

ORGANISATION: NEUE INSTITUTIONALISTISCHE ANSÄTZE

Zentrale Elemente:

1. Die Ablehnung des Modells des rational handelnden Akteurs
2. das Interesse an institutionalisierten Regeln als unabhängige Variable, aus dem sich ...
3. ein Interesse an den Eigenschaften und Wirkungsweisen dieser überindividuellen Einheiten, die sich nicht auf eine Aggregation oder Konsequenz individueller Eigenschaften reduzieren oder ableiten lassen, ableitet und
4. eine Orientierung hin zu kognitiven und kulturellen Erklärungen der Elemente der Organisationsstruktur.

Basisannahmen:

1. Die Entstehung institutionalisierter und als rational erachteten Regeln in der Umwelt führen in der Organisation zu einer dieser Regeln entsprechenden Formung oder Erweiterung der formalen Organisation durch Adoption eben dieser Regeln.
2. Moderne Gesellschaften weisen in einzelnen Bereichen ausgedehnte Strukturen von institutionalisierten Regeln der „Rationalität“ auf sowie eine größere Anzahl von Bereichen, die institutionalisierte Regeln enthalten, als in weniger modernen Gesellschaften.
3. Wegen der zunehmenden Ausdifferenzierung moderner Gesellschaften wird Rationalität, wenn sie erst einmal als allgemeine Norm institutionalisiert ist, zu einem Mythos mit einem gewaltigen Organisationspotential.
4. Was in einzelnen Unternehmen als rational erachtet wird, kann sich erheblich unterscheiden. Normen und Rationalität sind nämlich keine allgemeinen Werte, sondern sie existieren in spezifischer und einflussstärkerer Weise in den Regeln, dem Verständnis und der Bedeutung, die institutionalisierten Elementen in einzelnen Umwelten der Organisation gegeben werden.
5. Rationalitätsmythen sind Regeln und Ausnahmegefüge, die rational in dem Sinne sind, dass sie soziale Ziele bestimmen und in regelhafter Weise festlegen, welche Mittel zur rationalen Verfolgung dieser Zwecke die angemessenen sind. Sie sind Mythen in dem Sinne, dass ihre Wirklichkeit und Wirksamkeit von einem geteilten Glauben an sie abhängt, sie also nicht einer objektiven Prüfung unterzogen werden können.
6. 2 Umwelten können (analytisch) unterschieden werden: (a) technische, in denen Produkte und Dienste am Markt getauscht und Organisationen aufgrund der effektiven und effizienten Koordination und Steuerung der Arbeitsprozesse entlohnt werden (Ergebniskontrolle), und (b) institutionelle Umwelten, in denen Organisationen Konformität mit institutionalisierten Regeln zei-

gen müssen, um aus ihren Umwelten Unterstützung zu erhalten und Legitimität zugesprochen zu bekommen (Prozesskontrolle).

Institutioneller Isomorphismus

Die Institutionalisten betrachten den Prozess der Institutionalisierung als einen, der in erster Linie auf der Ebene der organisationalen Felder auftritt und damit als einen interorganisationalen Prozess. Mit organisationalen Feldern sind solche Organisationen gemeint, die in der Aggregation einen deutlich erkennbaren Bereich institutionellen Lebens darstellen: Anbieter, Konsumenten und Ressourcen und Produkten, Verwaltungsbehörden und andere Organisationen, die ähnliche Produkte und Dienste anbieten.

1. *Isomorphismus durch Zwang* resultiert aus dem Druck, den andere Organisationen auf eine Organisation ausüben, oder durch die kulturell bedingte Erwartungen in einer Gesellschaft.
2. *Isomorphismus durch mimetische Prozesse*: Organisationen orientieren sich in der Gestaltung der Strukturen und Prozesse an anderen Organisationen. Sie kopieren die Organisationen, die innerhalb ihres organisationalen Feldes eine zentrale Stellung besitzen (z.B. durch Unternehmensberatungen). Auf Sicht wirken die Entscheidungen der organisationalen Akteure in die Richtung, dass sie eine Umwelt um sich herum schaffen, die ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten, weiteren Wandel vorzunehmen, begrenzt. Neue Organisationen werden anhand des Vorbilds älterer Organisationen gestaltet, größere Organisationen wählen nur zwischen wenigen bedeutenden Beratungsgesellschaften aus, die nur wenige Modelle des Organisierens über ein Land oder mehrere Länder verbreiten. Mit abnehmender Anzahl alternativer organisationaler Modelle in einem Feld steigt dann die Geschwindigkeit des Isomorphismus.
3. *Isomorphismus durch normativen Druck*: Diese Quelle des Wandels entspringt in erster Linie der zunehmenden Professionalisierung. Professionalisierung meint die kollektiven Bemühungen einer Berufsgruppe, die Konditionen und Methoden ihrer Art zu definieren, um die „Produktion der Produzenten“ bestimmter Arbeitsleistungen zu steuern sowie eine gemeinschaftliche Denkhaltung und die Rechtfertigung einer beruflichen Autonomie zu schaffen. Die Professionisten selbst unterliegen jedoch, wie andere Organisationen auch, Zwängen und mimetischen Prozessen, die langfristig zu Isomorphie führen. Berufs- und Wirtschaftsverbände, die Organisationen netzwerkartig durchziehen, sind ein weiteres Vehikel zur Definition und Verbreitung normativer Regeln des organisationalen und professionellen Verhaltens („Netzwerk zwischen Gleichen“).

Quelle: Kieser, 1995, S.275f.