoch nicht als primäre, wie ja alle sozialen Systeme alle vier Funktionen mit unterschiedlichem Primat ausüben), da auch sie die Mitglieder mobilisieren, im Sinne der Gesamtheit zu agieren.

enthalten Anlagen für eine solche Forschungsfrage. So untersucht Dobbin den Einfluß der Politik auf die industrielle Gestaltung in Frankreich, Großbritannien und den USA und betont zumindest am Rande die unterschiedlichen geistgeschichtlichen Entwicklungen innerhalb der Länder, die nicht ohne Bedeutung für die Industrien waren. Ähnlich sieht Jepperson die Bedeutung von Hegels Staatslehre für die Gestaltung des deutschen Staates (JEPPERSON 2000: 18). Beide Autoren verfolgen jedoch die kulturellen institutionellen Einflüsse auf die Struktur der politischen Systeme nicht näher, da ihre primäre Aufmerksamkeit anderen Fragen gilt.

Demgegenüber können zumindest vereinzelt Arbeiten identifiziert werden, in denen institutionelle Einflüsse innerhalb des politischen Systems beschrieben werden (BARON/DOBBIN/JENNINGS 1986; TOLBERT/ZUCKER 1983). So belegt z.B. die Arbeit von Baron, Dobbin und Jennings (1986) die staatliche Autonomie in der Verteidigungspolitik — übrigens im Unterschied zu den Ergebnissen bei Finnemore, die den Einfluß der „world polity“ auf die Verteidigungspolitik hervorgehoben hat (FINNEMORE 1996: 69ff.). Jedoch steht in der Arbeit von Baron et al. die Frage nach der Autonomie der Politik nicht im Zentrum der Untersuchung.

Auch hat die für Europa bedeutende Transformationsforschung, welche mit Hilfe neo-institutionalistischer Ideen die Pfadabhängigkeit der sozialen Wandlungsprozesse in Osteuropa erklärt, keine Bedeutung für die US-amerikanische Organisationswissenschaft (MENSE-PETERSEN 2002; SCHULZE 1997; STARK 1992: 20ff.).<sup>87</sup> Mit Blick auf diese Forschungsrichtung könnte man anschauliche Beispiele finden, inwiefern die Politik und politische Organisationen unterschiedlichen institutionellen Einflüssen ausgesetzt sind. Denn entgegen der einstigen Hoffnung, daß die Wandlungsprozesse der einst sozialistisch geprägten Staaten zu demokratischen und kapitalistischen Systemen linear als Prozesse „nachholender Modernisierung“ verlaufen würden, zeigte sich in Osteuropa eine Abhängigkeit der Verlaufslogik derartiger Wandlungsprozesse von dem institutionellen Kontext. Im Zentrum des Interesses steht dabei der Einfluß der einstigen politischen Institutionen auf ökonomische, kulturelle und politische Strukturveränderungen bzw. die Bedeutung des kulturellen institutionellen Kontextes auf politische Strukturveränderungen. Das heißt, das alte sozialistisch geprägte Staatsmodell beeinflusst den Verlauf ökonomischer, kultureller und politischer Wandlungsprozesse.

---

<sup>87</sup> David Stark ist einer der wenigen Wissenschaftler, welche die Verbindung zwischen dem US-amerikanischen soziologischen Neo-Institutionalismus und der Transformationsforschung herstellen und gleichzeitig im US-amerikanischen Wissenschaftsfeld agieren.

Für den Neo-Institutionalismus gibt es also kaum Untersuchungen, in denen politische Organisationen mit Bezug auf die institutionellen Einflüsse der anderen Gesellschaftsbereiche untersucht werden. Das für dieses Forschungsfeld identifizierte „neo-institutionalistische Schweigen“ erweist sich dabei nicht als überraschend, weil der Staat in seiner institutionellen Wirkung auf andere gesellschaftliche Bereiche stets als bedeutend herausgestellt wird, und eben nicht der umgekehrte kausale Weg typischerweise im Neo-Institutionalismus herausgearbeitet wird. Auffällig ist jedoch, daß bislang keine anderen politischen Gesamtheiten oder Organisationen von Vertretern des Neo-Institutionalismus untersucht wurden.

Trotz der Randständigkeit dieses Forschungsfeldes sollen im Folgenden die wenigen Arbeiten vorgestellt werden, in denen institutionelle Einflüsse auf die Politik untersucht werden; allen voran handelt es sich dabei um Arbeiten im Rahmen der „world polity“-Forschung (4.4.1) sowie um Arbeiten, die politische Einflüsse innerhalb der Politik identifizieren (4.4.2).

#### **4.4.1 Die institutionellen Einflüsse des Gemeinschaftssystems auf die Politik und ihre Organisationen**

##### *4.4.1.2 John Boli, George Thomas (1997): World Culture in the World Polity: A Century of International Non-Governmental Organization*

Boli und Thomas (1997) untersuchen die Entwicklung von internationalen Nicht-Regierungsorganisationen zwischen 1875 und 1973. Sie können nachweisen, daß das Anwachsen von NGOs einer sprunghaften Verlaufskurve folgt. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts steigt die Anzahl der NGOs stark an, von 200 im Jahre 1900 auf 800 im Jahre 1930. Gegen Ende des Zweiten Weltkrieges sinkt die Zahl, um wenige Jahre später, gegen Ende der 40er Jahre, nochmals stark anzusteigen. 1960 gab es 2000 NGOs, 1980 fast 4000 NGOs (BOLI/THOMAS 1997: 172). Für die Autoren formieren diese NGOs den Kern einer internationalen Gemeinschaft, der „world polity“, die sich über verbindliche normative Prinzipien auszeichnet (vgl. Unterkapitel 4.1.31). Boli, Thomas zeigen, inwiefern die internationale Gemeinschaft die staatliche Politik beeinflusst (BOLI/THOMAS 1997: 171f.). Dafür identifizieren sie NGOs, welche politische Ziele propagieren wie den Schutz der

Menschenrechte, den Schutz von Minderheiten und die Festlegung internationaler Regeln der Kriegsführung.<sup>88</sup> Zur Unterstützung ihrer Argumentation beziehen sich die Autoren u.a. auf Arbeiten von Finnemore (1996) und Barrett (1995). Denn Finnemore (1996) kann mit ihrer Arbeit über die Verteidigungsführung von Nationalstaaten nachweisen, daß selbst der Bereich der Verteidigung, dem traditionellerweise die größte staatliche Autonomie zugesprochen wird, durch die Regeln der internationalen Gemeinschaft stark reguliert wird. So werden durch die Genfer Konventionen z.B. Regeln für die Behandlung von Gefangenen, Verwundeten und Zivilisten festgelegt, nach denen sich die Kriegsparteien weitgehend richten oder aber, im Fall eines Verstoßes, mit Sanktionen zu rechnen haben (FINNEMORE 1996: 69ff.; vgl. auch HASSE/KRÜCKEN 1999: 36).

Auch die Arbeiten von Barrett (1995) sowie von Kirby, Kirby (1996) untersuchen den Einfluß der „world polity“ auf die Politik von Nationalstaaten. In all diesen Studien kommt der Impetus für das politische Handeln aufgrund von internationalen Aktionen und Organisationsaktivitäten. Damit zeigt die „world polity“-Forschung, daß Nationalstaaten nicht nur auf ihre inneren Referenzen reagieren, sondern diese Referenzen zu einem nicht unbedeutenden Teil auf internationaler Ebene festgelegt werden. Insofern läßt sich an den Arbeiten über die „world polity“-Forschung der institutionelle Einfluß der Gemeinschaft einer „world polity“ auf die Politik, den Staat und die Gesetzgebung nachzeichnen. Es fällt auf, daß nicht mehr nur politische Organisationen untersucht werden, sondern sehr viel breiter der institutionelle Einfluß auf politische Entscheidungen im Allgemeinen.

#### **4.4.2 Institutionelle Einflüsse innerhalb des politischen Systems**

##### **4.4.2.1** *Pamela Tolbert, Lynne Zucker (1983): Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935*

Tolbert und Zucker (1983) untersuchen den Einfluß des Staates auf die Implementierung und Ausbreitung von Dienstreformen und die daraus resultierenden Veränderungen formaler Strukturen in kommunalen und staatlichen Regierungsorganisationen in US-amerikanischen Bundesstaaten in der Zeit zwischen 1880 und 1935. Sie sehen den Grund für die Einführung

---

<sup>88</sup> Diese NGOs können dem politischen Subsystem der Gemeinschaft zugeordnet werden, da in ihnen Handlungen mit politischem Primat dominieren.

von Dienstreformen in der Forderung nach standardisierten und damit gerechten Einstellungsverfahren für Staatsbeamte, mit dem Ziel, „Vetternwirtschaft“ und politische Einflußnahme bei der Besetzung von Ämtern zu verhindern (TOLBERT/ZUCKER 1983: 23). Während des besagten Untersuchungszeitraumes werden entsprechende Reformen lediglich von drei Bundesstaaten per Gesetz erlassen. Interessanterweise werden die Reformen aber auch von kommunalen Regierungen übernommen, die nicht jenen Bundesstaaten mit der entsprechenden Gesetzgebung zugehörig sind. Die Adaption erfolgt jedoch wesentlich langsamer und in einem geringeren Maße.

Tolbert und Zucker machen den Einfluß des Staates auf die Implementierung der Reformen sichtbar, indem sie die Verlaufskurve der Adaption der Reformen in kommunalen Regierungsorganisationen in den Bundesstaaten mit der entsprechenden Gesetzgebung mit der Verlaufskurve der Adaption in kommunalen Regierungsorganisationen in Bundesstaaten ohne der entsprechenden Gesetzgebung vergleichen. Das Ergebnis dieses Vergleichs ist eindeutig: In Staaten mit gesetzlich verankerter Reformgebung können sich diese sehr stark ausbreiten: Nach 10 Jahren haben 60% der Städte die Reformen angenommen, dann sinkt die Anstiegsrate zwar, aber innerhalb von 37 Jahren, also bis 1917, haben alle kommunalen Regierungsorganisationen die Reformen implementiert. Hingegen zeigt sich für kommunale Regierungsorganisationen, die nicht von der gesetzlichen Regelung betroffen sind, eine weitaus langsamere sowie eine nicht vollständige Übernahme der Reformen: In den ersten 15 Jahren ist eine Übernahme zunächst kaum feststellbar, d.h., nur ca. 2% der Städte haben die Reformen innerhalb der ersten 10 Jahre implementiert. Die Rate steigt jedoch in den nächsten 40 Jahren stetig auf insgesamt 60% während des gesamten Untersuchungszeitraumes (TOLBERT/ZUCKER 1983: 28f.).

Tolbert und Zucker sehen die Ergebnisse ihrer Studie als Beleg für die legitimatorische Autorität des Staates. Reformen wurden schneller umgesetzt, wenn der Staat nach diesen verlangt. Dieser auf den ersten Blick nicht überraschende Befund - der fast eine tautologische Implikation hat, denn schließlich wird der Begriff der „Reform“ zumindest im deutschen Sprachraum traditionell für Veränderungen verwendet, die vom Gesetzgeber initiiert wurden - wird erst interessant, wenn man sich fragt, warum andere kommunale Regierungsorganisationen ohne entsprechende Gesetzgebung die Reformen ebenfalls übernommen haben, so daß sich in der Konsequenz isomorphe Strukturen kommunaler Regierungen entwickelten - und zwar unabhängig von der Tatsache, ob ein gesetzgebender Staat dahinter steht oder nicht. Tolbert, Zucker beantworten diese Frage, indem sie auf die

zunehmende Institutionalisierung der Reformen hinweisen, in deren Folge die Übernahme der Reformen mit einem Zuwachs an sozialer Legitimität verbunden ist (TOLBERT/ZUCKER 1983: 26).

Dieser hier noch eher allgemeine und unbestimmte Erklärungsversuch, warum Organisationen isomorphe Tendenzen entwickeln — läßt er doch die Frage unbeantwortet, worin soziale Legitimität besteht —, kann mit dem von DiMaggio und Powell (1991b) differenzierten Konzept isomorpher Mechanismen spezifiziert werden. DiMaggio, Powell differenzieren drei Gründe, warum Organisationen isomorphe Tendenzen ausbilden. Sie unterscheiden a) „coercive isomorphism“, der durch politischen Zwang herbeigeführt wird, von b) „mimetic isomorphism“, der infolge hoher Unsicherheit erfolgt, und c) „normative isomorphism“, der aufgrund gemeinsam akzeptierten Normen und Werten entsteht (DIMAGGIO/POWELL 1991b: 63ff.). Diese drei Arten von Isomorphie-Gründen sind analytische Konzepte, die in der empirischen Wirklichkeit einander oftmals überlagern. Nimmt man einmal dieses Isomorphie-Modell auf und trägt es an die Ergebnisse von Tolbert und Zucker heran, so könnte man — mit aller Vorsicht, da es dafür erst eine empirische Überprüfung bedarf — annehmen, daß die ersten kommunalen Regierungsorganisationen aufgrund des Zwanges durch die neue Gesetzgebung die Reformen übernehmen („coercive isomorphism“), während sich die späteren kommunalen Regierungsorganisationen, die nicht der Gesetzgebung unterliegen, die Reformen möglicherweise aufgrund von Unsicherheit hinsichtlich der Frage nach der besten Praxis an anderen Regierungsorganisationen orientieren („mimetic isomorphism“), oder aber weil aufgrund der zunehmenden Verbeitung der Reformen diese normativen Charakter bekommen („normative isomorphism“).

Insgesamt läßt sich für die Arbeit von Tolbert und Zucker feststellen, daß sie institutionelle Einflüsse innerhalb der Politik untersuchen, welche die Praxis von Regierungsorganisationen maßgeblich verändern, und welche während des beobachteten Zeitraums dauerhaft und verbindlich das Handeln der Akteure beeinflussen. Die Gründe für die Veränderungen lassen sich mittels dieser quantitativen Studie nicht endgültig ermitteln.

### 4.4.3 Zusammenfassung

Für dieses letzte Unterkapitel läßt sich sagen, daß die neo-institutionalistische Forschungssituation noch viel Raum für zukünftige Forschung läßt, mit der die institutionellen Einflüsse der Gesellschaft auf die Politik und auf Organisationen mit politischen funktionalen Primat untersucht werden können. Die Politik wurde lediglich in ihrer Abhängigkeit zur Gemeinschaft einer „world polity“ und in Beziehung zu anderen politischen Institutionen untersucht. Die Gründe wurden eingangs zum Teil schon benannt. Und zwar macht die für den Neo-Institutionalismus typische Betonung der Institution des Staates Forschungsfragen unwahrscheinlich, die den Staat als von anderen Institutionen beeinflußt sehen. Wendet man aber den Blick von dem Staat auf andere Organisationen des politischen Systems, so fällt auf, daß es für dieses Feld überhaupt keine Forschung innerhalb des Neo-Institutionalismus gibt.



## 4.5 Zusammenfassung von Kapitel 4

Dieses für die Arbeit zentrale Kapitel 4 hatte zum Ziel, die Besonderheit der neo-institutionalistischen Perspektive im Vergleich zu den in Kapitel 2 diskutierten Ansätzen hervorzuheben. Diese Besonderheit besteht vor allem in der impliziten Kritik des Neo-Institutionalismus an der ökonomistischen Perspektive der anderen Ansätze. Wie gezeigt werden konnte, werden im Neo-Institutionalismus Organisationen nicht nur mit Bezug auf Einflüsse aus der Wirtschaft untersucht. Ressourcenfragen, unternehmerische Strategien und Diversifizierungsmaßnahmen sind, wie in 4.1.1 beschrieben, zwar wichtig, aber die Ökonomie ist nicht der einzige Referenzbereich im Neo-Institutionalismus. Denn, wie herausgearbeitet, sind Organisationen zudem gegenüber Einflüssen aus der Kultur, der Politik und der Gemeinschaft nicht unsensibel. Ja mehr noch: Neo-Institutionalisten heben gerade die vielfältigen gesellschaftlichen, auf Organisationen gleichzeitig, wenn auch in unterschiedlichem Grade einwirkenden Einflüsse hervor. Dabei steht die Bedeutung von Werten und staatlicher Einflußnahme im Vordergrund, d.h., Organisationen sind stark von der kulturellen und politischen Umwelt beeinflusst. Zudem erweist sich mit den zwei Hauptforschungsfeldern der Professions- und „world polity“-Forschung auch die Bedeutung der Gemeinschaft und ihrer integrativen institutionellen Einflüsse für den Neo-Institutionalismus als zentral. Insgesamt konnten für den Neo-Institutionalismus alle der hier vier differenzierten Gesellschaftsbereiche in ihrem Einfluß auf Organisationen nachgewiesen werden.

Desweiteren ergab die Analyse in Kapitel 4, daß der Neo-Institutionalismus nicht nur Wirtschaftsorganisationen untersucht, sondern eine Reihe weiterer Organisationstypen. In den Unterkapiteln 4.2 - 4.4 wurden die verschiedenen institutionellen Einflüsse beschrieben, die auf Organisationen mit kulturellem funktionalem Primat (Kunstmuseen), mit politischem (kommunale Regierungsorganisationen) und integrativem funktionalem Primat (Organisationen des WER) einwirken. Dabei muß hervorgehoben werden, daß nicht alle neo-institutionalistischen Forschungsbereiche vorgestellt werden konnten. So wurde in dieser Arbeit beispielsweise der Gesundheitsbereich und damit die Analyse von Organisationen aus diesem Bereich, wie Krankenhäuser, „home health agencies“, Sterbehäuser etc., kaum berücksichtigt (SCOTT/RUEF/MENDEL/CARONNA 2003; SCOTT 1992).<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Organisationen des Gesundheitsbereiches wie Krankenhäuser, Altenheime und dgl. würden in der Parsonsschen Terminologie am ehesten dem Gemeinschaftssystem zuzuordnen sein, da ihre primäre Funktion eine „custodial function“ ist, also die Obhut und Integration der Patienten innerhalb der

Resümierend läßt sich sagen, daß im Neo-Institutionalismus die multikontextuelle Einbettung von Organisationen innerhalb der Gesellschaft im Mittelpunkt der Forschungslogik steht, und zwar unabhängig davon, um welche Art von Organisationen es sich handelt. Mit dieser erweiterten Perspektive überwindet der Neo-Institutionalismus nicht nur den Ökonomismus der in Kapitel 2 diskutierten Ansätze, sondern stellt diesen auch implizit in Frage. Indem die multikontextuelle gesellschaftliche Perspektive des Neo-Institutionalismus für die verschiedenen Organisationen dargestellt und damit die implizite Kritik dieses Ansatzes an der ökonomistischen Perspektive innerhalb der US-amerikanischen Organisationswissenschaft deutlich gemacht wurde, ist die zweite zentrale These dieser Arbeit belegt worden. Pointierend, und wiederum mit dem Wissen um Unschärfen, läßt sich dieser Befund in der These zusammenfassen, daß der Neo-Institutionalismus die Gesellschaft wieder in die Organisationswissenschaft einführt.

## 5. Schlußbetrachtungen

### 5.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Die Arbeit hatte zum Ziel, die perspektivische Umorientierung des Neo-Institutionalismus innerhalb der US-amerikanischen Organisationswissenschaft zu belegen. Diese für den Neo-Institutionalismus charakteristische Umorientierung besteht im Kern in einer Ausweitung der untersuchten Typen von Organisationen und in einer Ausweitung der für die Analyse relevanten Umweltbezüge:

Es wurde gezeigt, daß in der Kontingenztheorie, dem Ressourcen-Dependenz-Ansatz, dem Populationsökologischen Ansatz und der Transaktionskostentheorie vornehmlich die ökonomische Umwelt thematisiert wird und häufig austauschtheoretische Fragen mit diesem Umweltsegment im Vordergrund stehen, die sich auf das Problem der monetären und technischen Ressourcenbeschaffung und -verteilung beziehen. Entsprechend wird die gesellschaftliche Umwelt von Organisationen hauptsächlich in ihrer Funktion als Ressourcen- oder Technikpool konzipiert bzw. hinsichtlich ihres Einflusses auf die Höhe von Transaktionskosten relevant (BURNS/STALKER 1966: VII; PFEFFER 1982: 193; CARROLL 1985: 1266; WILLIAMSON/OUCHI 1981: 365). Die institutionellen politischen und wertrationalen gesellschaftlichen Einflüsse auf Organisationen werden dagegen nur nachrangig thematisiert, d.h. sie spielen entweder keine Rolle oder werden implizit unterstellt. Aufgrund dieses relativ engen Fokus auf Wirtschaftsunternehmen und auf die ökonomische Umwelt wird die Perspektive der Kontingenztheorie, des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes, des Populationsökologischen Ansatzes und der Transaktionskostentheorie als ökonomistisch bezeichnet. Demgegenüber konnte gezeigt werden, daß der Neo-Institutionalismus nicht nur eine Vielzahl unterschiedlicher Organisationstypen berücksichtigt, sondern Organisationen zudem in einem multikontextuellen Gefüge gesellschaftlicher Bedingungen untersucht, seien diese nun ökonomisch, kulturell, gemeinschaftliche oder politisch. Aufgrund dieser erweiterten Perspektive weist der Neo-Institutionalismus keinen Ökonomismus auf.

Die Bezeichnung „ökonomistisch“ wurde mit Bezug auf die von Parsons eingeführte Konzeption gesellschaftlicher Subsysteme gewählt. Denn nimmt man Parsons als Hintergrundfolie, so zeigt sich, daß für Wirtschaftsorganisationen zwar Handlungen, Prozesse und Institutionen innerhalb des Wirtschaftssystems von *primärer* Bedeutung sind, zusätzlich

zeigt sich aber, daß Einflüsse aus der Politik, der Gemeinschaft und dem kulturellen System ebenso relevant sind. In den Analysen der Kontingenztheorie, dem Ressourcen-Dependenz-Ansatz und der Transaktionskostentheorie werden jedoch diese letztgenannten Einflußgrößen nicht untersucht, sondern organisationales Handeln wird vornehmlich nur mit Bezug auf Prozesse innerhalb des Wirtschaftssystems analysiert. Aus der Sicht der jeweiligen Organisation oder Organisationspopulation kann das Wirtschaftssystem auch als „ökonomische Umwelt“ bezeichnet werden. Die Bezeichnung „ökonomistisch“ impliziert also im Wesentlichen eine Konzentration auf Wirtschaftsorganisationen und auf die ökonomische Umwelt. Damit werden gleichzeitig andere Organisationstypen außer Acht gelassen, und es werden andere Organisation-Umwelt-Beziehungen nicht thematisiert. Im einzelnen drückte sich diese ökonomistische Perspektive für die diskutierten Ansätze wie folgt aus:

### **5.1.1 Kontingenztheorie, Ressourcen-Dependenz-Ansatz, Populationsökologische Ansatz, Transaktionskostentheorie**

Die Kontingenztheorie hebt Fragen nach den Auswirkungen auf die formalen Organisationsstrukturen in den Mittelpunkt ihrer Betrachtung. Dabei konzentriert sich ein Großteil der Untersuchungen auf Korrelationsberechnungen zwischen internen Variablen, so daß in diesen Studien eine Thematisierung und Untersuchung des gesellschaftlichen Kontextes nicht bzw. nur nebensächlich erfolgt. Im Unterschied dazu gibt es einen anderen „Strang“ kontingenztheoretischen Forschens, der ganz im Sinne eines „open system approach“ Austauschbeziehungen und Interpenetrationen von Organisation und Umwelt untersucht (BURNS/STALKER 1966; LAWRENCE/LORSCH 1967). Diesen Arbeiten liegt die Annahme zugrunde, daß die „äußeren“ Bedingungen, in denen Organisationen operieren, sich ändern können, und daß Organisationen sich gemäß dieser Veränderungen ebenso wandeln (müssen). Entsprechend einer derartigen Fragestellung bzw. Hypothese wird die gesellschaftliche Umwelt, oder zumindest ein bestimmter Ausschnitt derselben, somit an prominenter Stelle diskutiert. Wie aber gezeigt wurde, handelt es sich nur um einen ganz bestimmten Ausschnitt der gesellschaftlichen Umwelt, und zwar werden primär Marktveränderungen und technologischer Wandel innerhalb der Umwelt berücksichtigt. Das heißt Organisationen ändern sich in Abhängigkeit des permanenten technischen und

wirtschaftlichen Wandels, und — so eine der Kernaussagen der Kontingenztheorie — Organisationen ändern sich auf unterschiedliche Art und Weise. Die in diesen Arbeiten der Kontingenztheorie thematisierte Umwelt erscheint damit eher als ein abstrakter Raum, der nicht genau untersucht wird, sondern sehr allgemein durch Beschreibungen wie „stabile Umwelt“ oder „schnell wandelnde Umwelt“ hinsichtlich der Prozesse des ökonomischen und technologischen Wandels erfaßt wird. Diese Prozesse innerhalb der Umwelt gelten als bedeutungsvoll für die im Interesse stehende Organisation. Es wird von einem impliziten Anpassungsdruck ausgegangen, dem die Organisation durch eine Veränderung der Organisationsstruktur begegnet bzw. begegnen „sollte“. Versucht man nun die Kontingenztheorie dahingehend zu beurteilen, inwiefern mit ihr gesellschaftliche Bezüge thematisiert werden, so gilt für sie, daß die gesellschaftliche Umwelt durch Beobachtungen des Marktes und des Technologiesektors erfaßt wird und es sich damit um die als ökonomisch zu bezeichnende Umwelt handelt, in der die Ressourcen (auch die technischen) für die Organisation bereit gestellt werden. Andere gesellschaftliche Bereiche, die ebenso Einfluß auf die Organisationsstruktur haben können, wie z.B. Politik, Gemeinschaft oder Kultur, werden nicht thematisiert. Mit Bezug auf die untersuchten Organisationsarten läßt sich für die Kontingenztheorie sagen, daß unter ihrer Perspektive zwar vornehmlich gewinnbringende Organisationen untersucht werden, daß es aber auch eine Reihe von Arbeiten gibt, mit denen Non-Profit-Organisationen wie Gewerkschaften, Kirchen und Schulen im Zentrum stehen (GREENWOOD/HININGS 1976).

Im Ressourcen-Dependenz-Ansatz ist die Aufmerksamkeit auf die strategische Justierung ungleicher Ressourcenverhältnisse zwischen Organisationen gerichtet. Organisationales Handeln wird stets als Versuch interpretiert, das Ressourcenverhältnis zu verbessern, indem Ressourcen akquiriert werden. Dabei bedingt eine asymmetrische Ressourcenverteilung ein asymmetrisches Machtverhältnis. Auffällig ist dabei, daß der Machtbegriff auf eine materielle Konzeption reduziert wird. Gleichfalls werden nur Güter oder Leistungen als Ressourcen qualifiziert, die monetär zu erfassen sind (NIENHÜSER 1998: 245). Durch eine derartige Perspektive wird deutlich, daß die komplexen und vielseitigen Beziehungen zwischen Organisationen und ihrer Umwelt auf einen einzigen Zusammenhang reduziert werden, nämlich auf einen ökonomischen. Und es zeigt sich damit die Umwelt aus Sicht der im Interesse stehenden Organisationen stets und ausschließlich in ihrer Bedeutung als ökonomische Umwelt. Der gesellschaftliche Bezug des Ressourcen-Dependenz-Ansatzes

erschöpft sich in der Frage nach der ressourcenbedingten Abhängigkeit von Organisationen. Die durch das ungleiche Ressourcenabhängigkeitsverhältnis entstehenden ungleichen Machtverhältnisse werden zwar stets mitdiskutiert, jedoch ist das Machtverhältnis immer nur Ausdruck des Ressourcenverhältnisses und von diesem nicht abzukoppeln. Die Arbeiten im Ressourcen-Dependenz-Ansatz beziehen sich zum überwiegenden Teil auf gewinnbringende Organisationen. Davon ausgenommen gibt es eine begrenzte Anzahl von Arbeiten über Non-Profit-Organisationen, bei denen ebenfalls die Frage nach der Ressourcenverfügung im Mittelpunkt steht (PFEFFER/SALANCIK 1974).

Obwohl im Populationsökologischen Ansatz organisationale Lebenszyklen immer mit Bezug auf die Entwicklungen anderer Organisationen analysiert werden, werden auch hier Populationsentwicklungen hauptsächlich mit Bezug auf ökonomische Zusammenhänge erklärt. Eine umfassende Einbettung von Organisationen in die Gesellschaft erfolgt nicht. Organisationen entstehen, existieren und verändern sich zwar in Abhängigkeit von Entwicklungen, die unabhängig von ihnen in ihrer gesellschaftlichen Umwelt stattfinden; entsprechend dieser Vorstellung einer komplexen Umwelt eignet sich der Populationsökologische Ansatz nicht, um konkrete Handlungsanweisungen für die Praxis zu formulieren. Das Bild, welches von der gesellschaftlichen Umwelt in diesem Ansatz entworfen wird, gleicht jedoch, ähnlich wie im Ressourcen-Dependenz-Ansatz, einem Verständnis von Gesellschaft als einem Ressourcenpool (CARROLL 1985: 1266). Dabei ist der Ressourcenbegriff im Unterschied zum Ressourcen-Dependenz-Ansatz wesentlich weiter gefaßt und umschließt Geldwerte, Anlagevermögen, Technologien, aber auch Mitglieder, Kunden, Legitimität u. dgl. Der Wert der Ressourcen wird wiederum nur monetär angegeben (HANNAN/FREEMAN 1989: 68). Damit Organisationen überleben, müssen sie die Adaption derartiger Ressourcen in ausreichendem Maße sicher stellen. Wichtig ist für den Populationsökologischen Ansatz, daß grundsätzlich nur Organisationen untersucht werden, die von den gleichen Ressourcen abhängig sind und die deshalb eine Population bilden. Andere Verbindungen und Abhängigkeiten von Organisationen gelten als irrelevant für ein Verstehen der Populationsentwicklung. Daß Organisationen einerseits eine Geschichte haben und zusätzlich zu ihren ökonomischen Bezügen auch in ein institutionelles Umfeld von politischen, kulturellen sowie gemeinschaftlichen Erwartungsstrukturen eingebettet sind, wird im Populationsökologischen Ansatz nicht thematisiert. Trotz des nicht-ökonomischen Flairs, bedingt durch die Einführung der Variable „Legitimität“, ändert sich der grundlegende Tenor

dieses Forschungsansatzes nicht. Es bleibt das Bild der modernen Gesellschaft, die lediglich als ein Ressourcenpool gesehen wird. Nur in den Arbeiten über die Neugründung von Organisationen werden Veränderungen innerhalb von Organisationspopulationen mit Bezug auf eine Reihe unterschiedlicher gesellschaftlicher Phänomene untersucht, die nicht in ökonomischen Begrifflichkeiten beschrieben werden. In diesem Feld weisen auch die untersuchten Organisationsarten die größte Varianz auf. Obwohl es im Populationsökologischen Ansatz eine Reihe von Arbeiten gibt, in denen nicht-gewinnbringende Organisationen untersucht werden, bleibt eine Konzentration auf gewinnbringende Organisationen vorherrschend.

Die Transaktionskostentheorie liefert einen allgemeinen, nicht konkret bezifferbaren Kostenvergleich vor dem Hintergrund verschiedener vertragsrechtlicher institutioneller Arrangements und deren Mischformen (WILLIAMSON 1985; OUCHI 1980). Ihr Fokus ist vornehmlich auf gewinnbringende Organisationen gerichtet. Noch deutlicher als die zuvor diskutierten Ansätze erweist sich die Transaktionstheorie als ein Erklärungsmodell, bei dem sich der gesellschaftliche Bezug auf rein ökonomische Überlegungen und Relevanzen erstreckt. Ausgenommen sind davon Erwägungen verschiedener rechtlicher Vertragssituationen, die wiederum in ihrer Bedeutung für die Höhe von Transaktionskosten von Interesse sind. Im Unterschied zu den zuvor besprochenen Ansätzen fällt mit Bezug auf die Transaktionskostentheorie zunächst auf, daß der „Umwelt“ als analytischem Konzept kein gesonderter Raum zugewiesen wird. Dies bedeutet jedoch nicht, daß die Umwelt und Einflußgrößen aus der Umwelt in der Transaktionskostentheorie unbeachtet bleiben. Es bedeutet aber, daß auf die Umwelt aus der Theorie nur implizit geschlossen werden kann. Die Diskussion der „make-or-buy“-Studien, der „M-Form“-Studien und der Arbeiten über die Struktur von Beschäftigungsverhältnissen wollte deutlich machen, daß die Wahl für bestimmte institutionelle Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen alleiniges Ergebnis individueller Effizienzkalkulationen ist (EBERS/GOTSCH 1999). Dem Prinzip der Transaktionskostensenkung, also dem Effizienzprinzip, wird *die* kausale Bedeutung für die Entwicklungen am Markt und für die Wahl der organisationalen Form zugeschrieben (ROBINS 1987: 71). Damit wird einerseits die Komplexität sozialer Motivlagen unterschlagen, andererseits werden die institutionellen politischen, gemeinschaftlichen und wertrationalen gesellschaftlichen Bedingungen von Organisationen nicht thematisiert (GRANOVETTER 1985; PERROW 1986a). Die Umwelt wird also in der Transaktionskostentheorie weder politisch noch

kulturell oder mit Bezug auf die Gemeinschaft thematisiert. Die gesellschaftlichen Bezüge innerhalb des Theorierahmens erschöpfen sich in den Beziehungen von Vertragspartnern wie vor allem Zulieferern und Kunden, Joint Venture-Partnern, Partnern in strategischen Allianzen usw. Dabei werden diese Vertragsverhältnisse nicht unter möglichen integrativen, politischen oder kulturellen Aspekten untersucht, sondern lediglich mit Blick auf die Höhe der durch die jeweilige Vertragssituation zu erwartenden Transaktionskosten. Die ökonomistische Perspektive der Transaktionskostentheorie zeigt sich damit im Wesentlichen anhand der Begründung für die jeweilige Wahl der Vertragsbeziehung, die sich nämlich allein auf Effizienzkalkulationen stützt (wenn auch unter Berücksichtigung der Problematik menschlichen Verhaltens) und anhand der durchgängigen Fokussierung der empirischen Arbeiten auf gewinnbringende Organisationen.

Die Zusammenfassung der Forschungsergebnisse macht noch einmal deutlich, daß die hier besprochenen Theorien der US-amerikanischen Organisationswissenschaft sich durch eine in dieser Arbeit als „ökonomistisch“ bezeichneten Orientierung kennzeichnen lassen. Diese ökonomistische Ausrichtung zeigt sich dabei vor allem anhand zweier Merkmalszüge. Dazu gehört erstens, daß die empirischen Arbeiten der besprochenen Ansätze vornehmlich Wirtschaftsorganisationen zum Untersuchungsgegenstand haben. Und dazu gehört zweitens, daß die spezifische Sicht auf die organisationale Umwelt (aus der Perspektive der im Interesse stehenden Wirtschaftsorganisation) als ökonomische Umwelt konzipiert ist, in der *primär* die Ressourcen der Organisation bereit gestellt werden und in der *primär* Handlungen zu beobachten sind, die der ökonomisch-technischen Ressourcenadaption und -verteilung dienen (PARSONS/SMELSER 1956: 13ff.).

Dabei ist es wichtig hervorzuheben, daß diese zwei Merkmale als eine pointierte Zusammenfassung der Forschungsergebnisse zu verstehen sind. Eine andere forschungsleitende Frage hätte auf andere Merkmalsgemeinsamkeiten oder -unterschiede hinweisen können. Es wird damit in dieser Arbeit eine Einheitlichkeit theoretischer Strömungen beschrieben, welche unter anderen Gesichtspunkten möglicherweise keine entsprechende Nähe aufweisen, ja die sich sogar in zentralen Aspekten ihrer Theorie widersprechen mögen. Auf keinen Fall soll der Eindruck entstanden sein, die US-amerikanische Organisationswissenschaft sei eine Art Einheitswissenschaft. Im Gegenteil sogar erweist sich die recht junge Geschichte dieser Wissenschaft als ein außergewöhnliches heterogenes disziplinäres Projekt, das aber bei aller Heterogenität sich doch durch einen



ähnlichen Zugang zu organisationalen Fragen auszeichnet. Dieser spezifische Zugang wurde mit Bezug auf das Parsonssche Vier-Funktionsschema als „ökonomistisch“ bezeichnet.

Im Ergebnis lassen sich die hier gewonnenen Erkenntnisse in der pointierten These zusammenfassen, daß innerhalb der US-amerikanischen Organisationswissenschaft gesellschaftstheoretische Bezüge auf den Bereich der Ökonomie reduziert wurden. Durch diese Konzentration auf Wirtschaftsorganisationen und die ökonomische Umwelt hatte die US-amerikanische Organisationswissenschaft der letzten 40 Jahre eine erhebliche Engführung der analytischen Perspektive erfahren (CLEGG 2002; HININGS/GREENWOOD 2002: 413; LOUNSBURY/VENTRESCA 2002: 14). Von daher kann die US-amerikanische Organisationswissenschaft in ihren dominanten Ansätzen als eine Wissenschaft „ohne Gesellschaft“ bezeichnet werden.

### **5.1.2 Neo-Institutionalismus**

Im Unterschied dazu wurde mit dieser Arbeit gezeigt, daß und auf welche Art und Weise der Neo-Institutionalismus diese perspektivische Engführung auflöst, und er in diesem Sinne eine neue Orientierung innerhalb der US-amerikanischen organisationswissenschaftlichen Forschung darstellt. Zum einen zeigte sich, daß im Neo-Institutionalismus nicht nur Wirtschaftsorganisationen im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, sondern auch kulturelle Einrichtungen wie Kunstmuseen, Regierungsorganisationen der Politik und Kollektive mit integrativen Primat wie z.B. die Professionen. Zum anderen und vor allem konnte gezeigt werden, daß der Neo-Institutionalismus für die Analyse von Organisationen eine Mehrzahl gesellschaftlicher Bereiche mit den daran gekoppelten institutionellen Einflüssen berücksichtigt.

Der entscheidende Begriff in diesem Zusammenhang ist der Begriff der Institution. Institutionen gelten als soziale Regeln, aus denen sich typisierte Anweisungen für Handlungen ableiten lassen, die verbindlich, maßgeblich und dauerhaft Organisationen beeinflussen. Mit Bezug auf den Institutionenbegriff konnte die für den Neo-Institutionalismus charakteristische Verbindung von Organisation und Gesellschaft verdeutlicht werden. Denn die Organisationen beeinflussenden Institutionen haben ihren Ursprung in der Regel „außerhalb“ der jeweiligen Organisation und besitzen damit nicht nur

für Organisationen Verbindlichkeit, sondern auch für andere Ausschnitte der Gesellschaft. Entlang der Parsonsschen Differenzierung konnte gezeigt werden, daß im Neo-Institutionalismus nicht nur institutionelle Einflüsse der ökonomischen Umwelt in ihrem Wirken auf Organisationen nachgewiesen werden konnten, sondern auch Institutionen, die in der Regel primär der Politik, der Kultur oder dem gemeinschaftlichen Subsystem zugeschrieben werden. Dabei ist die Zuordnung als eine analytische zu verstehen, die sich zum einen an einer funktionalen Differenzierung orientiert, zum anderen aber eine Distinktion der Funktionen voraussetzt, welche in der hier postulierten analytischen Reinheit nur selten in der Empirie anzutreffen sein dürfte. Die Argumentation richtete sich zunächst darauf, die verschiedenen institutionellen Einflüsse für Wirtschaftsorganisationen nachzuweisen, da auf diese Weise ein Vergleich mit den zuvor besprochenen Ansätzen möglich ist, in denen schwerpunktmäßig Organisationen der Wirtschaft untersucht wurden. In einem weiteren Schritt konnte gleichfalls gezeigt werden, daß ebenso Organisationen der Politik, Kultur, und Gemeinschaft durch institutionelle Einflüsse aus den jeweils anderen Gesellschaftsbereichen beeinflußt werden.

Mit diesen Ergebnissen ist das Anliegen der Arbeit erfüllt worden, da die zwei zu Beginn formulierten zentralen Thesen belegt wurden. So wurde einerseits gezeigt, daß sich die US-amerikanische Organisationswissenschaft seit den 60er Jahren in ihren dominanten Strömungen wie der Kontingenztheorie, dem Ressourcen-Dependenz-Ansatz, dem Populationsökologischen Ansatz und der Transaktionskostentheorie als eine ökonomistisch ausgerichtete Organisationswissenschaft darstellt. Andererseits konnte gezeigt werden, daß diese Engführung des analytischen Fokus durch den Neo-Institutionalismus implizit, jedoch radikal in Frage gestellt wird. Denn indem der Neo-Institutionalismus einerseits eine Vielzahl unterschiedlicher Organisationstypen untersucht und über die alleinige Betrachtung der ökonomischen Bedingungen organisationalen Handelns hinausgeht, beinhaltet er eine fundamentale Umorientierung in der theoretischen und inhaltlichen Ausrichtung. Der Neo-Institutionalismus erweist sich damit als ein Ansatz, der Gesellschaft nicht auf die Ökonomie reduziert, sondern ebenso eine ausgeprägte Sensibilität gegenüber der Politik, Kultur und Gemeinschaft besitzt. „Cum grano salis“ läßt sich der Neo-Institutionalismus damit als implizite Antwort auf eine Organisationswissenschaft ohne Gesellschaft interpretieren.

## **5.2 Diskussion der Ergebnisse und kritische Würdigung des Neo-Institutionalismus**

In diesem Unterkapitel soll eine abschließende Diskussion der wichtigsten Ergebnisse und deren Implikationen erfolgen. Punkt 5.2.1 widmet sich dabei der Frage nach der Reichweite der neo-institutionalistischen Umorientierung innerhalb der US-amerikanischen Organisationswissenschaft und der damit verbundenen Konsequenzen für eine Soziologie der Organisation. Punkt 5.2.2 diskutiert das zentrale Merkmal des Neo-Institutionalismus, welches in der Erkenntnis einer multikontextuellen Einbettung von Organisationen innerhalb der Gesellschaft gesehen wird und diskutiert andere Kritiken des Neo-Institutionalismus mit Blick auf diese Interpretation. Anschließend (5.2.3) werden einzelne, den Neo-Institutionalismus betreffende theoretische, offene Fragen diskutiert: Wie geht der Prozeß der Institutionalisierung von statten (5.2.3.1)? Wieso sperrt sich der Neo-Institutionalismus gegenüber einer Institutionalisierung von Interessen (5.2.3.2)? Wie werden Institutionen gewichtet und operationalisiert (5.2.3.3)? Wie sieht die neo-institutionalistische Methode aus (5.2.3.4)? Wofür eignet sich der Neo-Institutionalismus (5.2.3.5)? Abschließend wird der Versuch unternommen, die Entwicklung des hier beschriebenen Ausschnittes organisationswissenschaftlichen Denkens (wissens)soziologisch zu erklären und auf seine sozialen Ursachen zurückzuführen (5.3).

### **5.2.1 Die Rückkehr der Soziologie in die Organisationswissenschaft?**

Die Feststellung und Beschreibung der oben dargestellten umfassenden Interpenetration von Organisation und Gesellschaft sind das zentrale Merkmal des Neo-Institutionalismus. Mit diesem Merkmal steht im Zentrum des Neo-Institutionalismus eine radikale Kritik an den in der US-amerikanischen Organisationswissenschaft vorherrschenden Vorstellungen von der Gestaltung und Funktionsweise formaler Organisationen. Diese kritische Position fand ihren Ausdruck zunächst in verstreut veröffentlichten Beiträgen Mitte bis Ende der 70er Jahre. Zu diesen, heute als Gründungsdokumente des Neo-Institutionalismus klassifizierten Beiträgen zählen vor allem drei Aufsätze, mit denen die elementaren Grundsteine der theoretischen Fundierung des Ansatzes gelegt wurden: der im Jahre 1977 veröffentlichte Aufsatz von John

Meyer und Brian Rowan „Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony“, der Aufsatz von Lynne Zucker (1977) „The Role of Institutionalization in Cultural Persistence“ und der Aufsatz von Paul DiMaggio und Walter Powell „The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields“ von 1983. Diesen Aufsätzen und der sich daran entzündenden Kritik und Weiterentwicklung ist ein großer Teil der Dynamik neo-institutionalistischen Theoretisierens geschuldet. Maßgebende und formierende Entwicklungen wurden ferner von Richard Scott und Ronald Jepperson auf den Weg gebracht. Entscheidend für die Konturierung des Ansatzes war der 1991 von Paul DiMaggio und Walter Powell veröffentlichte Sammelband „The New Institutionalism in Organizational Analysis“, in dem auch die drei oben genannten Aufsätze wieder aufgenommen wurden.

Den ursprünglichen Anstoß für die systematische Entwicklung neo-institutionalistischen Denkens aber bildeten die von John Meyer und seiner Forschergruppe Anfang der 70er Jahre durchgeführten Analysen über den Aufbau und die Funktionsweise des Bildungssystems der Vereinigten Staaten bzw. Analysen über den Aufbau und die Funktionsweise wichtiger Bildungsorganisationen. Meyer konnte nachweisen, daß US-amerikanische Schulen mit der Definition und Umsetzung von Sozialisationszielen nicht einfach nur die von den Kultusministern geplanten und festgelegten bildungspolitischen Ziele umsetzen, an deren Ende „reife“ Schüler stehen, welche auf die notwendigen zukünftigen gesellschaftlichen Aufgaben vorbereitet sind. Sondern Meyer zeigte, daß die bildungspolitischen Ziele durch die Gesellschaft und der in ihr verankerten Werte festgelegt werden. In diesem Verständnis werden nicht nur die Ziele der Akteure durch gesellschaftliche institutionelle Vorgaben beeinflusst, sondern die Akteure — wie z.B. ein „graduate“ bzw. ein „reifer Schüler“ — sind Produkt gesellschaftlicher Institutionen: „Es sind dann nicht 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“ (HASSE/KRÜCKEN 1999: 59).

Es ist die Gesellschaft, die in der neo-institutionalistischen Perspektive besondere Aufmerksamkeit erfährt, ohne daß „die Gesellschaft“ als solche definiert wird. Damit ist gemeint, daß der Neo-Institutionalismus im Unterschied zu den anderen diskutierten Ansätzen eine hohe Sensibilität für das gesellschaftliche Umfeld aufweist sowie für die Abhängigkeit organisationaler Prozesse von diesem gesellschaftlichen Umfeld, *ohne* jedoch eine Theorie der Gesellschaft zu haben. Im Zentrum des Neo-Institutionalismus steht deshalb nicht der

Versuch, die Bedingungen von Gesellschaft darzulegen oder die moderne Gesellschaft in ihren wichtigen Strukturen zu beschreiben, sondern im Zentrum steht der Versuch, die *gesellschaftlichen Bedingungen von Organisationen* zu ermitteln und in ihrer Wirkungsweise aufzudecken. Als organisationswissenschaftlicher Ansatz steht die Organisation oder eine Gruppe von Organisationen im Zentrum des Neo-Institutionalismus. Damit hat der Neo-Institutionalismus zwar die Umweltbezüge von Organisationen um ein Vielfaches erweitert, er hat aber nicht die Organisationswissenschaft „auf den Kopf gestellt“, mithin ein neues Paradigma eingeleitet. Ausgangspunkt sind und bleiben - ähnlich wie in den Ansätzen aus Kapitel 2, mit Ausnahme der Transaktionskostentheorie - die Organisation und ihre relevanten Bezüge, auch wenn es sich jetzt um eine Vielzahl von Bezügen handelt.

Die *Hauptachse* empirischer Forschung ist dabei, analog der Argumentation in Kapitel 4, den Einflüssen geschuldet, die von der Gesellschaft auf die Organisationen einwirken, in manchen Arbeiten nur sind Organisationen selbst Quelle von Institutionalisierungsprozessen in ihrer Umwelt (DRORI/MEYER/HWANG 2005; ZUCKER 1983). Das bedeutet, daß Fragen nach den Auswirkungen von Organisationen auf die Gesellschaft nicht im Zentrum dieses Ansatzes stehen, auch wenn sie durchaus, und zum Teil sogar in wichtigen Beiträgen, diskutiert werden. Ein solcher Beitrag ist z.B. der Aufsatz von Zucker (1983) „Institutions as Organizations“, indem sie darstellt, inwiefern Organisationen für die moderne Gesellschaft als Institutionen fungieren, indem sie als Modell für eine spezifische Art der Koordination dienen, welche typisch für die moderne Gesellschaft geworden ist. Zucker betrachtet insofern die institutionelle Bedeutung von Organisationen auf einem sehr allgemeinen Niveau. Konkreter und durchaus häufiger werden institutionelle Wirkungen von Organisationen auf die Gesellschaft im Rahmen der „world polity“-Forschung untersucht. Dabei besteht die „world polity“ in ihren entscheidenden Trägern zwar auch aus Organisationen, von Interesse im Neo-Institutionalismus sind aber nicht nur organisationale Veränderungen, sondern z.B. auch die Entstehung eines globalen Umweltbewußtseins und die grundsätzliche Veränderung innerhalb der politischen Landschaft. So steht im Mittelpunkt der „world polity“-Forschung die Frage, wie sich die Autorität und Entscheidungshoheit von Nationalstaaten angesichts einer stärker werdenden „world polity“ verändert. Was passiert also innerhalb von Nationalstaaten? Welche Bedeutung werden diese für zukünftige politische, globale Entscheidungsprozesse haben (DRORI/MEYER/HWANG 2005; BOLI/THOMAS 1997; MEYER/FRANK/HIRONAKA/TUMA 1997; MEYER 1987)? Oder es geht um die Analyse von Veränderungen ökonomischer Globalisierungsprozesse und deren Konsequenzen (MEYER

1987; RAMIREZ 1987: 316). Derartige Forschungsfragen untersuchen zwar die Auswirkungen von Organisationen auf die Gesellschaft bzw. die „world polity“, sie markieren aber nur einen, wenn auch wichtigen Bereich des Neo-Institutionalismus.

Beim Gros neo-institutionalistischen Forschens steht die Analyse der modernen Gesellschaft jedoch *nicht* im Zentrum der Betrachtung - abgesehen von der Tatsache, daß die moderne Gesellschaft als Organisationsgesellschaft begriffen werden kann. Vielmehr stehen funktionale Bezüge einzelner Phänomene im Vordergrund, über die eine Verbindung von Organisation und Gesellschaft hergestellt wird. Es ist in der Hauptsache die Gesellschaft, welche auf die Organisation einwirkt und nicht umgekehrt. Insofern kann man zwar Hasse, Krücken recht geben, daß grundsätzlich der „Neo-Institutionalismus sensibilisiert...für organisatorische Einflüsse auf gesellschaftliche Entwicklungen“, nicht jedoch, daß „Veränderungen auf der Organisationsebene mit ihren Auswirkungen auf die jeweiligen gesellschaftlichen Kontexte in Beziehung gesetzt werden“ (HASSE/KRÜCKEN 1996: 101). Die reflexive Verbindung und Analyse von Organisation und Gesellschaft findet sich im Neo-Institutionalismus nur in der „world-polity“-Forschung. Mit Bezug auf dieses Themenfeld weist der Neo-Institutionalismus, wie auch Hasse und Krücken (1996: 101) formulieren, „weit über exklusiv organisatorische Themenstellungen hinaus“, jedoch nicht mit Blick auf den Hauptteil empirischer Forschung. Diese zeichnet sich durch „problem solving“ im Kuhnschen Sinne aus, bei dem alle möglichen organisationalen Phänomene mit Blick auf gesellschaftliche institutionelle Wirkungen nach und nach untersucht werden (KUHN 1996: 35ff.). Kurz: Nicht Gesellschaften stehen im Mittelpunkt des Neo-Institutionalismus, sondern Organisationen. Konsequenterweise verfügt der Neo-Institutionalismus auch nicht über einen Begriff von Gesellschaft, weshalb es wiederum nötig war, Anleihen bei der Theorie Parsons zu machen. Der Neo-Institutionalismus ist keine Gesellschaftstheorie, sondern eine Organisationstheorie mit einer ausgeprägten Sensibilisierung gegenüber der Gesellschaft und ihren Einflüssen.

Im Resultat erhöht der Neo-Institutionalismus die Anschlußfähigkeit der Organisationswissenschaft gegenüber der soziologischen Gesellschaftstheorie enorm. Gleichzeitig wird die US-amerikanische Organisationswissenschaft aus ihrer „ökonomischen Ecke“ herausgeholt, und Organisationen werden wieder als ein bedeutendes soziologisches Forschungsfeld sichtbar. Der Neo-Institutionalismus kann somit als ein impliziter Appell gelesen werden, daß die Forschung über Organisationen sich in Zukunft nicht damit begnügen sollte, Organisationen nur hinsichtlich ihrer ökonomischen Bedingungen zu analysieren,

sondern Organisationen immer auch auf ihre politischen, kulturellen und gemeinschaftlichen Bedingungen zu hinterfragen. Gleichzeitig, und darin unterscheidet sich eine soziologisch inspirierte Organisationswissenschaft möglicherweise von einer betriebswirtschaftlich geprägten, ist es die Aufgabe einer Soziologie, immer auch die Konsequenzen des organisationalen Handelns für die Gesellschaft zu untersuchen. Eine derartige Forschungsperspektive wird bislang von allen, in dieser Arbeit diskutierten Ansätzen nicht bzw. nur sehr vereinzelt verfolgt.

### **5.2.2 Ökonomie versus Kultur?**

Die Stärke des Neo-Institutionalismus besteht in seiner gesteigerten Berücksichtigung gesellschaftlicher Einflüsse auf Organisationen. Die Gesellschaft stellt in der neo-institutionalistischen Perspektive nicht nur Ressourcen und Technologien bereit, sondern auch die politischen, kulturellen und integrativen Bedingungen. Das heißt z.B., daß in der Gesellschaft und durch die Gesellschaft festgelegt wird, welche Ressourcen wertvoll sind und als effizienzfördernd gelten; es werden die politischen Voraussetzungen für organisationales Handeln geschaffen; und es werden normative Standards für angemessenes Verhalten entwickelt, also Standards darüber, wie z.B. Tauschpartner einander zu begegnen haben. All diese Prozesse werden in den anderen hier vorgestellten Ansätzen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft nicht oder nur am Rande analysiert und damit nicht als wichtige Voraussetzungen von Organisationen, insbesondere von Wirtschaftsorganisationen angesehen. Statt dessen konzentriert man sich primär auf ökonomische Bezüge, analysiert Marktveränderungen und stellt die Ressourcenfrage in den Mittelpunkt.

Diese analytische Engführung blieb innerhalb der Organisationswissenschaft nicht unbemerkt und wurde bereits vereinzelt thematisiert (FRIEDLAND/ALFORD 1991; DOBBIN 1994a; MEYER 1988; WALGENBACH 2002). Charakteristisch für die bisherige Kritik ist ein grundsätzliches, aber unspezifisches Unbehagen über das Ausblenden kultureller Aspekte in der Umwelt von Organisationen. So findet sich bei Friedland und Alford (1991) in dem Aufsatz „Bringing Society Back in“ eine Kritik, welche sich gegen die in ihren Augen dominante sozialwissenschaftliche Konzeption von Gesellschaft als einem „marketplace“ und, damit einhergehend, gegen die in der Organisationswissenschaft zu beobachtende Tendenz

richtet, „[that] organizational theories isolate organizations from their institutional or societal contexts“ (FRIEDLAND/ALFORD 1991: 235). Friedland und Alford übersehen dabei zwar, daß natürlich auch der von ihnen erwähnte Markt als institutioneller und gesellschaftlicher Kontext von Organisationen begriffen werden muß, aber sie deuten eine Kritik an, die sich gegen die alleinige Konzeption der organisationalen Umwelt als Markt richtet (FRIEDLAND/ALFORD 1991: 240). Eine verwandte Kritik findet sich bei Dobbin, der die Kontingenztheorie, die Transaktionskostentheorie, den Populationsökologischen Ansatz und auch den Ressourcen-Dependenz-Ansatz dafür kritisiert, daß in diesen organisationales Verhalten stets als ökonomisch-rationales Reagieren auf die organisationale Umwelt beschrieben wird, ohne die Bedeutung kultureller Einflüsse auf die Vorstellungen ökonomischer Rationalität zu thematisieren (DOBBIN 1994a: 121). Im Unterschied dazu sieht Dobbin den Neo-Institutionalismus als einen Ansatz, der die Kultur zu einem zentralen Erklärungsbaustein organisationalen Handelns erhebt. Ähnlich schreibt auch Walgenbach, daß der Neo-Institutionalismus als erster Ansatz systematisch die Kultur bei der Betrachtung von Organisationen ins Spiel gebracht hat (WALGENBACH 2002: 159f.).

Obwohl die hier zitierten Passagen im Kern alle mit der in dieser Arbeit herausgearbeiteten Position übereinstimmen, bleibt doch bei den genannten Autoren der jeweilige Kulturbegriff bzw. Umweltbegriff problematisch. Denn während bei Friedland und Alford der Markt als nicht institutionell geregelt beschrieben wird, findet sich bei Dobbin und auch bei Walgenbach die Vorstellung, daß das Kulturelle all jenes umfaßt, was nicht ökonomisch ist. In diesem Verständnis stehen Kultur und Ökonomie als zwei gänzlich voneinander getrennten Bereiche, die nicht durch Zonen der Interpenetration miteinander verbunden sind und füreinander konstitutive Bedingungen sind. Damit wird eine Dichotomie von „Ökonomie“ und „Kultur“ impliziert, die sich (in einem weiteren Artikel) bei Dobbin und Baum in einer aus soziologischer Sicht fragwürdigen Unterscheidung zwischen einem soziologischen und ökonomischen Zugang zu organisationswissenschaftlichen Fragen wiederfindet: „Increasingly, economists explained economic behavior with economic causes and sociologists explained social behavior with social causes“ (DOBBIN/BAUM 2000: 10). Entgegen dieser soziologisch unreflektierten Vorstellung konnte mit Hilfe der Parsonsschen Theorie anhand der neo-institutionalistischen Arbeiten gezeigt werden, daß Ökonomie und Kultur (sowie zudem Politik und Gemeinschaft) zwar zwei *analytisch* zu differenzierende Bereiche der Gesellschaft sind, daß aber Wirtschaft und Kultur (in der sozialen Wirklichkeit) keine gänzlich autonomen Systeme sind. Wirtschaft und Kultur sind nicht sich selbst



überlassen, sondern sie sind in ein institutionelles Umfeld eingebettet. So ist wirtschaftliches Handeln eingebettet in einen Komplex von Werten. Wirtschaftliches Handeln ist norm- und regelgeleitet. Es unterliegt der rationalen Rechtfertigung durch sozial-kulturelle Diskurse und muß politischen Entscheidungen und Zielvorgaben gerecht werden. Ein derartiges institutionelles Umfeld betrifft damit die gesamte Wirtschaft, die Unternehmen, die unternehmerischen Ziele und Strategien in fundamentaler und nachhaltiger Weise. Der Neo-Institutionalismus zeigt also, daß auch die Ökonomie kulturell, politisch und gemeinschaftlich konstruiert ist, er zeigt, daß das Politische eine ökonomische, kulturelle und gemeinschaftliche Dimension hat, und er zeigt, daß die Gemeinschaft ökonomischen, kulturellen und politischen Relevanzen untersteht.

Die besondere Schlagkraft einer derartigen Perspektive erschließt sich dabei nur mit Bezug auf die bisherige Entwicklung der dominanten Ansätze der US-amerikanischen Organisationswissenschaft. Aus Sicht der US-amerikanischen Organisationswissenschaft ist die neo-institutionalistische Perspektive gewissermaßen eine Überraschung, denn sie führt Kausalbezüge vor Augen, die in dieser Deutlichkeit so noch nicht beschrieben worden waren. Gerade die Empfänglichkeit der Wirtschaft gegenüber Einflüssen von außen überrascht im US-amerikanischen Kontext. Zum einen nämlich lehrt gerade die politische Rhetorik das Nicht-Einmischen staatlicher Politik und beharrt auf der Freiheit des Marktes. Zum anderen ist der Einfluß der Kultur auf das Wirtschaftssystem unerwartet, da die Wirtschaft von klaren Erfolgs- und Orientierungsparametern geleitet wird, Kultur hingegen an eher diffusen Maßstäben orientiert ist. Und drittens scheinen sich mit dem wirtschaftlichen und gemeinschaftlichen Teilsystem zwei gegensätzliche Handlungslogiken gegenüberzustehen, so daß eine gegenseitige Einflußnahme zumindest unwahrscheinlich ist. So gilt die Wirtschaft als gewinnorientiertes System, das nur der Realisierung (privater) wirtschaftlicher Interessen verpflichtet sein soll, während sich die Gemeinschaft durch Uneigennützigkeit und eine kollektive Orientierung auszuzeichnen scheint.

Und in der Tat ist die vom Neo-Institutionalismus hervorgehobene Beeinflussung von Wirtschaftsorganisationen durch jene Institutionen, die nicht der ökonomischen Ziel-Mittel-Verfolgung dienen, derartig befremdend gewesen, daß der Neo-Institutionalismus am Anfang seiner Entwicklung deshalb auch von einigen Wissenschaftlern zunächst als Ansatz gehandelt wurde, der nur bei Non-Profit-Organisationen wie Schulen, Krankenhäuser, Kirchen usw. Anwendung findet, da diese, wie es hieß, in jenen stark institutionalisierten Umwelten operieren, von denen Neo-Institutionalisten sprechen (STRANGE 1994: 169). Organisationen,

die dem Marktgeschehen ausgesetzt sind, wie Einzelhandelsgeschäfte, Banken, Produktionsunternehmen, operieren hingegen in schwach institutionalisierten Umwelten. Die Trennung zwischen stark und schwach institutionalisierten Umwelten resultiert dabei aus der Unterstellung, daß es bei stark institutionalisierten Bereichen keine klaren Parameter des Erfolges gibt (woran werden erfolgreiche Kirchen, Krankenhäuser gemessen?), dort quasi Institutionen in stärkerem Maße für die Ordnung des organisationalen Geschehens verantwortlich sind. Gleichfalls gilt für schwach institutionalisierte Bereiche, daß dort Marktgesetze und eindeutige Erfolgsparameter wie monetäre Gewinne eine institutionelle Ordnung nicht notwendig machen (SCOTT/MEYER 1991: 123ff.). Hinter einer solchen Trennung steht eine ähnliche Dichotomisierung wie bei Friedland und Alford, die davon ausgehen, der Markt sei nicht institutionell geregelt, das Bildungssystem einer Gesellschaft aber schon. Dieses den Neo-Institutionalismus betreffende Mißverständnis wurde kurioserweise von zwei der bedeutendsten Vertreter des Ansatzes auf den Weg gebracht, nämlich von Richard Scott und John Meyer (SCOTT/MEYER 1991: 122ff.): Die Kuriosität besteht dabei in der Tatsache, daß eine derartige Vorstellung den neo-institutionalistischen Grundgedanken einer institutionell geregelten Gesellschaft und organisationalen Welt erheblich relativieren würde, wenn nicht gar ad absurdum führt. Denn das, was den Neo-Institutionalismus gerade ausmacht, ist die Tatsache, daß er zeigt, daß sowohl Marktgesetze als auch die Vorstellungen darüber, welche Marktgesetze als effizient und ökonomisch-rational gelten, in sozialen Konstituierungsprozessen entstehen und nicht notwendigerweise so sein müssen; ökonomische Rationalität ist kontingent. Das bedeutet aber, daß die klaren Erfolgsparameter von Wirtschaftsorganisationen nur deshalb eindeutig und selbstverständlich in der Gesellschaft verankert sind, weil Akteure in historisch zurückliegenden Entwicklungsprozessen diese Bedeutung ökonomischer Rationalität geschaffen haben und beständig aufrecht erhalten. Ökonomische Marktgesetze sind keine Naturgesetze, sondern soziale institutionelle Regelungen, die auch ganz anders sein könnten. Es hat ca. 20 Jahre gedauert bis Scott selbst diese ursprüngliche Vorstellung korrigierte und nunmehr davon ausgeht, daß alle Organisationen in gleichem Maß in institutionellen Umwelten operieren und Märkte selbst institutionelle Rahmen vorgeben (SCOTT 2001: 210; DOBBIN 1994a: 126f.).

### 5.2.3 Offene Fragen

In diesem Unterkapitel wird eine Reihe von Fragen diskutiert, die innerhalb der neo-institutionalistischen Theoriearchitektur bislang noch nicht befriedigend beantwortet worden sind: Was machen die Akteure (5.2.3.1)? Warum sperrt sich der Neo-Institutionalismus gegenüber einer Institutionalisierung von Interessen (5.2.3.2)? Wie werden Institutionen gewichtet und operationalisiert (5.2.3.3)? Wie sieht die neo-institutionalistische Methode aus (5.2.3.4)? Wofür eignet sich der Neo-Institutionalismus (5.2.3.5)?

#### 5.2.3.1 Was machen die Akteure?

Obwohl der Neo-Institutionalismus über keinerlei Systematik verfügt, aufgrund derer die Gesellschaft in unterschiedliche Bereiche mit unterschiedlichen Institutionen differenziert werden kann, liegt ihm doch die Vorstellung der modernen Gesellschaft zugrunde, die als ein Geflecht miteinander verwobener Institutionen zu sehen ist, die durchaus unterschiedlichen Dynamiken unterliegen. Dabei muß der Neo-Institutionalismus sich den Vorwurf gefallen lassen, daß mit seiner Perspektive und auch in den empirischen Arbeiten vornehmlich *funktionale Bezüge* zwischen Institution und Organisation hergestellt werden und daß der *Prozeß* der Institutionengenerierung und Institutionendurchsetzung nicht hinreichend erfaßt wird. Der Neo-Institutionalismus klärt nicht bzw. nur bedingt, woher die von ihm untersuchten Institutionen kommen. Er analysiert keine Prozesse, an denen das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Institutionen nachgezeichnet werden könnte. Er zeigt zwar, daß Institutionen entstehen bzw. entstanden sind, indem ein „Vorher-“ vs. „Nachher-Bild“ entworfen wird (DOBBIN/SUTTON/MEYER/SCOTT 1994), aber er deckt in der Regel nicht die Prozesse auf, die zu der Bildung, Veränderung oder Auflösung gesellschaftlicher Institutionen geführt haben. Denn anstatt den Prozeß der Institutionengenerierung aufzuarbeiten, trifft man im Neo-Institutionalismus auf „fertige“ Institutionen wie Organisationen, Professionen, den Staat oder einer „world polity“. Diese Institutionen sind wichtig und können in ihrem Einfluß auf das organisationale Geschehen nachgewiesen werden. Es bleibt jedoch offen, was tatsächlich passiert, wenn Institutionen Einfluß nehmen. Wie geht der Prozeß der institutionellen Wirkung von statten? Woher kommen die Institutionen? Wer macht sie? Wer sorgt dafür, daß sie erhalten bleiben?

Auf diese Fragen gibt es im Neo-Institutionalismus keine Antwort, da mit ihm nicht Prozesse auf der Mikroebene untersucht werden (ansatzweise bei FINNEMORE 1996; ZUCKER 1977). Denn anstelle einer Analyse von Handlungsprozessen, welche die handelnden Akteure, ihre Motive und Interessen bei der Institutionenbildung und -aufrechterhaltung aufzudecken versucht, trifft man im Neo-Institutionalismus auf „fertige“ Institutionen, die - vergleichbar mit Durkheims Kollektivbewußtsein - dem Individuellen vorgelagert sind.<sup>90</sup> Diese Institutionen rücken nicht nur als fertige soziale Tatsachen in den Blickpunkt der Untersuchung, sondern sie gelten, ganz im Durkheimschen Sinne, als eine „Realität sui generis“. Institutionen scheinen in den neo-institutionalistischen Arbeiten unabhängig von einzelnen Personen zu existieren, die bemüht sind, diese aufrecht zu halten. Zwar trifft man auf die von DiMaggio und Powell vorgegebene Differenzierung, nach der Institutionen infolge von Unsicherheit, Zwang oder einer inneren Wertschätzung aufrechterhalten oder nachgeahmt werden. Doch handelt es sich dabei um theoretische Konzepte, die in den empirischen Studien *nicht* nachgefragt werden (DIMAGGIO/POWELL 1991b: 63ff.). Da es im Neo-Institutionalismus keine qualitativen Mikroanalysen gibt, kann man anhand der Korrelation von Variablen nicht ablesen, warum Institutionen eingeführt, gelebt oder verändert werden. Man kann zwar begründete Vermutungen anstellen. Doch gibt es oftmals keine ausreichend wissenschaftlich abgesicherten Belege dafür (HALL 1992: 83; FLIGSTEIN 1989: 502).

Anstatt die involvierten Akteure und ihre Motive sichtbar werden zu lassen, findet sich im Neo-Institutionalismus häufig eine Rhetorik der Passivität (DIMAGGIO 1988: 4f.), wie z.B. bei Meyer und Rowan: „[R]ules are transmitted by myths that *may arise from different parts of the environment...*“ (MEYER/ROWAN 1991: 55; Hervorhebung K. S.). Oder: „[M]yths...are highly institutionalized and thus in some measure *beyond the discretion of any individual participant or organization*“ (MEYER/ROWAN 1991: 44; Hervorhebung K. S.). Zwar beschreiben die Autoren die Kreation von Institutionen als sozialen Prozeß, der an die Dichte sozialer Netzwerke gekoppelt ist, und sie heben auch die Rolle des Staates, der Professionen und der öffentlichen Meinung hervor, wie aber dieser Prozeß stattfindet, bleibt unterbelichtet (MEYER/ROWAN 1991: 41ff.). So heißt es z.B. bei Meyer, Rowan weiter: „[R]ationalized institutional *elements...spread very rapidly* in modern society as part of the rise of postindustrial society“ (MEYER/ROWAN 1991: 45; Hervorhebung K. S.). Formulierungen

---

<sup>90</sup> Durkheims Kollektivbewußtsein hat natürlich eine starke moralische Natur, die sich in dieser Form nicht im Neo-Institutionalismus findet (DURKHEIM 1999: 107).

solcher Art führen den analytischen Blick fort von den handelnden Akteuren und fort von konkreten Machtkonstellationen, Ressourcenausstattungen, Werthaltungen und normativen Vorgaben. Auch Stinchcombe kritisiert die Defokussierung individueller Akteure und sieht darin einen der zentralen Unterschiede zum „Old Institutionalism“:

„Unlike the institutions of modern institutionalism, people ran these institutions by organizing activities on their behalf. Institutions were, in the first instance, created by purposive people in legislatures and international unions, and in pamphlets of business ideologists in Northern England. Modern institutionalism, to create a caricature, is Durkheimian in the sense that collective representations manufacture themselves by opaque processes, are implemented by diffusion, are exterior and constraining without exterior people doing the creation or the constraining“ (STINCHCOMBE 1997: 2; vgl. die ähnliche Kritik bei HIRSCH 1997; PERROW 1986).

Im Unterschied zu der von Stinchcombe pointierten Beschreibung der neo-institutionalistischen Position zeichnet sich der einst von Stinchcombe vertretene „Old-Institutionalism“ gerade dadurch aus, daß er die involvierten Akteure benennt und Koalitionen herausstreicht. So zeigt z.B. Selznick mit seiner Studie der Tennessee Valley Authority, daß Organisationen zwar institutionellen Kräften ausgesetzt sind, die exogen sind, daß man diesen exogenen institutionellen Kräften aber Akteure, Interessen, Werte, Ressourcen, Macht usw. zuordnen und so die Prozesse der Institutionalisierung, Stabilisierung und Deinstitutionalisierung beschreiben kann (SELZNICK 1949: 82; 1957: 8). Im Neo-Institutionalismus haben lediglich Tolbert und Zucker (1986) den Versuch unternommen, den Prozeß der Institutionalisierung — in Anlehnung an Giddens (1984) und Berger, Luckmann (1996) — zumindest *theoretisch* auf der Mikroebene nachzuzeichnen (TOLBERT/ZUCKER 1996: 180ff.), ohne daß es eine empirische Folgestudie bislang gegeben hat.

Grundsätzlich kann man sagen, daß eine Schwäche des Neo-Institutionalismus darin besteht, das Eigenleben von Organisationen und die Aktivitäten einzelner Akteure vernachlässigt zu haben. Zwar wird die Eigenständigkeit von Akteuren „über die Hintertür“, durch den Begriff der „Entkopplung“ in den Ansatz eingeführt, eine Darstellung dessen, was Akteure tun, wenn sie „entkoppeln“ findet sich nicht (KÜHL 2003: 43). Folglich handelt es sich beim Neo-Institutionalismus nicht um einen Ansatz, der in Mikroanalysen Handlungsprozesse individueller Akteure sichtbar werden läßt - obwohl dies mit der neo-institutionalistischen Perspektive durchaus vereinbar wäre -, sondern primär um einen Ansatz, der funktionale Bezüge zwischen Institution und (meistens) Organisation herstellt.

### 5.2.3.2 Warum sperrt sich der Neo-Institutionalismus gegenüber einer Institutionalisierung von Interessen?

Verwandt mit dem oben beschriebenen Problem ist die Frage nach der Bedeutung von individuellen oder auch korporativen Interessen bei der Durchsetzung von Institutionen. Da der Neo-Institutionalismus im Kern ein Makroansatz ist, werden die Handlungen und Motivlagen einzelner Akteure nur selten berücksichtigt (vgl. als Ausnahme FLIGSTEIN 1991; FINNEMORE 1996). Geht es demgegenüber um die Analyse kollektiver Interessen, also z.B. um die Interessen von Organisationen, so spielen diese organisationalen Interessen sehr wohl eine Rolle. Das Spezifische der neo-institutionalistischen Perspektive ist nun darin zu sehen, daß er nach den *Ursachen* dieser kollektiven Interessen fragt — also über die Feststellung ihrer Existenz hinausgeht — und diese Ursachen mit Bezug auf Institutionen erklärt. Der Neo-Institutionalismus fragt also danach, warum Organisationen das tun, was sie tun. Interessen von Organisationen sind demnach nicht einfach gegeben und „fallen nicht vom Himmel“, sondern sie entstehen innerhalb eines gesellschaftlich institutionalisierten Normen- und Wertegefüges. Genauso wie Werte institutionell in der Gesellschaft verankert sind, sind in der neo-institutionalistischen Argumentation auch Interessen institutionell verankert. Die Betonung von Motiven und Interessen schließt die institutionelle Einbettung derselben nicht aus. Es wäre demnach nicht richtig, wie Brint, Karabel (1991) und Fligstein (1991) es tun, interessegeleitetes Handeln und institutionelles Handeln als zwei sich einander ausschließende Phänomene zu beschreiben.

Unberücksichtigt bleiben mit der neo-institutionalistischen Perspektive jedoch jene Interessen, die man als „*solitär*“ bezeichnen kann. Damit sind Interessen gemeint, die nur für einen Akteur gelten und die sich *nicht erkennbar* auf gesellschaftliche Institutionen gründen. „Solitäre Interessen“ sind damit jenen Interessen vergleichbar, die DiMaggio's „institutional entrepreneur“ zugeschrieben werden können (DIMAGGIO 1988: 15; BECKERT 1999: 781). Obwohl „solitäre Interessen“, die nur für einen Akteur verbindlich sind, unter einer strengen theoretischen Betrachtung nicht haltbar sind, macht es dennoch Sinn, in bestimmten Fällen Interessen als „solitär“ zu bezeichnen, wenn diese nicht erkennbar auf Ursachen im institutionellen Umfeld zurückgeführt werden können. Ist aber die institutionelle Basis deutlich identifizierbar, so würde man von „*institutionellen*“ Interessen sprechen.

Die Defokussierung solitärer Interessen im Neo-Institutionalismus ist erklärbar, wenn man sich vor Augen führt, daß der Neo-Institutionalismus in bewußter Abgrenzung zum „Rational-Choice-Ansatz“ in der amerikanischen Soziologie bzw. Ökonomie entstanden ist

und in dem Bestreben einer Abgrenzung möglicherweise „über das Ziel hinausgeschossen ist“ (DIMAGGIO 1988; DIMAGGIO/POWELL 1991a: 9). Der „Rational-Choice-Ansatz“ beschreibt Entscheidungen von Akteuren als rationale Wahlen, die ausschließlich auf subjektive Nutzenerwartungen der Akteure zurückzuführen sind. Vertreter des „Rational-Choice-Ansatzes“ gehen davon aus, daß Akteure stets ihre Nutzen maximieren wollen und daß Institutionen individuelle Kostenbilanzen nur als äußere Randbedingungen beeinflussen (EDELING 1988: 8). Im Unterschied dazu postuliert der Neo-Institutionalismus, daß in der Summe nur den wenigsten Handlungen tatsächlich rationale evaluative Entscheidungen vorausgehen und daß die meisten Handlungen zudem unbewußt und routinemäßig ablaufen. Vor allem aber sieht der Neo-Institutionalismus im Unterschied zum „Rational-Choice-Ansatz“, daß die rationalen Interessen und „Nutzenvorstellungen“ selbst institutionell eingebettet sind. Interessen und Nutzenbestrebungen erscheinen nur vor dem Hintergrund eines spezifischen institutionalisierten Werte- und Sinnsystems als rational. Neo-Institutionalisten räumen aber ein, daß die Wahrnehmung der eigenen Interessen aufgrund von anderen institutionellen Einflüssen limitiert sein kann. Zu Grunde gelegt wird also die Vorstellung gleichzeitig wirkender, konfligierender institutioneller Einflüsse (DIMAGGIO 1988: 4).

### 5.2.3.3 *Wie werden relevante Institutionen erkannt und gewichtet?*

Geht man davon aus, daß stets konfligierende institutionelle Dynamiken aufeinander treffen und daß es im Prinzip keinen institutionenfreien Raum gibt (der soziologisch analysierbar ist), dann stellt sich die Frage, nach der Auswahl und der Gewichtung relevanter Institutionen. Denn der Neo-Institutionalismus konnte zwar gegenüber dem „Rational-Actor-Modell“ zeigen, daß Entscheidungen nicht nur als „rationale Wahlen“ auf subjektive Nutzenerwartungen der Akteure zurückzuführen sind, sondern immer auch auf die jeweilige Einbettung in institutionellen Kontexten. Er hat aber bis heute keinen Schlüssel für eine Auswahl und Gewichtung relevanter institutioneller Einflüsse formuliert. Woher weiß ein Wissenschaftler, welche Institution von besonderer Maßgeblichkeit, Verbindlichkeit und Dauerhaftigkeit ist? Und vor allem, geht es um die Frage nach dem Einfluß konfligierender Institutionen: Woher weiß man, welche Institution maßgeblicher, verbindlicher und von längerer Dauer ist?

Zwar kristallisierte sich im Laufe der Jahre eine Reihe wichtiger Institutionen heraus, wie allgemeine Werte (MEYER/ROWAN 1977), die Professionen (MEZIAS 1990), Organisationen (ZUCKER 1983), der Staat (DOBBIN 1994) und die „world polity“ (DIRORI/MEYER/HWANG 2005), doch scheint die Auswahl relevanter Institutionen bis heute einer gewissen Beliebigkeit anheim zu fallen. So scheint der Hauptteil neo-institutionalistischen Forschens darauf hinauszulaufen, im Sinne von Kuhns „normal science“ stets neue Institutionen mit stets neuen organisationalen Veränderungen in Korrelation zu bringen und so eine Akkumulation von Erkenntnissen relevanter organisationaler Bedingungsgrößen zu erarbeiten (siehe hierzu insbesondere die Sonderausgabe des AMJ „Institutional Theory and Institutional Change“, hrsg. von DACIN/GOODSTEIN/SCOTT 2002). Daneben gibt es lediglich, wie unter 5.2.1 bereits erläutert, die neo-institutionalistische „world-polity-Forschung“, welche nicht nur die Auswirkungen von Organisationen auf die Gesellschaft untersucht, sondern ebenso ein Kriterium für die Wahl relevanter Institutionen liefert. Denn im Rahmen dieser Forschung wird jenen Institutionen besondere Aufmerksamkeit gewidmet, die historisch betrachtet relativ jung sind und zentral für die moderne westliche Gesellschaft, wie Organisationen, Staaten, spezifische Werte wie Individualismus etc. Auch unterscheidet sich die Forschung dahingehend, daß nicht in quantitativen Arbeiten Korrelationsberechnungen angestrebt werden, sondern daß die gesellschaftlichen Konstituierungsprozesse dieser Institutionen eher in qualitativen Arbeiten dargelegt werden (siehe z.B. DOBBIN 1994: 123ff.; DIRORI/MEYER/HWANG 2005).

Es bleibt also, trotz der Anregungen aus der „world polity“-Forschung, das grundsätzliche Problem der Auswahl relevanter Institutionen. Ferner ist damit immer noch nicht die Frage nach der Gewichtung institutioneller Einflüsse gelöst. Denn bislang ist es eine von Fall zu Fall zu beantwortende Frage, welche Institutionen wichtig bzw. wichtiger sind als andere; es stehen keine allgemeinen Kriterien für eine Messung zur Verfügung. Es bleibt also das Problem der Auswahl, Gewichtung und Operationalisierung aufgrund nicht gleichwertiger Institutionen.

#### 5.2.3.4 *Wie sieht die neo-institutionalistische Methode aus?*

In Verbindung mit diesen zwar spezielleren, aber doch zentralen Problemen hinsichtlich der Auswahl, Gewichtung und Operationalisierung von Institutionen steht die grundsätzliche Frage nach der neo-institutionalistischen Methode. Daß der Neo-Institutionalismus die



Bedingungen von Organisationen untersucht, ist unproblematisch, wie man dies tut, hingegen nicht. Das Ziel einer neo-institutionalistischen Untersuchung besteht darin, die für Organisationen (und andere Einheiten) relevanten Institutionen zu identifizieren und in ihrem Einfluß zu konkretisieren (JEPPERSON 1991: 153). Da der Neo-Institutionalismus keine Methode vorgibt, steht der Wissenschaftler vor dem grundsätzlichen Problem des methodisch richtigen Vorgehens. So gibt es lediglich einen Beitrag von Barley und Tolbert (1997), in dem zumindest Hinweise formuliert werden, wie die Dynamik von *Institutionalisierungsprozessen* untersucht werden kann. Insbesondere weisen Barley und Tolbert auf die Bedeutung der akkuraten Beobachtung von einzelnen Interaktionen zwischen Akteuren hin, um zu verstehen, wer mit wem warum interagiert (BARLEY/TOLBERT 1997: 105). Barley, Tolbert formulieren damit Vorschläge für ein Vorgehen, das im Neo-Institutionalismus nur äußerst selten zur Anwendung kommt, nämlich Schritte für die Analyse von *Interaktionsprozessen*. Viel häufiger jedoch werden funktionale Bezüge zwischen Institution und Organisation hergestellt, für deren Umsetzung es keinen methodischen Leitfaden gibt.

Die Frage bleibt damit bestehen: Woher weiß ein Neo-Institutionalist, wie er seine Untersuchung durchzuführen hat? Was muß ein Wissenschaftler tun? Antworten auf diese wichtigen Fragen müssen noch formuliert werden. Es gibt bislang nicht einmal eine Diskussion über ein allgemeines methodisch richtiges Vorgehen. Die Artikulation einer Methode würde verlangen, daß viele der bisherigen Ungereimtheiten, vor allem im theoretisch-begrifflichen Bereich, behoben werden müssen. Begriffe wie Institution, Legitimität, Kognition müssen in ihrer Bedeutung präzise erhoben werden. Für die Identifikation relevanter Institutionen müssen Kriterien festgelegt werden, ebenso wie für die Frage der Auswahl, Gewichtung und Operationalisierung von Institutionen. Ferner sollte darauf geachtet werden, daß nicht nur Bezüge zwischen Institution und Organisation hergestellt werden, sondern ebenso Prozesse der Institutionalisierung, der Institutionenverfestigung und -auflösung beschrieben werden. Auf einer sehr basalen Ebene könnte man für eine mögliche Methodenbeschreibung die folgenden Schritte benennen:

- 1) (organisationales) Handeln, das untersucht werden soll, identifizieren;
- 2) Institutionen identifizieren und beschreiben, die mit dem Handeln in Verbindung stehen;
- 3) „nicht-institutionelle“ Einflüsse, also z.B. „solitäre“ Interessen, auf das Handeln beschreiben;
- 4) das Handeln weiter beobachten, um divergierende institutionelle Dynamiken zu erkennen;

- 5) erklären, woher die legitimatorische Kraft der institutionellen Wirkung kommt; hier sind insbesondere qualitative Mikroanalysen hilfreich, mit denen die Motive der Akteure untersucht werden können;
- 6) die Institutionen in einen historischen Bezug (zur modernen Gesellschaft) setzen; sowie
- 7) die Auswirkungen des (organisationalen) Handelns auf andere Phänomene untersuchen.

#### 5.2.3.5 *Wofür eignet sich der Neo-Institutionalismus?*

Stellt man abschließend noch einmal die Frage nach der spezifischen Eignung des Neo-Institutionalismus, so läßt sich als erstes sagen, daß der Neo-Institutionalismus eine eigene Herangehensweise für die Durchführung organisationswissenschaftlicher Analysen anregt. Mit dem neo-institutionalistischen Blick versucht man, organisationales Handeln, anders als dies in anderen Theorien der Fall ist, stets in seinem gesellschaftlichen Kontext zu verstehen. Der Neo-Institutionalismus zeigt so, daß Handeln nicht nur an einem Effizienzstreben orientiert sein kann, sondern ebenso einer Reihe anderer gesellschaftlicher Relevanzen unterliegt. Nicht nur die Wirtschaft kann damit Bezugssystem einer ansonsten weitgehend wirtschaftszentrierten Organisationswissenschaft sein, sondern auch Kultur, Politik und Gemeinschaft. Dabei ist der Neo-Institutionalismus für die Analyse solcher Bereiche geeignet, die in der Regel als selbstverständlich vorausgesetzt werden und deshalb nur selten hinterfragt werden. So ließe sich z.B. das Konzept der „Seniorität“ neo-institutionalistisch sehr gut untersuchen, indem die selbstverständliche Geltung problematisiert wird und die sozialen Konstituierungsprozesse aufgedeckt werden - ähnlich wie auch der Wert der „Rationalität“ (DIMAGGIO 1988: 5ff.). In diesem Sinne eignet sich der Neo-Institutionalismus als „Ideologiekritik“, er nimmt Organisationen nicht als „face value“, sondern versucht, Selbstverständlichkeiten aufzudecken (Gespräch mit John MEYER am 5.9.2004). Eine derartige Kritik wird über den Begriff der Institution möglich. Denn mittels des Institutionenbegriffs kann der Neo-Institutionalismus die handlungsleitende Kraft dieser selbstverständlich gegebenen Routinen des alltäglichen Lebens sichtbar machen. Deshalb ist der Neo-Institutionalismus insbesondere für die Analyse von Veränderungsprozessen geeignet, im Zuge derer altes Handlungswissen durch neues ausgetauscht werden soll, aber das alte nicht einfach abgelegt werden kann (SENGE 2001; 2004). Der Neo-Institutionalismus kann also sowohl Institutionalisierungsprozesse erklären als auch die Hemmnisse derselben. Der Neo-Institutionalismus eignet sich hingegen nicht, Veränderungen in Organisationen oder

organisationalen Feldern zu erklären, die orthogonal zu Veränderungen in der institutionellen Umwelt ablaufen, bzw. in einem solchen Fall müßte man nach einer „anderen“ institutionellen Umwelt suchen.

Der Neo-Institutionalismus *wäre* ferner prinzipiell geeignet zu erklären, worauf die Institutionalisierung des Neo-Institutionalismus zurückzuführen ist. Dazu aber müßte der Neo-Institutionalismus sich selbst und seine eigenen sozialen Konstituierungsbedingungen in den Blick nehmen und nach den ökonomischen, kulturellen, gemeinschaftlichen und politischen Voraussetzungen seiner Institutionalisierung fragen.

### **5.3 Über die sozialen Einflüsse auf die Entwicklung der Organisationswissenschaft**

Geht man nun noch einmal abschließend in diesem letzten Unterkapitel über eine rein theorieimmanente Betrachtung des hier skizzierten Ausschnittes der US-amerikanischen Organisationstheorie hinaus und versucht, die Ergebnisse wissenssoziologisch aufzubereiten und auf seine sozialen Ursachen zurückzuführen, so kann nur ein vorläufiges Erklärungsangebot unterbreitet werden, da wissenssoziologische Beiträge über die jüngere Entwicklung der Organisationswissenschaft rar sind (ALVAREZ 1998: 24ff.). Der im Folgenden angebotene wissenssoziologische Erklärungsansatz für die Veränderungen innerhalb der theoretischen Ausrichtung des Faches bezieht sich dabei vornehmlich auf Entwicklungen innerhalb des akademischen Feldes und der US-amerikanischen Wirtschaft, betont aber auch die Bedeutung der politischen Situation (MANNHEIM 1964; HITZLER/REICHERTZ/SCHRÖER 1999). Der vornehmliche Grund für die Ökonomisierung der Organisationswissenschaft wird in der zunehmenden Etablierung und Bedeutung der Business Schools gesehen, in denen die Wissenschaft der Organisation ihre neue disziplinäre Heimat fand.

#### **5.3.1 Über die Expansion der Business-Schools**

Zur Plausibilisierung der Ursachen für den hier beschriebenen Ökonomismus der Organisationswissenschaft weist der analytische Blick zurück auf die 50er und 60er Jahre, als sich die Organisationswissenschaft von ihrer bisherigen Heimat der Soziologie löste und sich zu einer eigenständigen Disziplin entwickelte. Denn der ab den 50er und 60er Jahren zunehmende Geltungszuwachs der Organisationssoziologie führte einerseits dazu, daß sich die Organisationssoziologie an den amerikanischen Universitäten etablieren konnte, andererseits aber bedingte die damit einhergehende zunehmende Bedeutung des Gegenstandes „Organisation“, daß das Studium von Organisationen nicht mehr nur Wissenschaftlern in den sozialwissenschaftlichen Fakultäten vorbehalten bleiben sollte. Vielmehr verlangte die zunehmende Anerkennung nach eigens dafür spezialisierten Wissenschaftlern, die sich ausschließlich der Analyse von Organisationen verpflichten sollten. So entwickelte sich ab

den 60er Jahren ein zunehmend eigener Ausbildungszweig der „organization science“, welcher an den stark expandierenden Business-Schools angeboten wurde (HININGS/GREENWOOD 2002: 413; SCOTT 2004: 16). Denn vor allem die stark expandierenden Business-Schools führten dazu, daß das Studium von Organisationen eine neue disziplinäre Heimat bekam.

Ab den 60er Jahren waren die Business-Schools die am stärksten expandierenden formalen Bildungseinrichtungen in den Vereinigten Staaten. Ihre Expansion kann auf mehrere Ursachen zurückgeführt werden. Sozialgeschichtlich erscheint die gegen Mitte des letzten Jahrhunderts um sich greifende „managerial revolution“ als besonders bedeutungsvoll: Denn Mitte des letzten Jahrhunderts hatte jedes US-amerikanische Großunternehmen die bis dato vorherrschende funktionale Unternehmensstruktur, eine sogenannte „unitary form“ oder „U-Form“, durch eine Spartenorganisation ausgetauscht, welche als „multidivisional structure“ oder „M-Form“ bezeichnet wird (CHANDLER 1962). Während „U-Form“-Unternehmen in der Regel von einem Führungskomitee geleitet wurden, das sich aus den Vizepräsidenten (für Verkauf, Produktion, Finanzen etc.) zusammensetzte, wurde ein „M-Form“-Unternehmen dezentral geführt, d.h. die einzelnen Divisionen, getrennt nach verschiedenen Produktlinien, Markenzugehörigkeiten oder räumlichen Entfernungen, agierten autonom. Diese revolutionäre Divisionalisierung führte zur Implementierung einer neuen Management-Hierarchie, was wiederum Auswirkungen auf alle anderen Hierarchiestufen hatte. Die Aufgaben und Strategien der Manager mußten auf allen Ebenen neu beschrieben und definiert werden — eine Einsicht, die in dem berühmten Satz von Chandler mündete: „Structure follows Strategy“ (CHANDLER 1962). Derartige allumgreifende Restrukturierungsmaßnahmen verursachten in der gesamten Industrie- und Wirtschaftswelt enorme Koordinationsaufwendungen und stellten hohe Anforderungen an das Management. Davon betroffen waren Großunternehmen im metallverarbeitenden Gewerbe, Raffinerien, verarbeitende Unternehmern landwirtschaftlicher Güter, Elektrogerätehersteller sowie die chemische Industrie (LOCKE 1989: 44). Die Umstrukturierung der Managementhierarchien hatte zur Folge, daß jede Hierarchie verantwortlich war für eine effiziente Erledigung der Aufgaben. Es gab also nicht mehr nur einen, oftmals charismatischen Unternehmer, dem der gesamte wirtschaftliche Erfolg zugeschrieben wurde, sondern es gab eine Vielzahl von selbständig handelnden Managern, die gemeinsam für den Erfolg ihrer Division verantwortlich waren. Gleichzeitig mußten die einzelnen, oftmals räumlich weit auseinander liegenden Divisionen miteinander koordiniert werden, wodurch die Komplexität der zu bewältigenden

Führungsaufgaben erheblich zunahm. Reduzierte sich für die mittleren und unteren Manager durch die Aufsplittung in Divisionen in der Regel die Komplexität der zu bewältigenden Aufgaben, so verlangte die systemische Vernetzung und die Integration der einzelnen Divisionen in einen Großkonzern eine erhebliche und hochkomplexe Koordinationsleistung seitens der Divisionsführung. Das Anwachsen der Managementhierarchien in den amerikanischen Großunternehmen führte also nicht nur numerisch zu einem höheren Bedarf an Führungskräften, sondern verlangte nach Führungskräften, die der neuen Komplexität administrativer Aufgaben gewachsen waren.

Entsprechend dieser gesellschaftlichen Veränderungen gab es während der 50er und 60er Jahre des letzten Jahrhunderts in den USA einen regelrechten „Management-Boom“, der noch einmal zusätzlich durch weitreichende Umstrukturierungen der Eigentümerverhältnisse - gemeint ist die Umwandlung von eigentümergeführten Unternehmen in Aktienunternehmen - gefördert wurde. Als Konsequenz stieg der Bedarf an Ausbildungsplätzen für zukünftige Manager exponentiell in die Höhe, so daß sich dieser nicht mehr allein durch Ingenieure decken ließ, sondern geschulte Persönlichkeiten verlangte (LOCKE 1989: 26; MCGUIRE 1963: 1ff.; AMDAM/KVÅLSHAUGEN/LARSEN 2003: 12; siehe auch ARMBRÜSTER/KIPPING 2003). Viele der heute bedeutenden Management-Schulen wurden in dieser Zeit gegründet, so z.B. 1949 die „Graduate School of Industrial Administration“ am „Carnegie Institute of Technology“ und die „Sloan School of Business Administration“ am „Massachusetts Institute of Technology“ (MIT)<sup>91</sup>. Andere, bereits bestehende Einrichtungen erweiterten ihre Curricula und stockten ihre Studiengänge massiv auf. Diese Aufbruchsstimmung führte zu einer regelrechten Euphorie innerhalb der amerikanischen Akademia. Zusätzlich gestärkt durch das weltweit positive Renommee amerikanischer Geschäftsleute und Manager sowie durch die erstmalige Ausschreibung des Nobelpreises für Ökonomie im Jahre 1969 zogen die Business-Schools immer mehr Studenten an (WHITLEY 2000: XXXVIII). So gab es 1950 in den USA ca. 72.200 Bachelor-Laudaten, was 17% der in diesem Jahr verliehenen Bachelor-Abschlüssen entspricht, während es 1920 lediglich 1.550 Bachelor-Laudaten waren (3% aller Bachelor-Abschlüsse) (MCGUIRE 1963: 3). Drastisch war der Zuwachs bei den Magister-Abschlüssen. Im Jahre 1965 verließen in den USA ca. 6.400 Absolventen die Professional-Schools mit dem Grad eines „Master of Business Administration“ (MBA), 1969 waren es bereits ca. 19.300, also dreimal so viele nur vier Jahre später, und nach weiteren 15 Jahren, zu

---

<sup>91</sup> Dieses Department wurde nicht gänzlich neu ins Leben gerufen, sondern lediglich umgenannt. Der frühere Name lautete „Sloan School of Industrial Administration“. Eine bewußte Namensänderung deutet darauf hin, daß die neuen Aufgaben und Ziele mit dem alten Namen nicht mehr adäquat

Beginn der 80er Jahre, waren es schon 60.000 Graduierte. Ebenso stieg während dieser Zeit die Anzahl der Business-Schools in den USA, die PhD-Programme anboten, von 19 im Jahre 1954 auf 32 im Jahre 1964, die Zahl graduerter Doktoranden stieg von 130 auf 290 im selben Zeitraum (LOCKE 1989: 162; PFEFFER/FONG 2004: 1511; PFEFFER 1987a: 37; WHITLEY 1984: 333).

### 5.3.2 Die Professionalisierung eines akademischen Bereiches

Die Bedeutung und die Expansion der amerikanischen Business-Schools resultierten also einerseits aus veränderten wirtschaftlichen Anforderungen, auf welche die Bildungseinrichtungen durch erweiterte Studienangebote reagierten. Andererseits bestärkten die ungeheuer großen Absolventenzahlen nicht nur die gesellschaftliche Funktion der Manager, sondern vor allem auch die Bedeutung der Business-Schools innerhalb des Ausbildungssystems, so daß sich mit der Zeit die Business-Schools immer besser etablieren und professionalisieren konnten. Eigene Publikationsorgane wurden gegründet, Konferenzen organisiert und wissenschaftliche Akademien ins Leben gerufen, von denen die „Academy of Management“ (AoM) am einflußreichsten war — und heute noch ist.<sup>92</sup> Die AoM wurde zwar bereits 1936 gegründet, sie bestand aber lange Zeit aus einer eher kleinen Gruppe persönlich miteinander verbundener Mitglieder. Mit der Entscheidung, ab 1957 ein eigenes Journal aufzulegen, das „Academy of Management Journal“ (AMJ), formalisierte sich die Akademie als eigenständige Organisation. Fast zeitgleich wie das AMJ wurde 1956 auf Initiative von James Thompson, Professor für „Business and Public Administration“ an der Cornell University, das „Administrative Science Quarterly“ (ASQ) ins Leben gerufen. Von den Akademien und Journalen wurden Themen festgelegt, Preise ausgeschrieben, Stipendien vergeben etc. Mit der Zeit bildete sich ein eigener, konturierter professioneller Bereich heraus, der sowohl die Eigenständigkeit als auch die Bedeutung der Business-Schools zunehmend stärkte (LOUNSBURY/VENTRESCA 2002: 12). So waren beispielsweise die ersten Ausgaben des ASQ durchaus „interdisziplinär“ ausgerichtet, d.h. die ersten Jahrgänge des ASQ wiesen sowohl Beiträge von Soziologen (Becker, Blau, Eisenstadt, Etzioni, Morroe, Parsons,

---

umschrieben werden (LOCKE 1989: 160).

<sup>92</sup> Zur Veranschaulichung: Die Sektion „Organization Theory and Management“ der AoM ist dreimal so groß wie die größte Sektion der American

---

Stinchcombe) als auch von Vertretern der „administrative sciences“ (Cyert, Hutchins, Kaplan, Litchfield, March, Thompson)<sup>93</sup> auf, während in den letzten zwanzig Jahren eine eindeutige Schwerpunktverschiebung zu beobachten ist, die Clegg mit Bezug auf einen Beitrag von Hinings und Greenwood (2002) wie folgt zusammenfaßt: „[I]n the past, from its inception in the 1950s until some time in the 1970s, when the lens started to narrow gradually but inexorably, the journal was situated in relation to the sociology of organizations, focused on central questions of the societal consequence of organizational power...[F]or at least a decade or more, the ASQ has been largely a journal for professionals located in business schools, mostly North America ones“ (CLEGG 2002: 428).

Der wachsende Einfluß der Business-Schools auf die Ausrichtung der Organisationswissenschaft zeigt sich nicht nur in der Professionalisierung der Akademien und Journale, sondern auch in der erhöhten Attraktivität für den wissenschaftlichen Nachwuchs, dem interessante Perspektiven geboten wurden. Da die Business-Schools den sogenannten Professional-Schools zugehörig waren, unterschieden sich Forschung und Lehre dort tendenziell von Forschung und Lehre an den Universitäten und Colleges. Typisierend läßt sich der Unterschied in einer mehr angewandten Ausbildung („applied science“) an den Professional-Schools gegenüber einer eher auf Grundlagenforschung ausgerichteten Ausbildung („basic science“) an den Universitäten darstellen (BEN-DAVID 1971: 142ff.; SCOTT 2003: 15f.; WHITLEY 2000).<sup>94</sup> So war das universitäre Gegenstück der „Business Schools“ in der Disziplin „Economics“ zu sehen, entsprechend wurde die Ausbildung an den „Business Schools“ häufig „applied economics“ genannt. Im Einklang mit einer eher angewandten Ausrichtung wiesen die Business-Schools — gefördert und legitimiert durch die politische Linie der Nixon- und später auch Carter-Administration, die auf eine engere Verbindung zwischen Industrie und Akademia drängten (ETZKOWITZ 1989; MCGUIRE 1963: 3) — bereits gegen Anfang der 70er Jahre erfolgreiche Netzwerke auf, die sich durch enge Kontakte zwischen den „Administrative Science-Departments“ und den Unternehmen auszeichneten. Diese Verbindungen, die durch Programme der „National Science Foundation“ explizit gefördert wurden, konnten auf zweierlei Weise genutzt werden. Zum einen erhielten Wissenschaftler auf diesem Wege vermehrt Zugang zu gewinnorientierten Organisationen

---

Sociological Association (ASA) „Organizations, Occupations, and Work“ (SCOTT 2004: 16).

<sup>93</sup> Bei dieser Zuordnung handelt es sich nur um eine ungefähre. Manche Autoren wie z.B. March oder Thompson waren für beide Disziplinen wichtig.

<sup>94</sup> Diese typisierte Darstellung der Unterschiede bedeutet nicht, daß die skizzierten Forschungsinteressen an den unterschiedlichen Ausbildungstätten grundsätzlich und für alle gelten. Genauso kann Grundlagenforschung zur Lösung praktischer Probleme führen und umgekehrt, angewandte Wissenschaft vergrößert und fördert unser Verstehen grundsätzlicher Fragen. Zudem argumentieren Leslie und Slaughter, daß die Unterschiede zwischen Universitäten und Professional-Schools in den USA geringer werden. Für beide Bildungseinrichtungen stellen sie eine tendenzielle Zunahme der angewandten Forschung fest, die sie durch das Eintreten von Marktstrukturen in den Bildungssektor erklären (LESLIE/SLAUGHTER 1997: 44ff., 180ff.). Grundsätzlich argumentieren sie



und damit Zugang zu einem bedeutenden empirischen Forschungsfeld. Hieraus boten sich insbesondere für Soziologen interessante neue Forschungsmöglichkeiten, konzentrierten sie sich doch traditionell auf die Analyse von Regierungs- und Verwaltungsorganisationen. Untersuchungen über Wirtschaftsunternehmen standen bis dato nicht an zentraler Stelle auf der soziologischen Agenda, ein Umstand, der zum Teil der bereits in den 60er Jahren in den USA verbreiteten negativen Reputation der Soziologie als einer Wissenschaft mit „antibusiness sentiments“ geschuldet war (STERN/BARLEY 1996: 154). Zum anderen wurden die Business-Schools auch finanziell von einzelnen Unternehmen unterstützt, die konkrete Forschungsfragen formulierten und sich beratende Assistenz aus der akademischen Welt erhofften.<sup>95</sup> Zusätzlich wurde die Attraktivität der Business-Schools aufgrund der zwar profanen, aber doch zentralen Tatsache gesteigert, daß die gezahlten Gehälter ungleich höher waren (und auch noch sind) im Vergleich zu jenen an den Soziologielehrstühlen (SCOTT 2004: 16; FERRARO/PFEFFER/SUTTON 2005). Diese in wesentlichen Aspekten besseren Forschungsbedingungen und interessanten Möglichkeitsräume führten dazu, daß viele Soziologen in den 70er Jahren an die stark expandierenden Business-Schools gingen, wodurch das Studium der Organisationswissenschaft an den Business-Schools — im Vergleich zum Studium an den Universitäten und Colleges — für die nachrückende Generation von Studenten und angehenden Doktoranden interessanter wurde (SCOTT 2003: 16; HININGS/GREENWOOD 2002: 413; SLAUGHTER/LESLIE 1997; STERN/BARLEY 1996: 154).

### 5.3.3 Veränderungen innerhalb der Organisationssoziologie

Auch die Organisationssoziologie änderte sich unter der zunehmenden Bedeutung der Organisationswissenschaft. Die Organisationswissenschaft hatte für die Organisationssoziologie die Funktion eines „Agenda-Setters“. Denn die Organisationssoziologie verlor an die Organisationswissenschaft nicht nur viele Studierende und zukünftige Wissenschaftler, sondern es entwickelte sich auch innerhalb der Organisationssoziologie ein deutliches Interesse für Wirtschaftsorganisationen sowie eine

---

in ihrem Buch „Academic Capitalism“, daß staatliche Bildungseinrichtungen immer mehr unter der Ägide ökonomischer Rationalitäten operieren müssen.

<sup>95</sup> In jüngster Zeit wird zwar häufig von einem „knowledge gap“ zwischen Akademikern (auch von Business-Schools) und Praktikern gesprochen (NICOLAI/KIESER 2003; RYNES/BARTUNEK/DAFT 2001; STARKEY/MADAN 2001), doch bedeutet dies nicht, daß sich Akademiker die Fragen aus der Praxis nicht zu eigen gemacht haben, sondern mit dem Begriffspaar „knowledge gap“ wird vielmehr die Schwierigkeit umschrieben, die bei der Wissensvermittlung von

Sensibilisierung für Fragen innerorganisationaler Managementprozesse. So wichen bei manchen Organisationssoziologen Fragen nach der Bedeutung von Organisationen innerhalb und für die Gesellschaft Fragen nach den materiellen Ressourcenbedingungen und -abhängigkeiten von Organisationen. Beispielsweise waren Stinchcombes frühe Schriften und insbesondere sein berühmtes Werk „Constructing Social Theories“ von 1968 noch einer multikontextuellen Perspektive verpflichtet, während sein 1974 veröffentlichtes Buch „Creating Efficient Industrial Administrations“ bereits eine deutliche Annäherung an die „administrative science“ aufweist und damit gleichzeitig zumindest eine gewisse Umorientierung in seiner Arbeit sichtbar werden läßt (trotz eines beibehaltenen Interesses an gesellschaftlichen Fragen) (LOUNSBURY/VENTRESCA 2002: 13). Andere Organisationssoziologen kritisierten den damaligen Fokus auf Probleme der „administrative efficiency“, so z.B. Philipp Selznick, der mit seiner Differenzierung zwischen „effizientem Management“ und „institutionellem Leadership“ zum Ausdruck bringt, daß organisationaler Erfolg nicht nur durch ein auf Effizienz ausgerichtetes Management herbeizuführen ist, sondern ebenso identitätsstiftende und wertschaffende Führerpersönlichkeiten braucht (SELZNICK 1957: 61ff.). Und auch McGuire sah die zunehmende Bedeutung des „managerial viewpoint“ und argumentierte demgegenüber für eine multikontextuelle Betrachtung der Wirtschaft und ihrer zentralen Einrichtungen (MCGUIRE 1963: 5ff.). Ebenso bewertet Perrow rückblickend die Fokussierung der technischen und ökonomischen Umwelt in den 60er Jahren (insbesondere innerhalb der Kontingenztheorie) als einseitig und propagiert nun, daß Wirtschaftsorganisationen und Industrien immer in Beziehung zu anderen Bereichen der Gesellschaft analysiert werden sollen (PERROW 1986: 178ff.).

#### **5.3.4 Die Wiederentdeckung der Kultur**

Innerhalb der Soziologie wurde also unterschiedlich auf die Entwicklung der Organisationswissenschaft reagiert. Einerseits belegen Beispiele die tendenzielle Nähe von Soziologie und Organisationswissenschaft, andererseits lassen sich auch Stimmen finden, die sich in kritischer Distanz zu der vorherrschenden Perspektive der Organisationswissenschaft

positionieren. Stellt man sich nun die Frage, warum derartige Kritiken ebenfalls und zudem fast zeitgleich in einem bedeutenden Ansatz der US-amerikanischen Organisationswissenschaft ihren Ausdruck fanden und finden, nämlich im Neo-Institutionalismus, so läßt sich diese zunächst überraschende Situation ein wenig aufhellen, wenn man den Blick auf Entwicklungen in den sozialwissenschaftlichen Nachbardisziplinen richtet. Dann nämlich kann man einen Zusammenhang herstellen zwischen dem neo-institutionalistischen Denken und einer sich in den 80er Jahren formierenden ideengeschichtlichen Entwicklung innerhalb der Kulturanthropologie, Ethnologie und der Wissenschaftsphilosophie, die sich mittlerweile als „cultural turn“ deklarieren läßt.

Im Mittelpunkt dieser, vor dreißig Jahren beginnenden Wende steht ein Verständnis von Gesellschaft und sozialer Wirklichkeit, das sich abwendet von allen positivistisch-deterministisch angehauchten Wirklichkeitsbeschreibungen, um im Gegenzug den sozial konstruierten Gehalt der gesellschaftlichen Wirklichkeit und der Bedeutung sowohl sozialer als auch materieller Phänomene anzuerkennen. In dieser Linie sozialwissenschaftlichen Denkens sind individuelle Präferenzen und Entscheidungen, aber auch basale Kategorien wie Individualität, Selbst, Staat sozial konstruiert und damit weder das Ergebnis rein individueller („solitärer“) Entscheidungen noch Resultat von Naturgesetzen. Die soziale Welt ist vielmehr eine durch und durch symbolische Welt, in der die Bedeutung der Dinge in den sozialen Interaktionen der Individuen hervorgebracht wird (DIMAGGIO/POWELL 1991a: 3). Der „cultural turn“ betont damit den symbolischen Gehalt institutionell verankerter Deutungssysteme, die historisch gewachsen sind und sich auf Traditionen gründen und gerade nicht einer rein zweckrationalen Handlungslogik unterliegen. Betont wird die soziale Hervorbringung der Welt durch die Akteure, aber auch die Begrenzungen, welche den Akteuren durch die soziale Welt auferlegt werden (HILEY/BOHMAN/SHUSTERMAN 1991; GEERTZ 1983; CLIFFORD/MARCUS 1986; VAN MAANEN 1988).

Diese Sicht auf die Welt, in ihrer historischen, sozial-konstruierten Beschaffenheit, findet sich im Neo-Institutionalismus wieder. Auch der Neo-Institutionalismus betont die durch soziale Handlungen hervorgebrachten und in den gesellschaftlichen Institutionen verfestigten Bedingungen und Begrenzungen. DiMaggio und Powell sehen die neo-institutionalistischen Ideen in theoretischer Nähe zu den hier skizzierten Annahmen des „cultural turn“ (DIMAGGIO/POWELL 1991: 3). Und es mag der interdisziplinären Verbreitung und damit zunehmenden Legitimisierung zu verdanken sein, daß die im „cultural turn“ zum Ausdruck kommende kulturalistische Perspektive auch innerhalb der

Organisationswissenschaft eine Anhängerschaft gefunden hat.

Zusätzlich mag die Öffnung innerhalb der Organisationswissenschaft für einen kulturalistisch geprägten Ansatz wie den Neo-Institutionalismus auch mit Veränderungen zusammenhängen, die von der Ökonomie auf die Organisationswissenschaft ausgehen. Denn verstand sich die Ökonomie traditionell als Naturwissenschaft, die unter Anwendung mathematischer Modelle mit axiomatischen Prämissen ökonomische Gesetze formulierte, so setzt sich zunehmend das Verständnis durch, daß die Ökonomie eine Sozialwissenschaft ist, welche die Berücksichtigung komplexer sozialer Einflüsse verlangt (BERGHOFF/VOGEL 2004; TANNER 2004). So formuliert Robert Solow, Nobelpreisträger für Ökonomie von 1987, sein Bedauern über den gescheiterten Versuch, die Ökonomie im Sinne einer naturwissenschaftlich ausgerichteten Wissenschaft zu betreiben: „Unfortunately, however, economics is a social science...[A]ll narrowly economic activity is embedded in a web of social institutions, customs, beliefs, and attitudes. Concrete outcomes are indubitably affected by these background factors, some of which change slowly and gradually, others erratically...To get right down to it, I suspect that the attempt to construct economics as an axiomatically based hard science is doomed to fail“ (SOLOW 1985: 328).

Die hier skizzierten und auf den „cultural turn“ zurückgeführten Hinweise auf kulturalistische Einflüsse innerhalb der Ökonomie als auch innerhalb der Organisationswissenschaft dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß die US-amerikanische Organisationswissenschaft in ihren dominanten Strömungen — wenn auch mit einer wichtigen Ausnahme — eine ökonomistisch geprägte Wissenschaft ist. Es bleibt abzuwarten, ob die hier beschriebene Ökonomisierung der Organisationswissenschaft von weiteren kulturalistischen Elementen, Konzepten oder Ansätzen durchzogen wird, oder ob, wie von einigen Autoren beschrieben, die Ökonomisierung der Organisationswissenschaft Teil einer größeren Entwicklung ist, die auf eine grundsätzliche Ökonomisierung der westlichen Gesellschaft zuläuft (FERRARO/PFEFFER/SUTTON 2005; PFEFFER/FONG 2004; SLAUGHTER/LESLIE 1997). Festzuhalten bleibt jedenfalls, daß es die berechtigte Sorge gibt „...that the work [of organization scientists] may become more applied—more problem than theory driven—and that sociologists will adjust their queries and methods because they labor under the long shadow of economists who currently dominate these programs“ (SCOTT 2004: 16).

Für die vorliegende Arbeit ist diese Sorge um eine Desozialisierung der Organisationswissenschaft insofern relevant, als die Bedeutung des Neo-Institutionalismus

gerade darin zu sehen ist, daß er auf die ökonomistisch verengte Weltsicht innerhalb der US-amerikanischen Organisationswissenschaft reagiert, indem er theoretisch mehr Komplexität, eine Ausweitung des Gegenstandsbereichs sowie eine erhöhte Sensibilität für die Bedingungen der Möglichkeit erfolgreicher Organisationen einfordert. Daß der Neo-Institutionalismus dabei noch nicht zu jener Theoriereife gelangt ist, die nötig wäre, um die impliziten Forderungen auch befriedigend umzusetzen, dürfte diese Arbeit gezeigt haben. Von daher wäre eine Rückkehr zu einer theoriefernen Forschung, hin zu einer überwiegenden „applied science“, zum jetzigen Zeitpunkt das falsche Signal. Vielmehr wäre es angebracht, den mit dem Neo-Institutionalismus eingeschlagenen Weg zu Ende zu gehen und die darin zum Ausdruck kommende Theorieentwicklung abzuschließen. In diesem Sinne hofft die vorliegende Arbeit der von Scott geäußerten Sorge einer weiteren und umfassenderen Ökonomisierung der Organisationswissenschaft mit guten Gründen entgegenzutreten und dazu aufzufordern, die Rückkehr der Soziologie innerhalb der US-amerikanischen Organisationswissenschaft zu unterstützen.

## 6. Literaturverzeichnis

**Aiken, Michael; Hage, Gerald (1968):** Organizational Interdependence and Intra-Organizational Structure. In: ASR 33: 912-930

**Alchian, Armen A. (1965):** Some Economics of Property Rights. In: Il Politico 30: 816-829

**Alchian, Armen A.; Demsetz, Harold (1973):** The Property Rights Paradigm. In: Journal of Economic History 33: 16-27

**Aldrich, Howard E. (1979):** Organizations and Environments. New York: Prentice-Hall

**Aldrich, Howard E.; Mueller, Susan (1982):** The Evolution of Organizational Forms. In: Staw, Barry L.; Cummings, Larry L. (Edrs.): Research in Organizational Behavior 4. Greenwich, CT: JAI: 33-87

**Alvarez, Josè L. (1998):** The Sociological Tradition and the Spread and Institutionalization of Knowledge for Action. In: Alvarez, Josè L. (Edr.): The Diffusion and Consumption of Business Knowledge. London: MacMillan Press: 13-57

**Amdam, Rolv P.; Kvålshaugen, Rahnild; Larsen, Eirinn (2003):** Inside the Business Schools. Abstrakt: Kopenhagen Business School Press

**Armbrüster, Thomas; Kipping, Matthias (2003):** Management Consulting in the Organizational Sciences: Current Perspectives and the Case for an Exogenous Focus. Arbeitspapier der Universität Mannheim

**Armour, Henry O.; Teece, David J. (1978):** ‚Organizational‘ Structure and Economic Performance. In: BJE 9: 106-122

**Astley, Graham W.; Van de Ven, Andrew (1983):** Central Perspectives and Debates in Organization Theory. In: ASQ 28: 245-273

**Barley, Stephen ; Kunda, Gideon (1992):** Design und Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. In: ASQ 37: 363-399

**Barley, Stephen ; Tolbert, Pamela S. (1997):** Institutionalization and Structuration: Studying the Links Between Action and Institution. In: OS 18: 93-117

**Barnard, Chester I. (1968)<sup>1938</sup>:** The Functions of the Executive. Cambridge, MA: Harvard University Press

- Barnett, William P. (1990):** The Organizational Ecology of a Technological System. In: ASQ 35: 31-60
- Barnett, William P.; Carroll, Glenn (1987):** Competition and Mutualism Among Early Telephone Companies. In: ASQ 32: 400-421
- Barney, Jay B. (1991):** Firm, Resources and Sustained Competitive Advantage. In: Journal of Management 17 (1): 99-120
- Barney, Jay B.; Hesterley, William (1996):** Organizational Economics: Understanding the Relationship between Organizations and Economic Analysis. In: Clegg, Stuart; Hardy, Cynthia; Nord, Walter R. (Edrs.): Handbook of Organization Studies. London: Sage: 115-147
- Baron, James N.; Dobbin, Frank R.; Jennings, Deveraux P. (1986):** War and Peace: The Evolution of Modern Personnel Administration in U.S. Industry. In: AJS 92: 350-383
- Bahrtdt, Hans P. (1992):** Schlüsselbegriffe der Soziologie. München: Beck
- Barrett, Deborah (1995):** Reproducing Persons as a Global Concern. Ph.D. dissertation, Department of Sociology, Stanford University, Stanford, USA
- Bartlett, Christopher A.; Ghosahl, Sumantra (1989):** Managing Across Borders. Boston: Harvard Business School Press
- Bartunek, Jean M. (2002):** The Proper Place of Organizational Scholarship: A Comment on Hinings and Greenwood. In: ASQ 47:422-427
- Baum, Joel A. C.; Powell, Walter W. (1995):** Cultivating an Institutional Ecology of Organizations: Comment on Hannan, Carroll, Dundon, and Torres. In: ASR 60: 529-538
- Beckert, Jens (2002):** Interpenetration versus Einbettung. Talcott Parsons im Lichte der neuen Wirtschaftssoziologie. In: BJS 4: 467-483
- Beckert, Jens (1999):** Agency, Entrepreneurs, and Institutional Change. In: OS 20 (5): 777-799
- Ben-David, Joseph (1971):** The Scientist's Role in Society. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Bendix, Reinhard (1956):** Work and Authority in Industry. New York: John Wiley
- Berger, Peter; Luckmann, Thomas (1967):** Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt/M.: Fischer

- Berghoff, Hartmut; Vogel, Jakob (2004):** Wirtschaftsgeschichte als Kulturgeschichte. In: Berghoff, Hartmut; Vogel, Jakob (Hrsg.) (2004): Wirtschaftsgeschichte als Kulturgeschichte. Campus: Frankfurt/M.: 9-41
- Berkovitch, Nitza (1994):** From Motherhood to Citizenship. Ph.D. dissertation, Department of Sociology, Stanford University, Stanford, CA
- Betton, John; Dess, Gregory G. (1985):** The Application of Population Ecology Models to the Study of Organizations. In: AMR 10 (4): 750-757
- Blau, Peter M. (1964):** Exchange and Power in Social Life. New York: Transaction Publication
- Blau, Peter M.; Schoenherr, Richard A. (1971):** The Structure of Organizations. New York: Basic Books
- Blau, Peter M.; Scott, Richard W. (1962):** Formal Organizations. San Francisco: Chandler
- Bluhm, Katharina (2005forthcoming):** Institution, Organisation und Strategie. In Faust, Michael; Moldaschl, Manfred; Pfunder, Maria (2005): Die Organisation der Arbeit. München: Rainer Hampp
- Borland, Richard J. (1982):** Myth and Technology in the American Accounting Profession. In: JMS 19: 109-127
- Boli, John; Thomas, George M. (1997):** World Culture in the World Polity: A Century of International Non-Governmental Organization. In: ASR 62: 171-190
- Boulding, Kenneth (1953):** The Organizational Revolution. New York: Harper & Brothers
- Brandenburg, Alois G. (1971):** Systemzwang und Autonomie. Gesellschaft und Persönlichkeit bei Talcott Parsons. Gütersloh: Bertelsmann
- Brint, Steven; Karabel, Jerome (1991):** Institutional Origins and Transformations: The Case of American Community Colleges. In: DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (Eds.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press: 337-360
- Brinton, Mary C.; Nee, Victor (1998):** The New Institutionalism in Sociology. Stanford, CA: Stanford University Press



- Brinton, Mary C.; Nee, Victor (1998a):** Introduction. In: Brinton, Mary C.; Nee, Victor (Edrs.): *The New Institutionalism in Sociology*. Stanford, CA: Stanford University Press: XV-XIX
- Burchardt, Lothar (1977):** Technischer Fortschritt und sozialer Wandel. In: Treue, Wilhelm (Hrsg.): *Deutsche Technikgeschichte. Vorträge vom 31. Historikertag am 24. September 1976 in Mannheim*. Göttingen: Vanderhoeck und Ruprecht: 52-96
- Burnham, James (1941)<sup>1937</sup>:** *The Managerial Revolution*. New York: Day
- Burns, Tom; Stalker, George M. (1961):** *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications
- Burns, Tom (1963):** Mechanistic and Organismic Structures. In: Pugh, Derek (Edr.): *Organization Theory*. New York: Penguin: 43-55
- Burrell, Gibson; Morgan, Gareth (2000):** *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Aldershot, GB: Ashgate
- Caplow, Theodore (1956):** The Effects of Increasing Size on Organizational Structure in Industry. In: *ASR* 32: 403-416
- Carroll, Glenn R. (1985):** Concentration and Specialization: Dynamics of Niche Width in Populations of Organizations. In: *AJS* 90: 1262-1293
- Carroll, Glenn; Delacroix, Jacques (1982):** Organizational Mortality in the Newspaper Industries of Argentina and Ireland: An Ecological Approach. In: *ASQ* 27: 169-198
- Carroll, Glenn R.; Huo, Yangchung P. (1986):** Organizational Task and Institutional Environments in Ecological Perspective: Findings from Local Newspaper Industry. In: *AJS* 91: 838-873
- Chandler, Alfred D. Jr. (1962):** *Strategy and Structure*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Child, John (1972):** Organizational Structures, Environment and Performance: the Role of Strategic Choice. In: *Sociology* 6: 2-22
- Child, John (1972a):** Organizational Structure and Strategies of Control. In: *ASQ* 17: 163-177

- Clegg, Stewart R. (2002):** „Lives in the Balance“: A Comment on Hinings’ and Greenwood’s „Disconnects and Consequences in Organization Theory?“ In: ASQ 47: 428-441
- Clifford, James; Marcus, George E. (1986):** Writing Culture. Berkeley: University of California Press
- Coase, Ronald H. (1937):** The Nature of The Firm. In: *Economica* 16: 386-405
- Coleman, James S. (1991):** Grundlagen der Sozialtheorie. Bd.1 Handlungen und Handlungssysteme. München: Oldenbourg
- Collins, Randall (1994):** Four Sociological Traditions. New York: Oxford University Press
- Collis, D. J. (1991):** A Resource-Based Analysis of Global Competition — The Case of Bearings Industry. In: *Strategic Management Journal* 12. Special Issue: 49-48
- Commons, John R. (1934):** Institutional Economics. New York: McMillan Press
- Covaleski, Mark A.; Dirsmith, Mark W. (1988):** An Institutional Perspective on the Rise, Social Transformation, and Fall of a University Budget Category. In: ASQ 33: 562-587
- Dacin, Tina; Goodstein, Jerry; Scott, Richard W. (Edrs.) (2002):** Special Research Forum „Institutional Theory and Institutional Change“. In: AMJ 45 (1)
- Dahrendorf, Ralf (1976):** Die Tatsache der Gesellschaft. In: Dahrendorf, Ralf: *Pfade aus Utopia*. München: Pieper: 42-53
- Davis, Gerald F.; Powell, Walter W. (1992):** Organization-Environment Relations. In: Dunnette, Marvin D.; Hough, Leatta M. (Edrs.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Volume 3. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press: 315-375
- Deger, Petra (2000):** Rezension zu: Scott, William Richard: *Institutions and Organizations*. In: Türk, Klaus (Hrsg.): *Hauptwerke der Organisationstheorie*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Delacroix, Jacques; Carroll, Glenn R. (1983):** Organizational Foundings: An Ecological Study of the Newspaper Industries of Argentina and Ireland. In: ASQ 28: 274-291
- DiMaggio, Paul J. (1991):** Constructing an Organizational Field as a Professional Project: U.S. Art Museums, 1920-1940. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Edrs.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press: 267-292

- DiMaggio, Paul J. (1989):** Foreward. In: Meyer, Marshall W.; Zucker, Lynne G. (Edrs.): Permanently Failing Organizations. Thousand Oaks: Sage: 9-11
- DiMaggio, Paul J. (1988):** Interest and Agency in Institutional Theory. In: Zucker, Lynne G. (Edr.): Institutional Patterns and Organizations. Cambridge, MA: Ballinger: 3-21
- DiMaggio, Paul (1979):** Review Essay: On Pierre Bourdieu. In: AJS 84 (6): 1460-1474
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (1991):** The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (1991a):** Introduction. In: DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (Edrs.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press: 1-38
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (1991b):** The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (Edrs.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press: 63-82
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (1983):** The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: ASR 48: 147-160
- Dobbin, Frank; Baum, Joel A. C. (2000):** Introduction: Economics Meets Sociology in Strategic Management. In: Dobbin, Frank; Baum, Joel A. C. (Edrs.): Economics meets Sociology in Strategic Management. Stanford, CA: JAI: 1-26
- Dobbin, Frank (1994):** Forging Industrial Policy. The Unites States, Britain, and France in the Railway Age. Cambridge: Cambridge University Press
- Dobbin, Frank (1994a):** Cultural Models of Organization. In: Crane, Diana (Edr.): The Sociology of Culture. Cambridge, MA: Blackwell: 117-142
- Dobbin, Frank; Sutton, John R.; Meyer, John W.; Scott, Richard W. (1994):** Equal Opportunity Law and the Copnstruction of Internal Labor Markets. In: Scott, Richard W.; Meyer, John W. (Edrs.) (1994): Institutional Environments and Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage: 272-300
- Donaldson, Lex (1985):** In Defence of Organization Theory. Cambridge, UK: Cambridge University Press

**Donaldson, Lex (1995):** American Anti-Management Theories of Organizations. Cambridge, UK: Cambridge University Press

**Donaldson, Lex (1995a):** Contingency Theory. Aldershot, UK: Dartmouth Publishing

**Drori, Gili S.; Meyer, John W.; Hwang, Hokyu (2005forthcoming):** World Society and the Expansion of Formal Organizations.

**Duncan, Otis D.; Scott, Richard W.; Lieberman, Stanley; Duncan, Beverly; Winsborough, Hal (1960):** Metropolis and Region. Baltimore, MD: Johns Hopkins Press

**Durkheim, Emile (1999):** Die Regeln der soziologischen Methode. Frankfurt/M.: Suhrkamp

**Ebers, Mark; Gotsch, Wilfried (1999):** Institutionenökonomische Theorien der Organisation. In: Kieser, Alfred (Hrsg.): Theorien der Organisation. Stuttgart: Kohlhammer: 199-251

**Edelman, Lauren B. (1990):** Legal Environments and Organizational Governance: The Expansion of Due Process in the American Workplace. In: AJS (95): 1401-1440

**Emerson, Richard M. (1962):** Power-Dependence-Relations. In: ASR 27 (1): 31-40

**Ernst, Berit; Kieser, Alfred (2002):** In Search of Explanations for the Consulting Explosion. In: Engwall, Lars; Sahlin-Andersson, Kerstin (Eds.): The Expansion of Management Knowledge. Stanford: Stanford Business Books: 47-73

**Etzioni, Amitai (1961):** A Comparative Analysis of Complex Organizations. New York: Free Press

**Etzkowitz, Henry (1989):** Entrepreneurial Science in the Academy: A Case of the Transformation of Norms. In: Social Problems 36 (1): 14-29

**Evans, Peter; Rueschemeyer, Dietrich; Skocpol, Theda (1985):** Bringing the State Back in. Cambridge: Cambridge University Press

**Fayol, Henri (1916):** Administration industrielle et générale. Paris: Dunod

**Fararo, Thomas J. (1981):** Wissenschaft als Kultursystem. In: Loubser, Jan J.; Baum, Rainer C.; Effrat, Andrew; Meyer Lidz, Victor (Hrsg.): Allgemeine Handlungstheorie. Frankfurt/M.: Suhrkamp: 167-201

- Ferraro, Fabrizio; Pfeffer, Jeffrey; Sutton, Robert I. (2005):** Economics Language and Assumptions: How Theories Can Become Self-Fulfilling. In: *Business Source Elite* 30 (1): 8-24
- Finnemore, Martha (1996):** *National Interest in International Society*. Ithaca: Cornell University Press
- Fligstein, Neil (1991):** The Structural Transformation of American Industry: An Institutional Account of the Causes of Diversification in the Largest Firms, 1919-1979. In: DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (Eds.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press: 311- 336
- Fligstein, Neil (1989):** Review Essay: Institutional Patterns and Organizations. In: *ASQ* 34: 501-503
- Frank, Robert H. (1998):** Winner-Take-All Markets and Wage. In: Brinton, Mary C.; Nee, Victor (Eds.): *The New Institutionalism in Sociology*. Stanford, CA: Stanford University Press: 208-223
- Freeman, John (1990):** Ecological Analysis of Semiconductor Firm Mortality. In: Singh, Jitendra V. (Edr.): *Organizational Evolution. New Directions*. Newbury Park: Sage: 53-77
- Freeman, John; Hannan, Michael T. (1983):** Niche Width and the Dynamics of Organizational Populations. In: *AJS* 88: 1116-1214
- Friedland, Roger; Alford, Robert R. (1991):** Bringing Society Back in: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Eds.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 232-263
- Galbraith, Jay (1973):** *Designing Complex Organizations*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Gantt, Henry L. (1913):** *Work, Wages, Profit*. New York: Engineering Magazine Co.
- Geertz, Clifford (1983):** *Local Knowledge*. New York: Basic Books
- Gehlen, Arnold (1986):** *Urmensch und Spätkultur*. Wiesbaden: Aula
- Gehlen, Arnold (1963):** *Die Seele im technischen Zeitalter*. Hamburg: Rowohlt
- Gerth, Hans H.; Mills, Wright C. (1946):** Introduction: The Man and his Work. In: Gerth, Hans H.; Mills, Wright C. (Eds.): *From Max Weber*. New York: Oxford University Press: 3-18

- Geertz, Clifford (1983):** Local Knowledge: Basic Books: New York
- Giddens, Anthony (1984):** The Structuration of Society. Berkeley: University of California Press
- Giddens, Anthony (1990):** Konsequenzen der Moderne. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Gilbreth, Frank B.; Gilbreth, Lillian M. (1917):** Applied Motion Study. New York: Van Nostrand
- Goffman, Erving (1967):** Interaction Ritual. New York: Pantheon Books
- Gouldner, Alvin W. (1970):** The Coming Crisis of Western Sociology. New York: Basic Books
- Gouldner, Alvin W. (1954):** Patterns of Industrial Bureaucracy. Glencoe, IL: Free Press
- Granovetter, Mark (1985):** Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: AJS 91 (3): 481-510
- Greenwood, Royston; Hinings, Christopher R. (1976):** Contingency Theory and Public Bureaucracies. In: Pugh, Derek S.; Hinings, Christopher R. (Edrs.) (1976): Organization Structure. Extensions and Replications. The Aston Programme II. Farnborough, Hants: Saxon House: 87-101
- Gruchy, Allan G. (1987):** The Reconstruction of Economics: An Analysis of the Fundamentals of Institutional Economics. New York: Greenwood Press
- Gulick, Luther; Urwick, Lyndall F.; Mooney, James D. (Edrs.) (1937):** Papers on the Science of Administration. New York: Institute of Public Administration, Columbia University
- Guillèn, Mauro F. (1994):** Models of Management. Chicago: The University of Chicago Press
- Hall, Richard H. (1992):** Taking Things a Bit too Far: Some Problems with Emergent Institutional Theory. In: Kelley, Kathryn (Edrs.): Issues, Theory, and Research in Industrial Organizational Sociology. New York: Elsevier Science
- Hamilton, Gary G.; Feenstra, Robert (1998):** The Organization of Economics. In: Brinton, Mary C.; Nee, Victor (Edrs.): The New Institutionalism in Sociology. Stanford, CA: Stanford University Press: 153-180

- Handel, Michael J. (2003):** Organizations as Rational Systems I. Classic Theories of Bureaucracy and Administration. In: Handel, Michael J. (Edrs.): The Sociology of Organizations. Classic, Contemporary and Critical Readings. Thousand Oaks, CA: Sage: 5-16
- Hannan, Michael T.; Freeman, John (1989):** Organizational Ecology. Cambridge: Harvard University Press
- Hannan, Michael T.; Freeman, John (1988):** Density Dependence in the Growth of Organizational Populations. In: Carroll, Glenn R. (Edr.): Ecological Models of Organizations. Cambridge, MA: Ballinger: 7-31
- Hannan, Michael T.; Freeman, John (1987):** The Ecology of Organizational Founding: American Labor Unions, 1836-1985. In: ASQ 92: 910-943
- Hannan, Michael T.; Freeman, John (1983):** Niche Width and the Dynamics of Organizational Populations. In: AJS 88: 1116-1144
- Hannan, Michael T.; Freeman, John (1977):** The Population Ecology of Organizations. In: AJS 82 (5): 929-964
- Harris, Barry C. (1983):** Organization: The Effect on Large Corporations. Ann Arbor, MI: UMI Research Press
- Hartmann, Michael (2002):** Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt/M.: Campus
- Hartmann, Michael (2000):** Das Topmanagement — national oder international? in: FAZ, Nr. 216 vom 16.9.2000: 47
- Hartmann, Michael (1999):** Auf dem Weg zur transnationalen Bourgeoisie. Die Internationalisierung der Wirtschaft und die Internationalität der Spitzenmanager Deutschlands, Frankreichs, Großbritanniens und der USA. In: Leviathan (27) 1: 113-141
- Hartmann, Michael (1995):** Informatiker in der Wirtschaft. Berlin: Springer
- Hartmann, Michael (1993):** Informatiker zwischen Professionalisierung und Proletarisierung. Zur Standardisierung beruflichen Wissens im EDV-Bereich. In: Soziale Welt 44 (3): 392-419
- Hartmann, Michael; Kopp, Johannes (2001):** Eliteselektion durch Bildung oder durch Herkunft? In: KZSS 53 (3): 436-466

- Hassard, John (1995):** Sociology and Organization Theory. Cambridge, UK: Cambridge University Press
- Hasse, Raimund; Krücken, Georg (1999):** Neo-Institutionalismus. Bielefeld: Transcript
- Hatch, Mary J. (1997):** Organization Theory. Oxford: Oxford University Press
- Heijdra, Ben J.; Lowenberg, Anton D.; Mallick, Robert J. (1988):** Marxism, Methodological Individualism, and the New Institutional Economics. In: JITE 144: 296-317
- Hiley, David R.; Bohman, James F.; Shusterman, Richard M. (1991):** The Interpretive Turn. Ithaca, NY: Cornell University Press
- Hinings, Christopher R.; Greenwood, Royston (2002):** Disconnects and Consequences in Organization Theory? In: ASQ 47: 411-421
- Hinings, Christopher R.; Lee, Gloria L. (1976):** Dimensions of Organization Structure and their Context: A Replication: In: Pugh, Derek S.; Hinings, Christopher R. (Edrs.): Organizational Structure. Extensions and Replications. The Aston Programme II. Westmead: Saxon House
- Hinings, Christopher R.; Ranson, Stewart; Bryman, Alan (1976):** Churches as Organizations: Structure and Context. In: Pugh, Derek S.; Hinings, Christopher R. (Edrs.): Organizational Structure. Extensions and Replications. The Aston Programme II. Westmead: Saxon House: 102-114
- Hirsch, Paul M. (1997):** Review Essay: Sociology Without Social Structure. Neoinstitutional Theory Meets Brave New World. In: AJS 102 (6): 1702-1723
- Hirsch, Paul M.; Lounsbury, Michael (1997):** Ending the Family Quarrel. Toward a Reconciliation of „Old“ and „New“ Institutionalism. In: ABS 40 (4): 406-418
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2003):** Jenseits ökonomischer Rationalitätsannahmen: zur neo-institutionalistischen Analyse von Wirtschaftsorganisationen. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Dortmund
- Hitzler, Ronald; Reichertz, Jo; Schröer, Norbert (Hrsg.) (1999):** Hermeneutische Wissenssoziologie. Konstanz: UVK
- Holdaway, E. A.; Newberry, D. J.; Hickson, David J.; Heron, R. D. (1976):** Dimensions of Organizations in Complex Societies: The Educational Sector. In: Pugh, Derek S.; Hinings,



Christopher R. (Edrs.): Organizational Structure. Extensions and Replications. The Aston Programme II. Westmead: Saxon House: 115-135<sup>96</sup>

**Hughes, Everett C. (1936):** The Ecological Aspects of Institutions. In: ASR 1: 180-192

**Hunt, Raymond G.; Hunt, Gregory W. (1971):** Some Structural Features of Relations Between The Department of Defense, The National Aeronautics and Space Administration, and Their Principal Contractors. In: Social Forces 49: 414-431

**Jansen, Dorothea (2000):** Der neue Institutionalismus. Antrittsvorlesung an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer (27.6.2000)

**Jepperson, Ronald L. (2002):** The Development and Application of Sociological Neoinstitutionalism. In: Berger, Joseph; Zelditch, Morris (Edrs.): New Directions in Contemporary Sociological Theory. Lanham: Rowman & Littlefield: 229-266

**Jepperson, Ronald L. (2000):** Institutional Logics: On the Constitutive Dimensions of the Modern Nation-State Polities. European University Institute Working Paper 36

**Jepperson, Ronald L. (1991):** Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism. In: DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (Edrs.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press: 143-163

**Jetzkowitz, Jens; Stark, Carsten (Hrsg.) (2003):** Soziologischer Funktionalismus. Opladen: Leske + Budrich

**Joskow, Paul L. (1985):** Vertical Integration and Long-term Contracts: The Case of Coal-burning Electric Generating Plants. In: Journal of Law, Economics, and Organization 1: 33-80

**Kalberg, Stephen (2001):** Einführung in die historisch-vergleichende Soziologie Max Webers. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

**Kanter, Rosabeth M. (1977):** Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books

**Kieser, Alfred (2002):** Wissenschaft und Beratung. Heidelberg: Universitätsverlag C. Winter

**Kieser, Alfred (Hrsg.) (1999):** Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer

**Kieser, Alfred (1999a):** Max Webers Analyse der Bürokratie. In: Kieser, Alfred (Hrsg.): Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer: 39-64

**Kieser, Alfred (1999b):** Managementlehre und Taylorismus. In: Kieser, Alfred (Hrsg.):

---

<sup>96</sup> Die Vornamen von Holdaway, Newberry und Heron waren nicht zu ermitteln.

Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer: 65-99

**Kieser, Alfred (1999c):** Der Situative Ansatz. In: Kieser, Alfred (Hrsg.): Organisations-  
theorien. Stuttgart: Kohlhammer: 169-198

**Kieser, Alfred (1975):** Der Einfluß der Umwelt auf die Organisationsstruktur der  
Unternehmung. In: Türk, Klaus (Hrsg.): Organisationstheorie. Hamburg: Hoffmann &  
Campe: 32-52

**Kieser, Alfred (1973):** Einflußgrößen der Unternehmensorganisation. Habilitationsschrift.  
Köln

**Kieser, Alfred; Kubicek, Herbert (1976):** Organisation. Berlin: De Gruyter

**Kieser, Alfred; Woywode, Michael (1999):** Evolutionstheoretische Ansätze. In: Kieser,  
Alfred (Hrsg.): Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer. 253-285

**Kieser, Alfred; Walgenbach, Peter (2003):** Organisation. Stuttgart: Schäffer-Poeschel

**Kim, Kwang-ki (2003):** Order and Agency in Modernity. Talcott Parsons, Erving Goffman,  
and Harold Garfinkel. New York: State University of New York Press

**Kirby, Eric; Kirby, Susan L. (1996):** On the Diffusion of International Social Values:  
Institutionalization and Demographic Transition. In: SSQ 77: 289-300

**Kiss, Gabor (1977):** Einführung in die soziologischen Theorien II. Opladen: Westdeutscher  
Verlag

**Knyphausen-Aufseß zu, Dodo (2000):** Auf dem Wege zu einem ressourcenbasierten  
Paradigma? In: Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus (Hrsg.): Theorien der  
Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag: 452-480

**Kuhn, Thomas S. (1996):** The Structure of Scientific Revolutions. Chicago: The University  
of Chicago Press

**Kühl, Stefan (2003):** Organisationssoziologie. Ein Ordnungs- und Verordnungsversuch. In:  
Soziologie 1: 37-47

**Lau, Else E. (1978):** Interaktion und Institution. Berlin: Duncker & Humblot

**Lawrence, Paul R.; Barnes, Louis B.; Lorsch, Jay W. (1976):** Organizational Behavior and  
Administration. Homewood, IL.: Richard D. Irwin

- Lawrence, Paul R.; Lorsch, Jay W. (1967):** Organization and Environment: Homewood, IL: Irwin
- Lawrence, Paul R.; Lorsch, Jay W. (1967a):** Differentiation and Integration in Complex Organizations. In: ASQ 12: 1-47
- Lewin, Kurt (1951):** Field Theory in the Social Science: Selected Theoretical Papers. New York: Harper
- Lincoln, James R.; Kalleberg, Arne L. (1990):** Culture, Control, and Commitment. A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan. Cambridge: Cambridge University Press
- Lipset, Seymour M.; Trow, Martin A.; Coleman, James S. (1956):** Union Democracy. Glencoe, IL: Free Press
- Locke, Robert R. (1989):** Management and Higher Education Since 1940. Cambridge, MA: Cambridge University Press
- Lounsbury, Michael; Ventresca, Marc J. (2002):** Social Structure and Organizations Revisited. In: Lounsbury, Michael (Edr.): Social Structure and Organizations Revisited. Research in the Sociology of Organizations Revisited, Vol. 19. Amsterdam: JAI: 3-36
- Luhmann, Niklas (1998):** Gesellschaftsstruktur und Semantik. Bd. 1. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Luhmann, Niklas (1996):** Soziale Systeme. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Luhmann, Niklas (1991):** Weltzeit und Systemgeschichte. In: Luhmann, Niklas: Soziologische Aufklärung. Bd. 2. Opladen: Westdeutscher Verlag: 103-133
- Luhmann, Niklas (1975):** Macht. Stuttgart: Enke
- Lyden, Fremont J. (1975):** Using Parsons' Functional Analysis in the Study of Public Organizations. In: ASQ 20: 59-70
- Mannheim, Karl (1964):** Das Problem einer Soziologie des Wissens. In: Mannheim, Karl: Wissenssoziologie. Berlin: Luchterhand: 308-387
- Maurer, Andrea; Schmid, Martin (2002):** Die ökonomische Herausforderung der Soziologie? In: Maurer, Andrea; Schmid, Michael (Hrsg.): Neuer Institutionalismus. Zur

soziologischen Erklärung von Organisation, Moral und Vertrauen. Frankfurt/M.: Campus: 9-38

**March, James G.; Simon, Herbert A. (1958):** Organizations. New York: Wiley

**March, James G.; Olsen, Johan P. (1986):** A Garbage Can Model of Decision Making in Organizations. In: March, James G.; Weissinger-Baylon, Roger (Edrs.): Ambiguity and Command. Marshfield, MA: 11-35

**Maurice, Marc; Sellier, Francois; Silvestre, Jean-Jaques (1986):** The Social Foundations of Industrial Power: A Comparison of France and Germany. Cambridge, MA: MIT Press

**Mayo, Elton (1945):** The Social Problems of an Industrial Civilization. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University

**McCarthy, John D.; Wolfson, Mark; Baker, David P.; Mosakowski, Elaine (1988):** The Founding of Social Movement Organizations. In: Carroll, Glenn R. (Edr.): Ecological Models of Organizations. Cambridge, MA: Ballinger: 71-84

**McGuire, Joseph W. (1963):** Business and Society. New York: McGraw-Hill

**McKelvey, Bill (2004):** Toward a Complexity Science of Entrepreneurship. In: Journal of Business Venturing 19: 313-341

**McKelvey, Bill; Aldrich, Howard (1983):** Populations, Natural Selection and Applied Organizational Science. In: ASQ 28: 101-128

**Mense-Petermann, Ursula (2002):** Kontinuität und Wandel. Zum Erklärungspotential institutionalistischer Ansätze in der Transformationsforschung. In: BJS 2: 227-242

**Merton, Robert K. (1968)<sup>1949</sup>:** Social Theory and Social Structure. New York: Free Press

**Merton, Robert; Gray, Ailsa P.; Hockey, Barbara; Selvin, Hanan C. (1952):** Reader in Bureaucracy. New York: Free Press

**Meyer, John W. (2005):** Weltkultur. Frankfurt/M.: Suhrkamp

**Meyer, John W. (2000):** An Interview with John W. Meyer by Georg Krücken. In: Sozusagen 7: 58-63

**Meyer, John W. (1994):** Rationalized Environments. In: Scott, Richard W.; Meyer, John W. (Edrs.): Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism. Thousand Oaks, CA: Sage: 28-54

- Meyer, John W. (1994a):** Social Environments and Organizational Accounting. In: Scott, Richard W.; Meyer, John W. (Edrs.): Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism. Thousand Oaks, CA: Sage: 121-136
- Meyer, John W. (1988):** Society Without Culture: A Nineteenth-Century Legacy. In: Ramirez, Francisco O. (Edr.): Rethinking the Nineteenth Century. New York: Greenwood: 193-209
- Meyer, John W. (1987):** The World Polity and the Authority of the Nation State. In: Thomas, George M.; Meyer, John W.; Ramirez, Francisco O.; Boli, John (Edrs.): Institutional Structure. Constituting State, Society, and the Individual. Newbury Park, CA: Sage: 41-70
- Meyer, John W. (1977):** The Effects of Education as an Institution. In: AJS (83): 55-77
- Meyer, John W.; Rowan, Brian (1991):** Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Edrs.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press, 41-62
- Meyer, John W.; Rowan, Brian (1977):** Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: AJS 83: 340-363
- Meyer, John W.; Scott, Richard W. (1992):** Preface to the Updated Edition. In: Meyer, John W.; Scott, Richard W. (Edrs.): Organizational Environments: Ritual and Rationality. Beverly Hills, CA: Sage: 1-5
- Meyer, John W.; Scott, Richard W. (Edrs.) (1983):** Organizational Environments: Ritual and Rationality. Beverly Hills, CA: Sage
- Meyer, John W.; Frank, David J.; Hironaka, Ann; Schofer, Evan; Tuma, Nancy (1997):** The Structuring of a World Environmental Regime, 1870-1990. In: International Organization 51: 623-651
- Meyer, Marshall W.; Zucker, Lynne G. (1989):** Permanently Failing Organizations. Thousand Oaks: Sage
- Mezias, Stephen J. (1990):** An Institutional Model of Organizational Practice: Financial Reporting at the Fortune 200. In: ASQ 35: 431-457
- Monahan, Susanne; Meyer, John W.; Scott, Richard W. (1994):** Employee Training: The Expansion of Organizational Citizenship. In: Scott, Richard W.; Meyer, John W. (Edrs.): Institutional Environments and Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage: 255-271

**Monteverde, Kirk; Teece, David J. (1982):** Supplier Switching Costs and Vertical Integration in the Automobile Industry. In: BJE 13: 206-213

**Müller-Jentsch (2002):** Organisationales Handeln zwischen institutioneller Normierung und strategischem Kalkül. Kommentar zu Peter Walgenbachs „Neoinstitutionalistische Organisationstheorie — State of the Art und Entwicklungslinien“. In: Schreyögg, Georg; Conrad, Peter (Hrsg.): Managementforschung 12. Wiesbaden: Gabler: Managementforschung 12: 203-209

**Nicolai, Alexander; Kieser, Alfred (2003):** Weshalb unternehmen Managementforscher trotz nachhaltiger Erfolglosigkeit immer wieder Versuche, Faktoren des Unternehmenserfolgs zu identifizieren? Working Papers Universität Mannheim

**Nienhüser, Werner (1998):** Macht bestimmt die Personalpolitik! Erklärung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen aus macht- und austauschtheoretischer Perspektive. In: Martin, Albert; Nienhüser, Werner (Hrsg.): Personalpolitik. München: Rainer Hampp: 239-261

**North, Douglass C. (1990):** Institutions, Institutional Change, and Economic Performance. Cambridge, UK: Cambridge University Press

**North, Douglass C. (1988):** Economic Performance Through Time. In: Brinton, Mary C.; Nee, Victor (Edrs.): The New Institutionalism in Sociology. Stanford: Stanford University Press: 247-257

**Oliver, Christine (1991):** Strategic Responses to Institutional Processes. In: Academy of Management Review 16 (1): 145-179

**Ortmann, Günther (1976):** Unternehmungsziele als Ideologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch

**Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus (Hrsg.) (2000):** Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag

**Ouchi, William G. (1981):** How American Business Can Meet the Japanese Challenge. Reading, MA: XX

**Ouchi, William G. (1980):** Markets, Bureaucracis, and Clans. In: ASQ 25: 129-141

**Parsons, Talcott (2003):** Das System moderner Gesellschaften. München: Juventa

**Parsons, Talcott (1994):** Aktor, Situation und normative Muster. Frankfurt/M.: Suhrkamp

**Parsons, Talcott (1990):** Prolegomena to a Theory of Social Institutions. In: ASR : 319-33

- Parsons, Talcott (1975):** Gesellschaften. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Parsons, Talcott (1967):** Sociological Theory and Modern Society. New York: Free Press
- Parsons, Talcott (1966):** The Political Aspect of Social Structure and Process. In: Easton, David (Edr.): Varieties of Political Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall: 71-112
- Parsons, Talcott (1965)<sup>1951</sup>:** The Social System. New York: Free Press
- Parsons, Talcott (1965a):** Structure and Process in Modern Societies. New York: Free Press
- Parsons, Talcott (1961):** Introduction to „Culture and the Social System“. In: Parsons, Talcott; Shils, Edward; Naegele, Kaspar D.; Pitts, Jesse R. (Edrs.): Theories of Society. Foundations of Modern Sociological Theory. New York: Free Press: 963-993
- Parsons, Talcott (1960):** Pattern Variables Revisited: A Response to Robert Dubin. In: ASR 25 (4): 467-483
- Parsons, Talcott (1957):** The Mental Hospital as a Type of Organization. In: Greenblatt, Milton; Levinson, Daniel; Williams, Richard (Edrs.): The Patient and the Mental Hospital. Glencoe, Il.: Free Press: 108-129
- Parsons, Talcott (1956):** Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations I. In: ASQ 1: 63-85
- Parsons, Talcott (1956a):** Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations II. In: ASQ 1: 225-239
- Parsons, Talcott (1940):** The Motivation of Economic Activity. In: The Canadian Journal of Economics and Political Science 6: 187-202
- Parsons, Talcott (1939):** The Professions and Social Structure. In: Social Forces 17: 457-467
- Parsons, Talcott (1937):** The Structure of Social Action. New York: McGraw-Hill
- Parsons, Talcott (1934):** Society. In: Sills, David S. (Edrs.): International Encyclopedia of the Social Sciences. Bd. 14. New York: McMillan: 225-231
- Parsons, Talcott; Platt, Gerald M. (1973):** The American University. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Parsons, Talcott; Shils, Edward A. (1951):** Values, Motives, and Systems of Action. In: Parsons, Talcott; Shils, Edward A. (Edrs.): Toward a General Theory of Action. Cambridge, MA: Harvard University Press: 47-243

- Parsons Talcott; Smelser, Neil J. (1956):** Economy and Society. A Study in the Integration of Economic and Social Theory. London: Routledge & Kegan Paul
- Pennings, Johannes M. (1982):** Organizational Birth Frequencies: An Empirical Investigation. In: ASQ 27: 120-144
- Perrow, Charles (1986):** Complex Organizations. A Critical Essay. New York: McGraw-Hill
- Perrow, Charles (1986a):** Economic Theories of Organization. In: Theory and Society 15: 11-45
- Perrow, Charles (1985):** Review Essay: Overboard with Myth and Symbols. In: AJS 91 (1): 151-155
- Perry, Nick (1992):** Putting Theory in its Place: The Social Organization of Organizational Theorizing. In: Reed, Michael; Hughes, Michael (Edrs.): Rethinking Organization. London: Sage: 85-101
- Peukert, Helge (2002):** Critical „Old“ Institutionalism in Perspective. Unveröffentlichtes Manuskript des Vortrags auf der Tagung der Sektion „Arbeits- und Industriesoziologie“ in Mannheim 2002.
- Pfadenhauer, Michaela (2003):** Professionalität. Opladen: Leske + Budrich
- Pfeffer, Jeffrey (1992):** Managing with Power. Boston, MA: Harvard Business School Press
- Pfeffer, Jeffrey (1987a):** A resource Dependence Perspective on Incorporate Relations. In: Mizruchi, Mark S.; Schwartz, Michael (1987): Intercorporate Relations. Cambridge: Cambridge University Press: 25-55
- Pfeffer, Jeffrey (1982):** Organization and Organization Theory. Boston: Pitman
- Pfeffer, Jeffrey (1974):** Cooptation and the Composition of Electric Utility Boards of Directors. In: Pacific Sociological Review 17 (3): 333-362
- Pfeffer, Jeffrey (1973):** Size, Composition, and Function of Hospital Boards of Directors: A Study of Organization-Environment Linkage. In: ASQ 18: 349-364
- Pfeffer, Jeffrey (1972a):** Size and Composition of Coporate Boards of Directors: the Organization and its Environment. In: ASQ 17: 218-228
- Pfeffer, Jeffrey (1972b):** Merger as a Response to Organizational Interdependence. In: ASQ 17: 382-394



- Pfeffer, Jeffrey; Fong, Christina T. (2004):** The Business School ‘Business’: Some Lessons from the US Experience. In: JMS 41 (8): 1501-1520
- Pfeffer, Jeffrey; Nowak, Phillip (1976):** Joint Ventures and Interorganizational Interdependence. In: ASQ 21: 398-418
- Pfeffer, Jeffrey; Slancik, Gerald R. (1978):** The External Control of Organizations. A Resource Dependence Perspective. New York: Harper & Row
- Pfeffer, Jeffrey; Salancik, Gerald R. (1974):** Organizational Decision Making as a Political Process: The Case of an University Budget. In: ASQ 19 (1): 135-152
- Picot, Arnold; Wenger, Ekkehard (1988):** The Employment Relation from the Transaction Cost Perspective. In: Dlugos, Günter; Dorow, Wolfgang; Weiermair, Klaus (Eds.): Management Under Differing Labour Market and Employment Systems. Berlin: de Gruyter: 29-43
- Polany, Karl (1987):** The Great Transformation. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Powell, Walter W.; Koput, Kenneth W.; Smith-Doerr, Laurel (1994):** Interorganizational Collaboration and the Locus of Innovation: Networks of Learning in Biotechnology. In: ASQ 41: 116-145
- Presthus, Robert (1962):** The Organizational Society. An Analysis and a Theory. New York: Vintage Books
- Pugh, Derek S.; Hickson, David J. (1976):** Organizational Structure and its Context. The Aston Programme I. Westmead: Saxon House
- Pugh, Derek S.; Hinings, Christopher R. (Edrs.) (1976):** Organization Structure. Extensions and Replications. The Aston Programme II. Farnborough, Hants: Saxon House
- Pugh, Derek S.; Payne, Roy L. (Edrs.) (1977):** Organizational Behavior in its Context. The Aston Programme III. Westmead: Saxon House
- Pugh, Derek S.; Hickson, David J.; Hinings, Christopher R.; Turner, C. (1968):** Dimensions of Organization Structure. In: ASQ 14: 65-105
- Pugh, Derek S.; Hickson, David; Hinings, Christopher R.; Turner, C. (1969):** The context of Organization Structures. In: ASQ 14: 91-114

- Ramirez, Francisco, O. (1987):** Institutional Analysis. In: Thomas, George O.; Meyer, John W.; Ramirez, Francisco O.; Boli, John (Edrs.): Institutional Structure. Constituting State, Society, and the Individual. Newbury Park, CA: Sage: 316-359
- Ramirez, Francisco O.; Boli, John (1987a):** Global Patterns of Educational Institutionalization. In: Thomas, George O.; Meyer, John W.; Ramirez, Francisco O.; Boli, John (Edrs.): Institutional Structure. Constituting State, Society, and the Individual. Newbury Park, CA: Sage: 150-172
- Ramirez, Francisco O.; Boli, John (1987b):** On the Union of States and Schools. In: Thomas, George O.; Meyer, John W.; Ramirez, Francisco O.; Boli, John (Edrs.): Institutional Structure. Constituting State, Society, and the Individual. Newbury Park, CA: Sage: 173-197
- Reuter, Norbert (1994):** Institutionalismus, Neo-Institutionalismus, Neue Institutionelle Ökonomie und andere „Institutionalisten“. In: ZWS 114: 5-23
- Richter, Rudolf (1994):** Institutionen ökonomisch analysiert. Tübingen: UTB
- Richter, Rudolf (1990):** Sichtweise und Fragestellungen der Neuen Institutionenökonomik. In: ZWS 110: 571-591
- Richter, Rudolf; Furubotn, Eirik G. (1999):** Neue Institutionenökonomik. Tübingen: Mohr Siebeck
- Robins, James A. (1987):** Organizational Economics: Notes on the Use of Transaction Cost Theory in the Study of Organizations. In: ASQ 32: 68-86
- Ross, Stephen A. (1973):** The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem. In: AER 63: 134-139
- Roethlisberger, Fritz J.; Dickson, William J. (1949)<sup>1934</sup>:** Management and the Worker. Cambridge: Harvard University Press
- Ruef, Martin; Scott, Richard W. (1998):** A Multidimensional Model of Organizational Legitimacy: Hospital Survival in Changing Institutional Environments. In: ASQ 43: 877-904
- Rushing, William A. (1966):** Organizational Size and Administration: The Problem of Causal Homogeneity and a Heterogeneous Category. In: Pacific Sociological Review 9: 100-108
- Rynes, S; Bartunek, Jean M.; Daft, R L. (2001):** Across the Great Divide: Knowledge Creation and Transfer Between Practitioners and Academics. In: AMJ 44: 340-356

- Salancik, Gerald R. (1979):** Interorganizational Dependence and Responsiveness to Affirmative Action: The Case of Women and Defense Contractors. In: AMJ 22 (2): 375-394
- Sandner, Karl (1993):** Prozesse der Macht. Heidelberg: Physica
- Sauter, Franz (1985):** Transaktionskostentheorie der Organisation. München: GBI
- Saxenian, Analee (1994):** Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Schein, Edgar H. (1985):** Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass
- Schelsky, Helmut (Hrsg.) (1970):** Zur Theorie der Institution. Gütersloh: Bertelsmann
- Schreyögg, Georg (2000):** Theorien organisatorischer Ressourcen. In: Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus (Hrsg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag: 481-486
- Schreyögg, Georg (1994):** Umwelt, Technologie und Organisationsstruktur. Eine Analyse des kontingenztheoretischen Ansatzes. Bern: Haupt
- Schulze, Holger (1997):** Neo-Institutionalismus. Ein analytisches Instrument zur Erklärung gesellschaftlicher Transformationsprozesse. In: Klaus Segbers (Hrsg.): Arbeitspapiere des Bereichs Politik und Gesellschaft des Osteuropa-Instituts der Freien Universität Berlin. Heft 4
- Schüle, Johann August (1987):** Theorie der Institution. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Schütz, Alfred; Luckmann, Thomas (1979):** Strukturen der Lebenswelt. Bd. 1. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Scott, Richard W. (2004):** Reflections on a Half-Century of Organizational Sociology. In: Ann. Rev. Sociol. 30: 1-21
- Scott, Richard W. (2003):** Organizations. Rational, Natural, and Open Systems. International Edition. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall
- Scott, Richard W. (2001):** Institutions and Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage
- Scott, Richard W. (1994):** Conceptualizing Organizational Fields. Linking Organizations and Societal Systems. In: Derlien, Hans-Ulrich; Gerhardt, Uta; Scharpf, Fritz W. (Hrsg.): Systemrationalität und Partialinteresse. Baden-Baden: Nomos: 203-221

- Scott, Richard W. (1994):** Institutional Analysis: Variance and Process Theory Approaches. In: Scott, Richard W.; Meyer, John W. (Edrs.): Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism. Thousand Oaks, CA: Sage: 81-99
- Scott, Richard W. (1992):** Health Care Organizations in the 1980: The Convergence of Public and Professional Control Systems. In: Meyer, John W.; Scott, Richard W. (Edrs.): Organizational Environments. Ritual and Rationality. Newbury Park: Sage: 99-113
- Scott, Richard W. (1981):** Organizations: Rational, Natural and Open Systems. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall
- Scott, Richard W. (1987):** The Adolescence of Institutional Theory. In: ASQ 32: 493-511
- Scott, Richard W.; Meyer, John W. (1994):** Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism. Thousand Oaks, CA: Sage
- Scott, Richard, W.; Meyer, John W. (1994a):** Institutional Environments and the Expansion of Individuality Within Organizations. In: Scott, Richard W.; Meyer, John W. (Edrs.): Institutional Environments and Organizations. Thousand Oaks, Ca.: Sage: 207-214
- Scott, Richard, W.; Meyer, John W. (1994b):** The Rise of Training Programs in Firms and Agencies. An Institutional Perspective. In: Scott, Richard W.; Meyer, John W. (Edrs.): Institutional Environments and Organizations. Thousand Oaks, Ca.: Sage: 228-245
- Scott, Richard W.; Meyer, John W. (1991):** The Organization of Societal Sectors. Propositions and Early Evidence. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Edrs.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press: 108-140
- Scott, Richard W.; Ruef, Martin; Mendel, Peter J.; Caronna, Carol A. (2000):** Institutional Change and Healthcare Organizations. From Professional Dominance to Managed Care. Chicago: University of Chicago Press
- Selznick, Philip (1957):** Leadership in Administration. New York: Harper & Row
- Selznick, Philip (1949) :** TVA and the Grass Roots. New York: Harper & Row
- Senge, Konstanze (2004):** Der Fall Wal-Mart: Institutionelle Grenzen ökonomischer Globalisierung. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Weyer, Johannes (Hrsg.): Soziologische Arbeitspapiere der Universität Dortmund. Heft 4: 3-21

- Senge, Konstanze (2001):** Chants, Metta und Retreats: Religiöse Mittel für innerweltliches Glück. Eine soziologische Analyse buddhistischer Schulen in Boston, USA. In: Sozialer Sinn 3: 407-434
- Sennett, Richard (1999):** The Corrosion of Character. New York: W. W. Norton
- Shafritz, Jay M.; Ott, Steven J. (2001):** Classics of Organization Theory. Fort Worth: Harcourt
- Silverman, David (1970):** Theorien der Organisationen. Wien: Böhlau
- Simon, Herbert A. (1997)<sup>1945</sup>:** Administrative Behavior. New York: Free Press
- Singh, Jitendra; Tucker, David J.; House, Robert (1986):** Organizational Legitimacy and the Liability of Newness. In: ASQ 31: 171-193
- Singh, Jitendra V.; Tucker, David J.; Meinhard, Agnes G. (1991):** Institutional Change and Ecological Dynamics. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Edrs.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press: 361-389
- Skocpol, Theda (1985):** Bringing the State Back in. In: Evans, Peter B.; Rueschemeyer, Dietrich; Skocpol, Theda (Edrs.): Bringing the State Back in. Cambridge, UK: Cambridge University Press: 3-37
- Slaughter, Sheila; Leslie, Larry L. (1997):** Academic Capitalism. Johns Hopkins University Press: Baltimore
- Solow, Robert (1985):** Economic History and Economics. In: AER 75: 328-332
- Spittler, Gerd (1967):** Norm und Sanktion. Oltern: Walter
- Stark, David (1992):** Path Dependence and Privatization. In: Eastern Europe Politics and Societies 6: 17-54
- Starkey, Ken; Madan, Paula (2001):** Bridging the Relevance Gap: Aligning Stakeholders in the Future of Management Research. In: BJM 12: 3-26
- Stern, Robert N.; Barley, Stephen R. (1996):** Organizations and Social Systems: Organization Theory's Neglected Mandate. In: ASQ 41: 146-162
- Stinchcombe, Arthur L. (1997):** On the Virtues of the Old Institutionalism. In: ARS 23: 1-18
- Stinchcombe, Arthur L. (1968):** Constructing Social Theories. New York: Harcourt

- Stinchcombe, Arthur L. (1974):** Creating Efficient Industrial Administrations. New York: Academic Press
- Stinchcombe, Arthur L. (1965):** Social Structure and Organizations. In: March, James G. (Edr.): Handbook of Organizations. Chicago: Rand McNally: 142-193
- Strang, David (1994):** Institutional Accounts of Organizations as a Form of Structural Analysis. In: Strang, David (Edr.): Institutional Accounts as a Form. Greenwich, CO: Jay Press: 151-174
- Suchmann, Mark C. (1995):** Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. In: AMR 20: 571-610
- Sumner, William G. (1906):** Folkways. Boston: Ginn and Company
- Sutton, John; Dobbin, Frank; Meyer, John; Scott, Richard W. (1994):** The Legalization of the Work-Place. In: AJS 99: 944-971
- Tanner, Jakob (2004):** Die ökonomische Handlungstheorie vor der „kulturalistischen Wende. In: Berghoff, Hartmut; Vogel, Jakob (Hrsg.): Wirtschaftsgeschichte als Kulturgeschichte. Frankfurt/M.: Campus: 69-98
- Taylor, Frederick W. (1998)<sup>1911</sup>:** The Principles of Scientific Management. Mineola: Dover Publications
- Tempel, Anne; Walgenbach, Peter (2004):** Global Standardization of Organizational Forms and Management Practices? Combining American and European Institutionalism. Arbeitspapier Universität Erfurt.
- Thomas, Goerge M.; Meyer, John W.; Ramirez, Francisco O.; Boli, John (Edrs.) (1987):** Institutional Structure. Constituting State, Society, and the Individual. Newbury Park, CA: Sage
- Thompson, James D. (1967):** Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory. New York: McGraw-Hill
- Tolbert, Pamela (1988):** Institutional Sources of Organizational Culture in Major Law Firms. In: Zucker, Lynne G. (Edr.): Institutional Patterns and Organizations. Cambridge, MA: Ballinger: 101-113

**Tolbert, Pamela S.; Zucker, Lynne G. (1996):** The Institutionalization of Institutional Theory. In: Clegg, Stewart R.; Hardy, Cynthia; Nord, Walter R. (Edrs.): Handbook of Organization Studies. London: Sage: 175-190

**Tolbert, Pamela S.; Zucker, Lynne G. (1983):** Institutional Sources of Change in Organizational Structure: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935. In: ASQ 28: 22-39

**Tucker, David J.; Singh, Jitendra V.; Meinhard, Agnes G. (1990):** Founding Characteristics, Imprinting, and Organizational Change. In: Singh, Jitendra V. (Edr.): Organizational Evolution. New Directions. Newbury Park: Sage: 182-200

**Türk, Klaus (2004):** Neo-institutionalistische Ansätze. In: Schreyögg, Georg; Werder, Axel v.: Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation. Stuttgart: Schäffer-Poeschel: 925-931

**Türk, Klaus (2000):** Organisation als Institution der kapitalistischen Gesellschaftsformation. In: Ortmann, Günther; Sydow, Jörg; Türk, Klaus (Hrsg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag: 124-176

**van Maanen, John (1988):** Tales of the Field. Chicago: The University of Chicago Press

**Walgenbach, Peter (2002):** Neoinstitutionalistische Organisationstheorie — State of the Art und Entwicklungslinien. In: Schreyögg, Georg; Conrad, Peter (Hrsg.): Managementforschung 12. Wiesbaden: Gabler: 155-202

**Walgenbach, Peter (1999):** Institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: Kieser, Alfred (Hrsg.) (1999): Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer: 319-353

**Walker, Gordon; Weber, David (1984):** A Transaction Cost Approach to Make-or-Buy Decisions. In: ASQ 29: 373-391

**Wallis, J J.; North, Douglas C. (1986):** Measuring the Transaction Sector in the American Economy, 1870-1970. In: Engerman, S L.; Gallman, R E. (Edrs.): Long-Term Factors in American Economic Growth. Chicago: :95-148

**Warren, Roland L. (1967):** The Interorganizational Field as a Focus for Investigation. In: ASQ 12: 396-419

**Walter-Busch, Emil (1996):** Organisationstheorien von Weber bis Weick. Amsterdam, NI: Fakultas

- Weber, Max (1988):** Objektive Möglichkeit und adäquate Verursachung in der historischen Kausalbetrachtung. In: Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: Mohr: 266-290
- Weber, Max (1988a):** Die Objektivität sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: Mohr: 146-214
- Weber, Max (1988b):** Vorbemerkung. In: Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I. Tübingen: Mohr: 1-16
- Weber, Max (1988c):** Parlament und Regierung im neugeordneten Deutschland. In: Weber, Max: Gesammelte Politische Schriften. Tübingen: Mohr: 306-443
- Weber, Max (1988d):** Politik als Beruf. In: Weber, Max: Gesammelte Politische Schriften. Tübingen: Mohr: 505-560
- Weber, Max (1972):** Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen: Mohr
- Wernerfelt, Birger A. (1984):** A Resource-Based View of the Firm. In: Strategic Management Journal 5 (2): 171-180
- White, William H. (1956):** The Organization Man. New York: Doubleday Anchor Books
- Whitley, Richard (2000):** Introduction: Science Transformed? In: Whitley, Richard: The Intellectual and Social Organization of the Sciences. Oxford: Oxford University Press: IX-XLIV
- Whitley, Richard (1999):** Divergent Capitalism: The Social Structuring and Change of Business Systems. Oxford: Oxford University Press
- Whitley, Richard (1997):** The Institutional Approach. In: Organization 4: 289-292
- Whitley, Richard (1984):** The Fragmented State of Management Studies. In: JMS 21 (3): 331-348
- Wilkens, Uta; Lang, Reinhart; Winkler, Ingo (2003):** Institutionensoziologische Ansätze. In: Weik, Elke; Lang, Rainhart (Hrsg.): Moderne Organisationstheorien 2. Strukturorientierte Ansätze. Wiesbaden: Gabler: 189-242



- Williamson, Oliver E. (1994):** Transaction Cost Economics and Organization Theory. In: Smelser, Neil E.; Swedberg, Richard (Edrs.): *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton, NJ: PUP + Russell Sage Foundation: 77-107
- Williamson, Oliver E. (1985):** *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press
- Williamson, Oliver E. (1981):** The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. In: *AJS* (87): 548-577
- Williamson, Oliver E. (1975):** *Markets and Hierarchies*. New York: Free Press
- Williamson, Oliver E.; Ouchi, William G. (1981):** The Markets and Hierarchies Program of Research: Origins, Implications, Prospects. In: Van de Ven, Andrew H; Joyce, William F. (Edrs.): *Perspectives on Organization Design and Behavior*. New York: John Wiley: 347-370
- Winch, Peter (1996):** *Die Idee der Sozialwissenschaft und ihr Verhältnis zur Philosophie*. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Wolf, Joachim (2003):** *Organisation, Management, Unternehmensführung. Theorien und Kritik*. Wiesbaden: Gabler
- Woodward, Joan (1965):** *Industrial Organisation: Theory and Practice*. Oxford: Oxford University Press
- Woodward, Joan (1958):** *Management and Technology*. London: H.M.S.O.
- Zald, Mayer N. (1970):** Political Economy: A Framework for Comparative Analysis. In: Zald, Mayer N. (Edr.): *Power in Organizations*. Nashville, TN: Vanderbilt University Press: 221-261
- Znaniecki, Florian (1945):** Social Organization and Institutions. In: Gurvitch, George; Moore, Wilbert E. (Edrs.): *Twentieth Century Sociology*. New York: Philosophical Library: 172-217
- Zucker, Lynne G. (1991):** The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. In: Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul J. (Edrs.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press: 83-107
- Zucker, Lynne G. (1989):** Combining Institutional Theory and Population Ecology: No Legitimacy, no History. In: *ASR* 54: 542-545

**Zucker, Lynne G. (1988):** Where Do Institutional Patterns Come From? Organizations as Actors in Social Systems. In: Zucker, Lynne G. (Edr.): Institutional Patterns and Organizations. Culture and Environments. Cambridge, MA: Ballinger: 23-49

**Zucker, Lynne G. (1987):** Normal Change or Risky Business: Institutional Effects on the 'Hazard' of Change in Hospital Organizations 1959-1979. In: JMS 24 : 671-700

**Zucker, Lynne G. (1987a):** Institutional Theories of Organization. In: ARS 13: 443-464

**Zucker; Lynne G. (1983):** Organizations as Institutions. In: Bacharach, Samuel B. (Edr.): Advances in Organizational Theory. Research in the Sociology of Organizations, vol. 2. Greenwich, CONN: JAI: 1-47

**Zucker, Lynne G. (1977):** The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. In: ASR 42: 726-743

**Anhang: Abkürzungen**

ABS = American Behavioral Scientist

AER = American Economic Review

AJS = American Journal of Sociology

AMJ = Academy of Management Journal

AMR = Academy of Management Review

ARS = Annual Review of Sociology

ASQ = Administrative Science Quarterly

ASR = American Sociological Review

BJE = Bell Journal of Economics

BJM = British Journal of Management

BJS = Berliner Journal für Soziologie

JITE = Journal of Institutional and Theoretical Economics

JMS = Journal of Management Studies

KZSS = Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie

OS = Organization Studies

SSQ = Social Science Quarterly

ZfS = Zeitschrift für Soziologie

ZWS = Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

## **Erklärung**

Die vorliegende Arbeit wurde von mir selbständig verfaßt. Die zur Bearbeitung des Themas herangezogenen Quellen, die Literatur und sonstige Hilfsmittel wurden entsprechend gekennzeichnet.

Es wurde von mir noch kein Promotionsversuch, auch nicht an einer anderen Universität, unternommen.

Darmstadt, den 13. Juni 2005

## **Erklärung**

Hiermit versichere ich die Übereinstimmung der elektronischen Version mit der angenommenen Version der Dissertation.

Berlin, den 21. Oktober 2005

## Deutsche Zusammenfassung

Die Dissertation von Konstanze Senge „Der Neo-Institutionalismus als Kritik der ökonomistischen Perspektive“ stellt einen theoretischen Beitrag über die Entwicklung und den Stand der US-amerikanischen Organisationswissenschaft dar. Ihr Zielpunkt ist eine Analyse des soziologischen Neo-Institutionalismus. Sie sieht den soziologischen Neo-Institutionalismus als einen organisationswissenschaftlichen Ansatz, der sich in fundamentaler und charakteristischer Weise von anderen dominanten Ansätzen der US-amerikanischen Organisationswissenschaft der letzten vierzig Jahre unterscheidet. Die Argumentation der Arbeit wird von der These geleitet, daß sich die US-amerikanische Organisationswissenschaft seit den 1960er Jahren in ihren wichtigen Strömungen wie der Kontingenztheorie, dem Populationsökologischen Ansatz, dem Ressourcen-Dependenz-Ansatz und der Transaktionskostentheorie weitgehend als eine Disziplin entwickelt hat, in der die Ökonomie als übergeordneter Referenzbereich explizit oder implizit vorausgesetzt wird und in dem die Gesellschaft bzw. die Umwelt von Organisationen fast ausschließlich als ökonomische Umwelt gedacht werden. Das Begriffspaar „ökonomische Umwelt“ meint dabei einen analytisch zu differenzierenden Raum, in dem *primär* monetär zu quantifizierende Ressourcen bereit gestellt werden und in dem primär Prozesse der Ressourcensicherung- und verteilung von Bedeutung sind. Eine *multikontextuelle* Verbindung von Organisation und Gesellschaft ist in diesen Ansätzen nicht prävalent. Die genannten Strömungen können deshalb als *ökonomistisch* bezeichnet werden.

Im Unterschied dazu berücksichtigt der soziologische Neo-Institutionalismus eine Vielzahl organisationaler Umweltbereiche und betrachtet Organisationen stets innerhalb ihres gesellschaftlichen Kontextes. Der Neo-Institutionalismus kommt damit einer derzeit häufiger wahrzunehmenden Aufforderung nach, welche in Verwandtschaft mit dem (wirtschafts)soziologischen Konzept der „social embeddedness“ die Rückkehr der Gesellschaft in die Organisationswissenschaft verlangt. Die Darstellung und Analyse des Unterschiedes zwischen dem soziologischen Neo-Institutionalismus und den anderen vier genannten Theorien der US-amerikanischen Organisationswissenschaft ist das zentrale Anliegen der Arbeit.

Die Dissertation widmet sich damit einer Thematik, die für die Sozialwissenschaften im Allgemeinen sowie für die Soziologie und die Organisationswissenschaft im Besonderen von großer Bedeutung ist. Denn mit der Kritik an der ökonomistisch verengten Weltsicht der US-amerikanischen Organisationswissenschaft wird ein zentrales Problem der aktuellen sozialwissenschaftlichen Forschung bearbeitet, welches unter dem Schlagwort „Ökonomisierung

der Sozialwissenschaften“ diskutiert wird. Gemeint ist damit die Fokussierung auf ökonomische Fragestellungen, die zwar kurzfristig für Aufmerksamkeit und Anerkennung sorgt, langfristig dafür aber eine drohende Vereinnahmung der Organisationssoziologie und Organisationswissenschaft durch die Wirtschaftswissenschaften zu erwarten ist. Die Arbeit argumentiert nicht für einen soziologischen Konservatismus, sondern ist bemüht, das Selbstverständnis der US-amerikanischen Organisationswissenschaft aufzudecken, um am Ende der Arbeit, über das eigentliche Ziel hinausgehend, in einer ersten Annäherung soziale Ursachen für die beschriebene Ökonomisierung dieser Disziplin darzulegen. Der vornehmliche Grund für die hier beschriebene Forschungsausrichtung wird dabei in der zunehmenden Etablierung und Bedeutung der amerikanischen Business Schools seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts gesehen, wo die Wissenschaft von Organisationen ihre neue institutionelle Heimat fand.

## English Summary

The dissertation “New Institutionalism as a Critique of the Economistical Perspective” by Konstanze Senge can be regarded as a theoretical contribution to the status quo and the development of US Organization Studies. Its aim is an analysis of new institutionalism in Sociology. It interprets new institutionalism as being fundamentally and characteristically different compared to the dominant approaches of US Organization Studies. The argument is based on the thesis that US Organization Studies with its dominant approaches - as there are contingency theory, resource dependency theory, population ecology approach, and transaction cost theory - presents itself as a discipline where the economy is of the utmost importance and, at the same time, the core context of reference. As a consequence, society or the societal environment is usually conceptualized as an economic environment. The term “economic environment” implies an analytically distinguished sphere which, primarily, consists of monetary resources and where, primarily, processes of resource adaptation and distribution can be observed. A multicontextual embeddedness of organizations within larger society is not an issue in these approaches. Therefore, US organization studies can be interpreted as an *economistical discipline*.

In contradiction to this economistical perspective, new institutionalism can be understood as an implicit critique of this line of research activity. Because new institutionalism views organizations as being embedded in a variety of social institutional influences which stem from (analytically) different spheres of society, such as the political, the cultural, the societal community, and also the economy. Also new institutionalism sees organizations as important structural features that regulate and influence society, though this causal path does not represent the dominant characteristic of new institutionalism. Through this reorientation, new institutionalism follows an recently emerging appeal, which - in relation with the economic-sociological concept of “social embeddedness” - demands to bring society back into the field of organization studies. The aim of the dissertation is to demonstrate and analyze this important difference between new institutionalism and the other four dominant approaches of US organization studies.

With this focus, the dissertation concentrates on an issue which is of particular importance to the social sciences at large as well as to Sociology and Organization Studies in particular. Because with the critique of the economically narrowed world view of US organization studies, a central problem of the social sciences is addressed, a problem which is actually debated under the heading “The Economization of the Social Sciences.” What is meant by this is the increasing concentration on economically and administratively relevant questions,

which, on the one hand, might lead to recognition in the short run, though, on the other hand, seen in a longer perspective might result into the adoption of the Sociology of Organization and Organization Studies by the disciplines of management and economics (German: "Wirtschaftswissenschaften"). The dissertation does not speak in favor of an sociological conservatism but tries to uncover the taken-for-granted references of the discipline of Organization Studies and offers (in the concluding chapter) some plausible reasons how this economical focus of research came about. Based on a sociology of knowledge framework it sees the main reason in the emergence and increasing importance of US business schools since the 1970ies, where the science of organizations found its new institutional home.



## Wissenschaftlicher Werdegang von Konstanze Senge

|              |                     |
|--------------|---------------------|
| Name         | Senge               |
| Vorname      | Konstanze, Karoline |
| Geburtsdatum | 11.12.1970          |
| Geburtsort   | Düsseldorf          |
| Nationalität | deutsch             |

### Ausbildungsdaten und Werdegang:

|               |  |
|---------------|--|
| Schulabschluß | <i>1990</i><br>Allgemeine Hochschulreife, Graf-Engelbert Gymnasium in Bochum   |
| Studium       | <i>1991 - 1996</i><br>Studium der Kommunikationswissenschaft mit den Nebenfächern<br>Psychologie und Germanistik, Universität Essen<br>Abschluß: Magister Artium<br>Note: sehr gut<br><i>Oktober 1992 - März 1993</i><br>Auslandsaufenthalt am University College Dublin als Stipendiatin des<br>Erasmus Programms;<br>Studienfächer: Soziologie, Spanisch, Literaturwissenschaft<br><i>1997 - 2000</i><br>Studium der Soziologie an der Boston University, USA<br>1998 - 1999 full-time scholarship am <i>Institute for the Study of</i><br><i>Economic Culture</i> (Direktor: Prof. Dr. Peter Berger)<br>Abschluß: Master of Arts<br>Note: keine Note üblich |
| Promotion     | <i>14.10.2005</i><br>Promotion zum Doktor der Philosophie an der TU Darmstadt mit der<br>Arbeit „Der Neo-Institutionalismus als Kritik der ökonomistischen<br>Perspektive“ (Gutachter: Prof. Dr. Michael Hartmann, TU Darmstadt,<br>und Prof. Dr. Dr. h.c. Alfred Kieser, Universität Mannheim)<br>Note: magna cum laude   |

