

Katharina Jörges-Süß/Stefan Süß

Neo-Institutionalistische Ansätze der Organisationstheorie

Erschienen in:

Das Wirtschaftsstudium 33, 3/2004, S. 316-318.

Kontakt:

Dipl.-Ök. Katharina Jörges-Süß
Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre,
insbesondere Personalwirtschaft
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
Campus Essen
Universitätsstraße 2
45117 Essen

Telefon: 0201/183-2310

Email: katharina.joerges@uni-essen.de

Internet: www.uni-essen.de/personal

Neo-Institutionalistische Ansätze der Organisationstheorie

Organisationen weisen für Menschen eine hohe Bedeutung auf. Diese resultiert in erster Linie daraus, dass sie – z. B. in Form von Unternehmen oder öffentlichen Verwaltungen – als Arbeitgeber fungieren. Daneben prägen sie auch das Privatleben im Rahmen der Weiterbildung, Freizeitgestaltung, Politik oder Religionsausübung. Vor dem Hintergrund dieser Bedeutung sowie durch die Verschiedenartigkeit und Komplexität von Organisationen ist eine theoretische Beschäftigung mit dem Phänomen „Organisation“ erforderlich. Organisationstheorien haben die Aufgabe, das Entstehen, Bestehen und Funktionieren von Organisationen zu erklären (vgl. Scherer 2001, S. 1). Darin wird auch ein Beitrag zur Verbesserung der Organisationspraxis gesehen, indem in systematischer Form Vorschläge zur Organisationsgestaltung gemacht werden. In der Organisationstheorie besteht dazu eine Vielzahl an mehr oder weniger aktuellen Ansätzen (vgl. Kieser 2001). Die Vielfalt lässt sich damit erklären, dass Organisationen als komplexe, soziale Phänomene verschiedenste Teilprobleme in sich bergen, deren theoretische Durchdringung aus unterschiedlichen Perspektiven möglich ist.

In der jüngeren Vergangenheit erfährt das breite Spektrum organisationstheoretischer Forschung vielfach eine Konzentration auf die Gegenpole verhaltenswissenschaftliche, d. h. vor allem psychologische und soziologische, sowie (institutionen-)ökonomische Ansätze (vgl. z. B. Gmür 2002). Das Spektrum organisationstheoretischer Forschung wird dadurch aber reduziert, denn nicht alle Ansätze lassen sich in diese Kategorien einordnen. Auch andere Organisationstheorien bieten ein (zumindest partielles) Erklärungs- und Gestaltungspotenzial und sollten nicht ignoriert werden. Besonders in den USA ist die Neo-Institutionalistische Organisationstheorie seit einiger Zeit sehr populär. Ihr Erklärungs- und Gestaltungsbeitrag für verschiedene organisationale Phänomene wird zunehmend auch in Deutschland erkannt.

Entstehung und Erscheinungsformen

Lange Zeit wurde in der Organisationsforschung angenommen, dass die formalen Strukturen einer Organisation durch verwendete Technologien bestimmt sind. Danach haben Regeln und Arbeitsabläufe in Organisationen Bestand, wenn sie zu einer effektiven und effizienten Leistungserstellung

beitragen. Dieses Paradigma lag einem US-amerikanischen Forschungsprogramm zugrunde, das zu Beginn der 70er Jahre am „Stanford Center for Research and Development in Teaching“ angesiedelt war. Der Zusammenhang zwischen Technologie und Struktur ließ sich jedoch empirisch nicht in der erwarteten Stärke zeigen, statt dessen wurde ein Zusammenhang zwischen Umwelteinflüssen und Organisationsstruktur aufgedeckt. Aus den Untersuchungsergebnissen haben sich zwei Forschungsrichtungen abgeleitet:

- Nach mikroinstitutionalistischen Überlegungen werden Organisationen als Institutionen betrachtet. Sie selbst erzeugen institutionalisierte Strukturen und beeinflussen dadurch ihre Umwelt.
- In der makroinstitutionalistischen Perspektive adaptiert eine Organisation solche Strukturen, die ihre Umwelt erwartet. Dadurch bekommt die Organisation von der Umwelt Legitimität zugesprochen.

Da die zweite Richtung eine stärkere Anwendung und Verbreitung erfahren hat, wird sie im Folgenden näher betrachtet.

Zentrale Argumente

Makroinstitutionalistische Ansätze betonen den Einfluss der Umwelt auf die Entstehung und Existenzsicherung von Organisationen. „Institutionalismus“ bezeichnet dabei Erwartungen und Vorstellungen der Umwelt an die Gestalt und das Verhalten von Organisationen, die sich zu unabänderlichen Anforderungen verfestigen, d. h. zu Institutionen werden. Institutionalisierung beinhaltet Prozesse, „durch die heute bestehende gesellschaftliche Zwänge, Verpflichtungen und Gegebenheiten den Status von grundlegenden Regeln im Handeln und Denken in einer Gesellschaft eingenommen haben“ (Walgenbach 2001, S. 323). Die Erwartungen einer Gesellschaft kommen z. B. durch die öffentliche Meinung oder Gesetze zum Ausdruck; sie bestimmen den Nutzen, die Aufgaben und die formalen Strukturen unterschiedlicher Organisationen (vgl. Scott/Meyer 1994, S. 3). Diese Regeln werden als „Rationalitätsmythen“ bezeichnet, da ihre Wirksamkeit von einem kollektiven Glauben an sie abhängt und keiner objektiven Prüfung unterzogen werden kann (vgl. Walgenbach 2001, S. 325). Weichen Organisationen von den Erwartungen ab, wird das nicht akzeptiert und negativ sanktioniert.

Organisationen wird Legitimität zugeschrieben, wenn sie aus der Umwelt Strukturen und Verhaltenweisen adaptieren, die als rational angesehen werden. Damit richten sich Strukturen nicht primär an den Erfordernissen der Arbeitstätigkeiten, sondern an den Vorstellungen der Organisationsumwelt über eine rationale, effektive und effiziente Organisationsgestaltung aus (vgl. Meyer/Rowan 1991, S. 341 und 344). An die Legitimität geknüpft sind Ressourcen, die Organisationen nur unter der Bedingung erhalten, dass sie den Anforderungen der Umwelt entsprechen. Daher sind „Legitimität“ und die Erfüllung der Umwelтанforderungen für sie existenziell wichtig (vgl. Abb. 1).

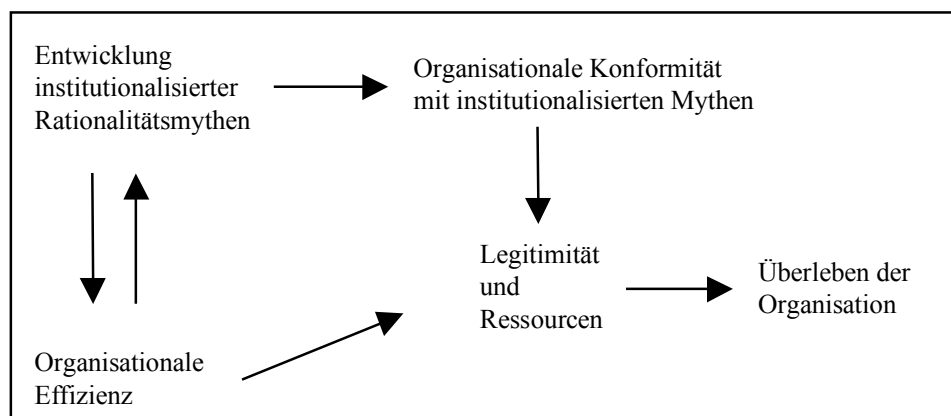


Abb. 1: Überleben von Organisationen (in Anlehnung an Meyer/Rowan 1977, S. 353)

Probleme ergeben sich, da Organisationen nicht von einer homogenen Umwelt, sondern von verschiedenartigen Umweltsegmenten umgeben sind (z. B. Kunden, Zulieferer, Kapitalgeber, Konkurrenten, Berater). Dadurch bestehen unterschiedliche Erwartungen, die sich gegenseitig ausschließen können oder nicht mit den Erfordernissen einer effektiven und effizienten Leistungserbringung vereinbar sind. Organisationen übernehmen dann – dem Anschein nach – erwartete Strukturen und Verhaltensweisen. Tatsäch

lich entkoppeln sie jedoch die Arbeitsabläufe von den Institutionen oder die verschiedenen Institutionen untereinander. Die Adaption der Institution besitzt in diesem Fall symbolischen Charakter. Aufgrund der Dynamik der Umwelтанforderungen in immer mehr Bereichen (z. B. Umweltschutz, Verbraucherschutz, Frauenförderung; vgl. Walgenbach 2002, S. 160) kann Legitimität nur durch eine fortwährende (symbolische) Anpassung erreicht werden.

Institutioneller Isomorphismus

Institutionen engen die Handlungsspielräume von Organisationen ein und haben zur Folge, dass organisationale Strukturen und Entscheidungen homogener werden. Der Prozess, der dazu führt, dass sich Organisationen angleichen, die mit ähnlichen Umweltbedingungen konfrontiert sind, wird als Isomorphismus bezeichnet (vgl. Walgenbach 2001, S. 334). In der Literatur finden sich drei Mechanismen, die eine Isomorphie, d. h. eine Strukturgleichheit, zur Folge haben können (vgl. DiMaggio/Powell 1983, S. 150ff.):

- Isomorphismus durch Zwang entsteht zum einen, wenn andere (konkurrierende) Organisationen Druck ausüben (ökonomischer Druck). Er resultiert zum anderen aus Erwartungen der Gesellschaft, wenn eine Organisation z. B. Umweltschutz betreiben, soziale Verantwortung übernehmen und Gesetze beachten soll. Insbesondere der Staat begrenzt durch rechtliche Regelungen die (legitimen) Handlungsmöglichkeiten von Organisationen und verringert somit die Verschiedenartigkeit (legitimer) organisationaler Strukturen und Verhaltensweisen.
- Isomorphismus durch Nachahmung bzw. mimetische Prozesse bedeutet, dass Organisationen andere Organisationen imitieren. Dies ist der Fall, wenn diese erfolgreicher sind bzw. als erfolgreicher wahrgenommen werden. Insbesondere bei heterogenen Erwartungen verschiedener Umweltsegmente werden Organisationen nachgeahmt, die eine führende Stellung innehaben, und Erfolg versprechende Strukturen oder Verfahren von ihnen übernommen (vgl. hierzu Walgenbach 2002, S. 161). Das Benchmarking stellt dazu einen Ansatzpunkt dar, indem eine Ausrichtung an den (Branchen-)Besten vorgenommen wird.

- Isomorphismus durch normativen Druck resultiert in erster Linie aus der zunehmenden Professionalisierung von Berufsgruppen (z. B. Berufsverbände). Dadurch werden bestimmte Denkhaltungen tendenziell vereinheitlicht und Überzeugungen, Verhaltenweisen und Methoden durch die Auswahl entsprechend ausgebildeten Personals in die Organisationen hinein getragen.

Diese Nivellierungsprozesse führen dazu, dass Organisationen ihre Einzigartigkeit verlieren und einander ähnlich werden (können), wenn sie sich den Erwartungen und Vorstellungen der Umwelt entsprechend wandeln, um weiterhin Ressourcen und Legitimität zu erhalten (vgl. Abb. 2).

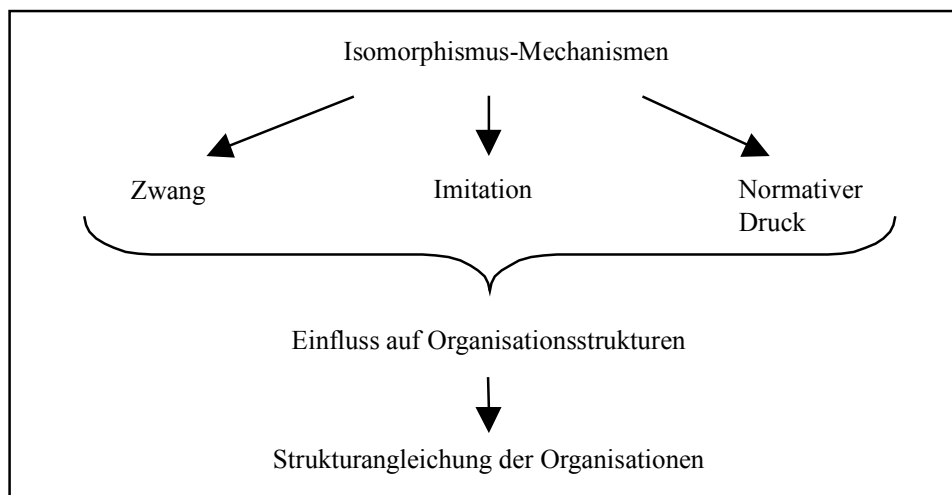


Abb. 2: Angleichungsprozesse von Organisationsstrukturen

Jeder dieser Isomorphismusmechanismen kann eine Organisation bzw. einen Akteur (unbewusst) zu Handlungen bewegen; ob diese tatsächlich rational sind, können die Akteure jedoch aufgrund ihrer beschränkten Rationalität – auch im Nachhinein – nicht wissen. Hinzu kommt, dass sowohl die An

forderungen und Erwartungen als auch die Anpassung an diese irgendwann als selbstverständlich, d. h. als „taken-for-granted“ gelten und überhaupt nicht mehr als solche erkannt und hinterfragt werden.

Kritik

Generell haben Institutionalistische Ansätze mit dem Problem zu kämpfen, dass sie nicht eine einheitliche Theorie bilden, sondern dass unter dem Terminus viele heterogene Perspektiven zu finden sind. Neben dem dargestellten soziologischen Neo-Institutionalismus existieren ein ökonomischer Neo-Institutionalismus und ein politikwissenschaftlicher Neo-Institutionalismus (z. B. historischer Institutionalismus). Da auch innerhalb der verschiedenen Institutionalismus-„Schulen“ die Ansätze nicht immer stimmig sind, verbirgt sich hinter dem Begriff Institutionalismus eine Theorielandschaft, die sehr facettenreich und heterogen und folglich relativ unübersichtlich ist: „[...] there are as many ‚new institutionalisms‘ as there are social science disciplines“ (DiMaggio/Powell 1991, S. 1).

Den soziologischen Ansätzen ist dabei zu verdanken, dass die Beziehung zwischen Organisation und Umwelt(en) in den Vordergrund gerückt und analysiert wird (vgl. Oliver 1991, S. 151). Dabei finden insbesondere der Wandel von Organisationen, Beeinflussung der Umwelt durch Organisationen, Auswirkungen institutioneller Umwelten auf Organisationsstrukturen und die (scheinbare) Überlegenheit bestimmter Strukturen in Organisationen Beachtung (vgl. Walgenbach 2001, S. 347ff.).

Probleme bringt jedoch die mikro- und makroinstitutionalistische Ausrichtung des soziologischen Neo-Institutionalismus mit sich, die verhindert, dass ein stimmiges Konzept vorliegt. Die Ansätze verfolgen unterschiedliche Erklärungsinteressen und verwenden zentrale Begriffe und Konzepte uneinheitlich (vgl. dazu Walgenbach 2001, S. 347).

Bei den makroinstitutionalistischen Ansätzen bleibt aufgrund der unscharfen Darstellung unklar, durch wen und wie Rationalitätsmythen institutionalisiert werden, und warum einige organisationale Regelungen zu Institutionen werden, andere hingegen nicht. Daran anknüpfend stellt sich angesichts beschränkt rational handelnder Akteure die Frage, woher eine Organisation weiß, welche Umwelterwartungen für sie relevant und zu berücksichtigen

sind. Dabei orientieren sie sich bspw. an anderen Organisationen, die sie für erfolgreicher halten. Ob diese Vorbilder aber auch tatsächlich erfolgreich sind und es rational ist, ihnen nachzueifern, können die Akteure nicht adäquat beurteilen. Problematisch ist auch, dass Organisationen bzw. ihre Mitglieder auf ein passives Verhalten reduziert werden; sie reagieren auf die Forderungen und Erwartungshaltungen der Umwelt, indem sie sich anpassen. Dies widerspricht z. B. der Idee ressourcenorientierter Ansätze, die den (aktiven) Ausbau eigener Kernkompetenzen propagiert. Außerdem bleiben damit entscheidungsrelevante individuelle und kollektive Interessen, strategische und intentionale Verhaltensweisen sowie Machtaspekte ausgeblendet (vgl. Walgenbach 2001, S. 350ff.), und die Mitarbeiter als „interne Umwelt“ werden nicht berücksichtigt.

Fazit

Die zunehmende Anwendung institutionalistischer Ansätze auch in Deutschland zeigt, dass sie einen Beitrag zur Erklärung und Gestaltung von Organisationen leisten können. Dieser ist weder auf bestimmte Organisationsformen noch auf den geographischen Ursprung dieser Theorierichtung in den USA beschränkt. Damit wird eine wichtige Erweiterung des bisherigen Spektrums der Organisationstheorie vorgenommen und auf Aspekte aufmerksam gemacht, die in anderen – ökonomischen und verhaltenswissenschaftlichen – Theorien keine entscheidende Rolle spielen.

Literaturempfehlungen:

DiMaggio, P./Powell, W.: Introduction. In: DiMaggio, P./Powell, W. (Hrsg.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago 1991, S. 1-38; DiMaggio, P./Powell, W.: *The Iron Cage revisited: Institutional Isomorphism and collective Rationality in organizational Fields*. In: *American Sociological Review* 48 (4/1983), S. 147-160; Gmür, M.: *Betriebswirtschaftliche Organisationsforschung zwischen Ökonomie und Sozialwissenschaft*. In: *Die Betriebswirtschaft* 62 (5/2002), S. 533-546; Kieser, A. (Hrsg.): *Organisationstheorien*. 4. Aufl., Stuttgart 2001; Meyer, J./Rowan, B.: *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*. In: *American Journal of Sociology* 83 (2/1977), S. 340-363; Oliver, C.: *Strategic Responses to institutional Processes*. In: *Academy of Management Review* 16 (1/1991), S. 145-179; Scherer, A.: *Kritik der Organisation oder Organisation der Kritik? – Wissenschaftstheoretische Bemerkungen zum kritischen Umgang mit Organisationstheorien*. In: Kieser, A. (Hrsg.): *Organisationstheorien*. 4. Aufl., Stuttgart 2001, S. 1-37; Scott,

W./Meyer, J.: Developments in Institutional Theory. In: Scott, W./Meyer, J. (Hrsg.): *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*. Thousand Oaks 1994, S. 1-8; Walgenbach, P.: Neoinstitutionalistische Organisationstheorie – State of the Art und Entwicklungslinien. In: Schreyögg, G./Conrad, P. (Hrsg.): *Theorien des Managements*. Managementforschung 12, Wiesbaden 2002, S. 155-202; Walgenbach, P.: Institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: Kieser, A. (Hrsg.): *Organisationstheorien*. 4. Aufl., Stuttgart 2001, S. 319-353.

Dipl.-Ök. Katharina Jörges-Süß, Essen/Dipl.-Ök. Stefan Süß, Hagen