

INSTITUTIONENKONZEPTE IN KOMMUNIKATIONSWISSENSCHAFTLICHER PERSPEKTIVE

*Zur Veröffentlichung vorgesehen in: Künzler, M. et al. (Hg.), 2012,
Medien als Institutionen und Organisationen. Institutionalistische Ansätze in der
Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Baden-Baden: Nomos, 43-62*

Einleitung

Institutionenanalysen haben eine Tradition, die bis weit in das 19. Jahrhundert zurückreicht. Ihre wichtigsten Kennzeichen waren grossformatige historische Untersuchungsperspektiven und die Berücksichtigung kultureller Prägungen als Erklärungen für Unterschiede (Djelic 2010: 17ff.). In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts setzten sich grundlegende Einwände gegen diese Forschungsrichtung durch. In theoretischer Hinsicht wurden vor allem die Vagheit und Offenheit des Begriffs der Institution bemängelt, in empirischer Hinsicht wurde das Fehlen eines methodisch fundierten Forschungsprogramms kritisiert (Hasse & Krücken 2005: 16ff.). Die auffällige Renaissance institutioneller Analysen unter dem Label „Neo-Institutionalismus“ basiert, abgesehen von der Einbeziehung neuerer Theorieentwicklungen, auf erhöhten forschungsprogrammatischen Ansprüchen. Diese bilden die Gemeinsamkeit verschiedener neo-institutionalistischer Forschungslinien, die sich seit den 1970er Jahren vor allem in der Soziologie und in der Ökonomie herausgebildet haben (DiMaggio & Powell 1991: 2ff.).

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den soziologischen Neo-Institutionalismus, der sich insbesondere in den USA als Gegenentwurf zu Theorien rationaler Wahl entwickelt hat. Anders als in der Institutionenökonomie und in Abgrenzung zu politikwissenschaftlichen Perspektiven sind Institutionen hier weit mehr als lediglich „rules of the game“ für gegebene Akteure. Institutionen sind nicht nur *constraints* oder Gelegenheitsstruktur, sondern sie statten Akteure mit Handlungsorientierungen, Zielen und Grundüberzeugungen aus. Begrifflichkeiten wie institutionelle Settings, institutionelle Handlungszusammenhänge oder institutionelle Logiken beziehen sich in institutionentheoretischer Lesart auf spezifische Ensembles an Institutionen, die einen Kontext und darin eingebettete Praktiken und Entscheidungen prägen.

Im soziologischen Verständnis haben Institutionen regulierende Effekte, weil sie bestimmte Verhaltensweisen und Strukturen wahrscheinlicher machen als andere. Im Extremfall sind Alternativen für die Beteiligten praktisch undenkbar; sie liegen ausserhalb ihres Vorstellungsvermögens (Zucker 1977). Zudem gibt es Institutionen, die auf positiven oder negativen Anreizen basieren. Die Befolgung bzw. Nicht-Befolgung dieser Institutionen geht also mit Förderung bzw. Bestrafung einher, und im Prinzip ist es eine Frage der Kalkulation, wie man sich entscheidet. Drittens

gibt es Institutionen, die lediglich eine starke Affinität zu Traditionen und Konventionen aufweisen, so dass Verstöße vor allem Irritationen und Rechtfertigungsnotwendigkeiten auslösen.

Man kann Institutionen somit hinsichtlich ihres „Härtegrades“ und ihrer Verbindlichkeit unterscheiden. Ebenfalls können sich „Härtegrad“ und Verbindlichkeit einzelner Institutionen im zeitlichen Verlauf ändern. Zum Beispiel: was ehemals undenkbar (oder selbstverständlich) schien, muss heute explizit bestraft (oder belohnt) werden; oder was zuvor selbstverständlich oder Anlass für Sanktionen war, hat aktuell nur noch traditionelle Bedeutung. Im Extremfall verschwinden Institutionen, oder es treten neue Institutionen hinzu. Derartige Veränderungen vor Augen, interessieren sich neuere empirische Forschungsbeiträge für Fragen der Entstehung, der Aufrechterhaltung und der Auflösung von Institutionen (Lawrence & Suddaby 2009). Es handelt sich hier um Ergänzungen und Zuspitzungen einer Forschungsagenda, die seit jeher *Fragen institutionellen Wandels* in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt hat, indem sie – vorwiegend – die Ausbreitung (Diffusion) von Institutionen (Strang & Meyer 1993; Strang & Soule 1998) und – ergänzend hierzu – Unterbrechungen dieses Prozesses (Oliver 1991a, b) untersucht hat.

Ein zweites Charakteristikum des Neo-Institutionalismus ist die starke Gewichtung *wissensförmiger Voraussetzungen und kognitiver Grundlagen* von Institutionen (DiMaggio & Powell 1983; Mizruchi & Fein 1999). Die wichtigsten Bezugspunkte bilden hierbei der soziologische Klassiker zur gesellschaftlichen Konstruktion der Wirklichkeit (Berger & Luckmann 1980) sowie organisations-theoretische „Wiederentdeckungen von Institutionen“ (March & Olsen 1984). Diese „kognitive Wende“ institutionalistischen Denkens ist lange Zeit als zentrales Unterscheidungsmerkmal zwischen klassischem und neuem Institutionalismus in der Soziologie herausgestellt worden. So heisst es in der programmatischen Einleitung des einflussreichsten Sammelbandes zum Neo-Institutionalismus: „Not norms and values but taken-for-granted scripts, rules and classifications are the stuff of which institutions are made ... Neoinstitutionalists tend to reject socialization theory with its affectively „hot“ imagery of identification and internalization. They prefer cooler implicit psychologies: cognitive models in which schemas and scripts lead decision makers ... learning theories that emphasize how individuals organize information with the assistance of social categories ... and attribution theory ...“ (DiMaggio & Powell 1991: 15).

Das dritte Charakteristikum des soziologischen Neo-Institutionalismus besteht darin, dass *Fragen der Legitimität* in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt und sogar stärker gewichtet werden als Effizienz- und Machtaspekte (Fligstein 1990). Anders als in den Rechtswissenschaften und Teilen der Politikwissenschaften wird Legitimität dabei nicht als Code (legitim vs. illegitim) sondern als Kontinuum verstanden. Angenommen wird, dass gesellschaftliche Akteure in Form von Individuen, Organisationen und Staaten hohen Aufwand für die Aufrechterhaltung oder Steigerung ihrer Legitimität betreiben (müssen) (Suchman 1996), was nicht zuletzt der PR-Forschung neue Perspektiven eröffnet (Sandhu 2012). Die genannten gesellschaftlichen Akteure werben demnach für Verständnis, Anerkennung und Unterstützung, weil Legitimität in dieser Perspektive sogar über Möglichkeiten der Interessendurchsetzung und über den effektiven Zugang zu Ressourcen entscheidet (Meyer & Zucker 1989). Ähnlich wie Reputation oder Charisma gilt Legitimität jedoch nicht als Eigenschaft, sondern als Resultat gesellschaftlicher Zuschreibung. Als Zuschreibungsinstanzen

kommen insbesondere spezifische Anspruchsgruppen (wie z.B. Kunden, Mitarbeiter, Anteilseigner oder andere *stakeholders*), moralische Autoritäten (in Form wissenschaftlicher Experten oder sozialer Bewegungen) und die gesellschaftliche Öffentlichkeit in ihrer Gesamtheit (und insbesondere vermittelt über das Pressewesen oder über *social media*) in Betracht.¹

Bevor am Ende dieses Beitrags publizistik- und medienwissenschaftliche Perspektiven des neo-institutionalistischen Forschungsprogramms bilanziert werden, erfolgt in zwei Schritten eine theoretische Standortbestimmung.² Im *ersten Schritt* bildet die Organisationsforschung den Referenzrahmen. Organisationsanalysen – im Sinne einer Mesoperspektive – eröffnen wichtige und vielversprechende Forschungsperspektiven auch für die Publizistik- und Medienwissenschaften (siehe Donges 2006, Künzler & Jarren 2009). Deshalb sollen hier die Grundzüge der institutionalistischen Organisationsforschung skizziert werden. Zunächst geht es dabei um Klärungen zum Verhältnis von Organisation und Institution (1.1), danach um das Umweltkonzept des neuen Institutionalismus (1.2) und schliesslich um die Grundfigur der losen Kopplung (1.3). In einem *zweiten Schritt* wird der theoretische Bezugsrahmen des Neo-Institutionalismus erweitert. Zunächst wird dabei das makrosoziologische Konzept der *world polity* vorgestellt, das – seit jeher und neben der Organisationsforschung – einen Schwerpunkt des Neo-Institutionalismus darstellt (2.1). Danach wird auf derzeit aktuelle Debatten um die aktive Beeinflussung oder gar Gestaltung von Institutionen eingegangen (2.2), um schliesslich sprachsoziologische Anschlüsse zu identifizieren (2.3). Hieraus eröffnen sich publizistik- und medienwissenschaftliche Perspektiven, die weit über eine Wiederentdeckung von Organisationen hinausreichen und deshalb gut im Kontext des vorliegenden Bandes zur Diskussion gestellt werden können.

1. Institutionalistische Organisationsforschung

1.1. Institution und Organisation

In der Gesellschaftsanalyse gibt es einen breiten Konsens hinsichtlich des hohen Stellenwerts von Organisationen für Strukturen und Entwicklungsperspektiven der modernen Gesellschaft. Organisationen sind aber nicht nur bedeutsam, sie lassen sich auch vergleichsweise gut erforschen.³ Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend, dass Organisationen einen zentralen Gegenstandsbereich

¹ Nur am Rande, aber ausdrücklich, sei hervorgehoben, dass den Sozialwissenschaften hierbei nicht mehr als eine Beobachterposition zukommt. Anders als in den Rechtswissenschaften und teils auch in den Politikwissenschaften geht es insbesondere nicht darum, selbst Legitimitätsurteile zu fällen bzw. entsprechende Zuschreibungen vorzunehmen. Insofern beschränkt sich der Neo-Institutionalismus auf die nüchterne distanzierte Analyse.

² Dabei wird teilweise auf Einführungen und auf aktuelle Theoriebeiträge zurückgegriffen, die an anderer Stelle ausführlicher und teils in Ko-Autorenschaft zur Diskussion gestellt worden sind (Hasse 2003, 2006; Hasse & Krücken 2005, 2008a; Hasse & Schmidt 2010a, Schmidt & Hasse 2010).

³ Die wichtigsten Gründe sind: Organisationen sind klar identifizier- und abgrenzbar; sie eröffnen Vergleichsperspektiven, weil es sehr unterschiedliche Organisationen und Organisationstypen gibt; es gibt eindeutig erkennbare massenhafte Gründungs- und Mortalitätsraten; Organisationen produzieren Unmengen an Daten für die Öffentlichkeit und für den internen Gebrauch; und ihre Repräsentanten geben im Regelfall bereitwillig Auskunft.

auch des Neo-Institutionalismus darstellen. Doch wie ist das genaue Verhältnis von Organisation und Institution zu bestimmen?

Erstens können *Organisationen als Institution* begriffen werden. Damit ist gemeint, dass Organisationsbildung ein zentrales Merkmal der modernen Gesellschaft darstellt und für so selbstverständlich gehalten wird, dass man es sich kaum anders vorzustellen vermag.⁴ Dort, wo diese Organisationsbildung noch unausgeprägt ist, man denke an die Anti-Globalisierungsbewegung, herrschen starke gesellschaftliche Erwartungen in Richtung Organisationsgründung vor und selbst im Terrorismus, im Bereich der Kriminalität und bei religiösen Sekten werden Organisationsformen angenommen und zugeschrieben, auch wenn man über Details nur wenig informiert ist. Insofern kann man behaupten: Organisationen sind (eine Form von) Institutionen – und das praktisch in sämtlichen Gesellschaftsbereichen.

Als zweites lassen sich *Institutionen in Organisationen* identifizieren. Damit sind spezifische Arrangements bezeichnet, die von Organisationen erwartet werden (und für die gilt: Es ist in Organisationen bekannt, dass sie erwartet werden). So wird allgemein von sämtlichen Organisationen eine Regelung ihrer Kompetenzen und Zuständigkeiten erwartet. Ihre Spitzen sind durch Institutionen der Politik (z.B. Wahl von Vorständen durch Vereins- oder Parteimitglieder) oder der Wirtschaft (Eigentum) legitimiert. Bezieht man sich auf bestimmte Organisationen, stösst man auf weitergehende Regelmässigkeiten und Selbstverständlichkeiten, so wie Universitäten Lehreinrichtungen oder High Tech-Unternehmen F&E-Abteilungen aufweisen. Hinzu kommt eine Vielzahl an institutionellen Vorgaben, die bestimmte Verfahrensweisen erfordern: Für Aktiengesellschaften gibt es Verpflichtungen der Buchführung und Wirtschaftsprüfung; Universitäten besetzen Professuren auf der Grundlage von Berufungsverfahren, die wiederum vielen geschriebenen und ungeschriebenen Regeln gehorchen; moderne Unternehmen sollen sich den Herausforderungen des *diversity management* stellen usw.

Die empirische Forschung hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten zahlreiche Beispiele für in Organisationen wirksame Institutionen zusammen getragen. Ähnlichkeiten zwischen Organisationen und übergeordnete Formen des Wandels sind damit begründet worden, dass Organisationen – drittens – in eine *institutionelle Umwelt* eingebettet sind, woraus sich Zwänge und Richtlinien dafür ergeben, wie Organisation zu gestalten sind. Organisationsbildung ist somit folgenreicher als zunächst zu vermuten ist. Vor allem Recht und Politik, andere Organisationen, die als *Peers* oder als Kooperationspartner in Erscheinung treten, Einflüsse durch Wissenschaft und Beratung, aber auch die

⁴ So verweist Niklas Luhmann auf die massenhafte Ausbreitung von Organisationen als historisches Phänomen und bezieht sich dabei auf die Durchsetzung von Organisationen vor allem in Politik, Religion, Wirtschaft und Wissenschaft während des 17. und 18. Jahrhunderts (Luhmann 1981). Klaus Türk (1995) hat ergänzend hierzu Prozesse der Organisationsbildung im 19. Jahrhundert nachgezeichnet, die das öffentliche Leben betreffen und insbesondere Ausdruck einer sich als modern begreifenden bürgerlichen Lebensform sind. Auch Boli & Thomas (1999) behandeln die Ausbreitung von Organisationen des Dritten Sektors. Sie beziehen sich jedoch auf das 20. Jahrhundert und interessieren sich vor allem für internationale Zusammenschlüsse sogenannter Nicht-Regierungsorganisationen, die ihnen als Treiber der Weltgesellschaft gelten. Globalisierung findet demnach – wie selbstverständlich und weitgehend unreflektiert – ihren Ausdruck in internationalen Organisationen.

öffentliche Meinung und Positionen relevanter *stakeholders* (Kunden, Aktieninhaber, Arbeitnehmerorganisationen, Berufsvereinigungen etc. pp.) fungieren dabei als institutionelle Umwelt.⁵

1.2 Institutionelle Umwelten

Im Rahmen der Organisationsforschung ist der Neo-Institutionalismus einer Denkrichtung verhaftet, die Organisationsstrukturen und deren Veränderung im zeitlichen Verlauf mit Verweis auf sog. Umweltfaktoren erklären (Aldrich & Marsden 1994; Nohria & Gulati 1994). Umwelt ist dabei ein Sammelbegriff für alles, was ausserhalb einer Organisation angesiedelt ist und auf eine gegebene Organisation einwirkt – entweder weil bestimmte Organisationsformen erzwungen werden oder weil sie nahegelegt sind, um z.B. wirtschaftlich erfolgreich zu sein oder politische Wahlen zu gewinnen.

Umwelterklärungen lassen sich danach unterscheiden, welchen Umweltfaktoren sie einen starken Einfluss auf Organisationen zuschreiben. In dieser Hinsicht besteht die Besonderheit darin, dass die Prägung von Organisationen durch „harte“ Faktoren – wie technologische Bedingungen, Abhängigkeit von finanziellen und anderen Ressourcen, Marktstrukturen (Dichte der Konkurrenz, Ein- und Austrittsraten von Unternehmen) etc. – eher gering veranschlagt wird. Stattdessen werden „weiche“ Faktoren als entscheidende Einflussfaktoren erachtet. Hierzu zählen Werte, Standards und Ideale guter Organisationspraxis, die insbesondere von Professionen und Beratern empfohlen sowie von Vorbildern erfolgreicher Konkurrenten gelernt werden. Nach institutionalistischer Auffassung bilden sie den kulturellen Rahmen, der Organisationen grundlegend beeinflusst (Meyer & Scott 1983; Zucker 1988).

Eine weitere Möglichkeit der Unterscheidung von Umwelterklärungen besteht darin zu fragen, für wie stark – das heisst wie andauernd und wie tief greifend – diese Einflüsse gehalten werden. Dabei lassen sich Umwelterklärungen einer von zwei großen Gruppen zuordnen: Entweder erachtet man diejenigen Rahmenbedingungen als zentral, die in entscheidenden Phasen (z.B. zum Zeitpunkt der Organisationsgründung) vorherrschend waren und die Organisationen sehr nachhaltig beeinflusst haben, oder man nimmt eine kontinuierliche Prägung von Organisationen an, bei der die Wirkung zurückliegender Einflüsse vergleichsweise rasch verpufft.

Zunächst zum ersten Fall: Hier ist die Annahme, dass von Umweltanpassungen Beharrungseffekte ausgehen, weil Routinen ausgebildet oder Entscheidungen getroffen werden, die nicht leicht rückgängig zu machen sind (Hannan & Freeman 1984). Wichtig ist, dass solche Beharrungseffekte eine gegebene Organisation zu aktuell vorherrschenden Umwelteinflüssen in Distanz bringen können, sofern sich diese Umwelteinflüsse von den ursprünglichen Bedingungen unterscheiden. Man kann dieses Erklärungsmuster in Anlehnung an den Organisationssoziologen Arthur Stinchcombe (1965) mit „imprinting“ überschreiben.⁶

⁵ Die Folgen in der Wirtschaft können beispielsweise sein: Gewinnziele werden lange Zeit und in einer Phase des Managerkapitalismus vernachlässigt, um plötzlich in einem Zeitalter der *Shareholder Value*-Orientierung wiederentdeckt zu werden (Hasse 2009), und Banken, die in diesem Zusammenhang Fusionen und Akquisitionen vorantreiben, entdecken zugleich ihre *Corporate Social Responsibility* (Campbell 2006).

⁶ Belegt wurde die „imprinting“-Perspektive von Stinchcombe (1965), indem er grosse Unterschiede zwischen Unternehmen (z.B. hinsichtlich des Anteils an Ausgaben für Forschung und Entwicklung, in

Nun zur zweiten Art von Umwelteinflüssen: Hier nimmt man eine permanente Beeinflussung durch Umweltfaktoren an, so dass bei einem Wandel vorherrschender Bedingungen eine zeitnahe unvermittelte Veränderung von Organisationsmerkmalen zu erwarten ist. Dieses Erklärungsmuster lässt sich in Anlehnung an den Wirtschaftssoziologen Mark Granovetter (1985) mit „embeddedness“ überschreiben. Granovetter ging es darum aufzuzeigen, dass sich Organisationen permanent an aktuelle Beziehungen zu Kunden, Zulieferern und anderen Kooperationspartnern anpassen. Diese Anpassung, so Granovetter, geht soweit, dass Organisationen sogar ihre Präferenzen und Zielsetzungen bereitwillig modifizieren. Die „embeddedness“-Perspektive besagt demnach: Was gestern noch einen prägenden Einfluss auf Organisationen hatte, kann heute bereits unerheblich sein, wenn sich relevante Bedingungen geändert haben.

Hinsichtlich der Erklärung formaler Organisationsstrukturen und hierauf bezogener öffentlichkeitswirksamer Selbstdarstellungen (also des Aufbaus einer Organisation in Form von Abteilungen, Stäben und Stellen sowie der offiziellen Präsentation einer Organisation nach aussen, so wie sie in Public Relations-Massnahmen zum Ausdruck kommt) ist beim Neo-Institutionalismus eine „embeddedness“-Perspektive vorherrschend. Das heisst es wird angenommen, dass sich Organisationen an aktuell vorherrschende Einflüsse anpassen und dass sie bereitwillig Änderungsbereitschaft signalisieren, sobald sich eine Diskrepanz zwischen Organisation und Umwelt offenbart.⁷ Allerdings bestehen Organisationen nicht nur aus formalen Strukturen und hierauf bezogenen Selbstdarstellungen. Auch Praktiken und handlungsrelevante Entscheidungen sind zu berücksichtigen (zur Unterscheidung siehe auch Brunsson 1982). Das Postulat *loser Kopplung* behauptet nun, dass Organisationen hinsichtlich vorherrschender Praktiken hochgradig „imprinted“ sind, d.h. sie orientieren sich z.B. an eingespielten Routinen oder an organisationsintern vorherrschenden Bedingungen. In Bezug auf Praktiken lautet die neo-institutionalistische These deshalb: Auch unter veränderten Bedingungen weisen Organisationen mitunter nur eine geringe Änderungsbereitschaft auf (Hasse & Krücken 2005a: 68ff.).

1.3 Lose Kopplung und Isomorphie

Lose Kopplung bedeutet im Anschluss an Meyer & Rowan (1977): Weder determinieren Organisationsstrukturen intern vorherrschende Praktiken, noch erzwingen letztere bestimmte

Bezug auf das Verhältnis zwischen Arbeitern und Angestellten oder zwischen angelernten und gut ausgebildeten Arbeitern) aufzeigte und nachwies, dass diese Unterschiede am besten mit dem Zeitpunkt der Unternehmensgründung und zu diesem Zeitpunkt vorherrschenden Umweltbedingungen erklärt werden können.

⁷ So hat man in einzelnen empirischen Studien die Schaffung neuer Stellen (z.B. für Fragen der Gleichstellung oder für Aufgaben des Datenschutzes), die Verabschiedung von Programmen (z.B. solche der Mitarbeiterförderung oder des Total Quality Managements) oder auch die öffentlich inszenierte Präsentation neuartiger Zielsetzungen (z.B. Stärkung des *shareholder value* oder Bereitschaft zur Orientierung am Ideal der Nachhaltigkeit) mit veränderten Umwelteinflüssen in Beziehung gesetzt und aufgezeigt, dass es sich bei diesen Veränderungen um Phänomene handelt, die weit über den Einzelfall einer gegebenen Organisation hinausreichen, weil viele Organisationen zu einem bestimmten Zeitpunkt überaus ähnlichen Umweltbedingungen ausgesetzt sind (für einen Überblick über einzelne Fallstudien siehe Scott 2001; Walgenbach 2002).

Organisationsstrukturen. In Abgrenzung zu fast allen anderen Ansätzen der Organisationswissenschaft wird Organisationsstrukturen also nicht die Funktion zugeschrieben, Abläufe einer Organisation festzulegen (Brunsson 1989; Hasse 2005). Insofern ist der Neo-Institutionalismus durch ein nicht-funktionalistisches Verständnis von Organisationsstrukturen gekennzeichnet. Diese dienen nicht unbedingt der Organisation interner Abläufe, so die hierauf bezogene Kernaussage.

Lose Kopplung erhöht die Möglichkeiten einer Orientierung an sich ändernde – oder auch an heterogene – Umwelterwartungen. Vor diesem Hintergrund werden Angleichungen an die Organisationsumwelt angenommen, die unter dem Stichwort der *Isomorphie* diskutiert worden sind (siehe v.a. DiMaggio & Powell 1983 sowie Scott 2001 für einen einflussreichen Überblick). Umwelterwartungen werden einerseits über Gesetze und Verordnungen an Organisationen adressiert (*coercive isomorphism*). Weitere Angleichungen sind das Ergebnis des Einflusses von Professionen, der Abgestimmtheit von Ausbildungsinhalten oder der Diffusion sog. Best Practices durch Beratungseinrichtungen (*normative isomorphism*). Diese Einflüsse bewirken, dass sich allgemeingültige Vorstellungen über rationale Formen der Organisation oder eines bestimmten Organisationstyps durchsetzen.⁸ Schliesslich kann auch Nachahmung, d.h. die Aufgeschlossenheit gegenüber Trends und Konjunkturen, eine Ursache für Angleichungen sein (*mimetic isomorphism*). Dabei steht eine Orientierung an Organisationen im Vordergrund, mit denen Markt- und Kooperationsbeziehungen unterhalten werden oder die als Peers und Vorbilder einen wichtigen Orientierungsrahmen bilden (Kondra & Hinnings 1998; Hasse & Wehner 2005). Insbesondere unter Bedingungen hoher Ungewissheit ist demnach die Übernahme andernorts beobachteter und als erfolgreich bewerteter Strukturen naheliegend (Haveman 1993). Ebenfalls ist Nachahmung grundsätzlich eine bewährte Strategie, um gegenüber Konkurrenten nicht ins Hintertreffen zu geraten (Lant & Baum 1996).

Die hier berücksichtigten Formen der Angleichung basieren auf der Vermittlung gesellschaftlicher Einflüsse über Organisationen. Als Vermittlungsorganisationen werden insbesondere staatliche Regulierungseinrichtungen, Ausbildungsinstitutionen, Unternehmensberater, Kooperationspartner, Wettbewerber und allgemein sämtliche Organisationen berücksichtigt, mit denen eine gegebene Organisation Beziehungen unterhält. Der nicht immer genau definierte Begriff des *organisatorischen Feldes* bezeichnet dieses Ensemble an Organisationen, von denen Einflüsse in Richtung Strukturangleichung ausgehen (DiMaggio 1986).

2. Jenseits der Organisationsanalyse

2.1 World Polity

In Ergänzung zur organisationswissenschaftlichen Ausrichtung gibt es einen makrosoziologischen

⁸ So ist ein Krankenhaus oder eine Schule gut beraten, sich an Professionsnormen von Ärzten bzw. Lehrern zu orientieren, ein Unternehmen sollte sich den Vorstellungen moderner Unternehmensführung, so wie sie Managern im Verlauf ihrer Ausbildung oder in der Weiterbildung nahegebracht wird, nicht verschliessen, und es sollte sich auch nicht als „beratungsresistent“ gegenüber den Vorstellungen von anerkannten Experten zeigen.

Schwerpunkt der soziologischen Institutionenanalyse, der unter dem Dach des *world polity*-Konzepts versammelt ist. In den in Boli & Thomas (1999) versammelten Arbeiten werden Durchsetzung und Ausbreitung der *world polity* mit dem quantitativen Wachstum internationaler Nicht-Regierungsorganisationen (INROs) seit 1875 in Beziehung gesetzt. Zugleich wird aufgezeigt, dass dieser in sich sehr heterogene Organisationstypus durch eine starke Orientierung an dominanten Prinzipien wie Universalismus, Individualismus, selbstorganisierte Handlungsfähigkeit, Fortschrittsglaube und Weltbürgerschaft gekennzeichnet ist. Auf dieser Grundlage gelingt es INROs, die weder über formale demokratische Legitimation noch über die Möglichkeit verfügen, rechtlich bindende Entscheidungen durchzusetzen, zu handlungsmächtigen Akteuren im System der Weltgesellschaft zu avancieren. Anhand verschiedener Politikbereiche wird der erhebliche Einfluss von INROs auf die Verabschiedung nationaler Gesetze und internationaler Richtlinien aufgezeigt. Dies gilt Boli und Thomas zufolge nicht nur für die Bereiche, die, wie die Umwelt- und Menschenrechtspolitik, im Zentrum der Medienaufmerksamkeit stehen, sondern auch für die eher verdeckte Einflussnahme auf Standardisierungs- und Normbildungsprozesse in Wirtschaft, Wissenschaft und Technik (siehe auch Brunsson & Jacobsson 2000).

Im Vergleich zu institutionalistischen Organisationsanalysen sind zwei Erweiterungen der Untersuchungsperspektive hervorzuheben: Erstens wird davon ausgegangen, dass sämtliche Organisationen ähnlichen Einflüssen ausgesetzt sind, weil sie in einen übergeordneten kulturellen Rahmen eingebettet sind (Meyer et al. 1994). Die Beschränkung auf einzelne organisatorische Felder und dort vorherrschende Beziehungen wird somit aufgegeben. Zweitens bilden Organisationen und deren gleichförmiger Wandel aus dieser erweiterten Perspektive nur einen von mehreren Untersuchungsbereichen, in dem sich gerichtete Entwicklungen beobachten lassen. So ist in empirischen Untersuchungen aufgezeigt worden, dass auch Vorstellungen individueller Lebensführung (z.B. gesundheitsbewusste Lebensführung oder lebenslanges Lernen) und Konzepte einzelner biografischer Abschnitte (z.B. Kindheit als geschützte Lebensphase oder sog. Neue Alte als aktiv partizipierende Gesellschaftsmitglieder) Gegenstand von Beeinflussungen geworden sind, die massive Angleichungen bewirkt und sich im historischen Zeitverlauf verändert haben. Dasselbe gilt für Erwartungen an Staaten und deren Massnahmen z.B. im Bereich des Umweltschutzes, der Sozialpolitik oder der Bildung.⁹

Zusammen betrachtet bildet der nicht-funktionalistische Charakter der Erklärungen für Strukturveränderungen das gemeinsame Band zwischen den auf Organisationen und auf Staaten ausgerichteten Untersuchungsfeldern des Neo-Institutionalismus (Schneiberg & Clemens 2004). Damit ist nicht behauptet, Strukturen seien generell funktionslos. Vielmehr ist entscheidend, dass sich in ihnen eine symbolische Anpassung an übergeordnete Erwartungen ausdrückt, deren substantielle Effekte unbestimmt sind. Strukturen zielen demnach nicht auf die Gestaltung interner Bedingungen, und ebensowenig sind sie durch diese determiniert.

Der Neo-Institutionalismus hat die Bedeutung der kulturellen Verfasstheit der modernen Gesellschaft

⁹ Für die Bezugnahme auf Muster moderner Individualität siehe beispielsweise Meyer (1990) sowie Frank et al. (1995); zur kulturellen Prägung moderner Staaten siehe insbesondere Meyer (1980); Frank et al. (2000).

radikal aufgewertet. Auch vorherrschende Formen der Rationalität werden als Ausdruck kulturell verfestigter Grundüberzeugungen aufgefasst. Kulturtheoretisch ist dabei bedeutsam, dass die neo-institutionalistischen These einer kulturellen Einbettung vorherrschender Rationalitätsauffassungen nicht nur an Max Weber anknüpft. Vielmehr ist zugleich eine Anlehnung an den Sozialkonstruktivismus von Berger & Luckmann (1980) kennzeichnend (Meyer 1992). Aus dieser Perspektive sind die Möglichkeiten einer instrumentellen Nutzung kultureller Vorgaben begrenzt, weil sie vorwiegend „hinter dem Rücken“ der Beteiligten wirken (Zucker 1977). Für die Theoriegrundlagen bedeutet dies: Der bereits bei Max Weber angesprochene Prozess der Rationalisierung wird in der neo-institutionalistischen Zuspitzung von jedweder interessentheoretischen Begründung befreit. An deren Stelle rückt ein geradliniges theoretisches Modell gesellschaftlicher Rationalisierung.

2.2 Institutionelle Arbeit

Die insbesondere in der *world polity*-Forschung deutlich werdende kulturtheoretische Zuspitzung hat eine aktors- und handlungstheoretische Ausrichtung des soziologischen Neo-Institutionalismus als eine Art Gegenbewegung provoziert. Im Zentrum der Aufmerksamkeit stand dabei zunächst der Akteurstypus des *institutional entrepreneurs*, der aktiv und zielgerichtet interveniert und auf diese Weise institutionelle Neuerungen initiiert und vorantreibt (siehe DiMaggio 1988). Als institutionelle Unternehmer sind einzelne Individuen, aber auch Professionen, sogenannte Standardsetzer und soziale Bewegungen berücksichtigt worden (vgl. Hasse & Krücken 2008b: 542). Jeweils wurde die Figur des institutionellen Unternehmers mit dem Anliegen eines strategisch initiierten, interessen- und machtpolitisch motivierten Institutionenwandels verbunden (Beckert 1999). Institutionelle Unternehmer sind demnach Akteure, die es verstehen, bestehende institutionelle Elemente in innovativer Weise zu neuen Bedeutungen zu rekombinieren und diverse institutionelle Logiken für ihre Zwecke zu nutzen.

Das Konzept einer *institutional work* ist dem des institutionellen Unternehmertums verwandt. Es ist jedoch wesentlich weiter gefasst: Zum einen bezieht es sich nicht nur auf die Schaffung und Zerstörung von Institutionen, sondern auch auf deren Aufrechterhaltung (bzw. Reproduktion). Zum anderen umfasst es ein breites Spektrum hierauf bezogener Aktivitäten, die pointiert als „Anstrengungen kulturell kompetenter Akteure“ (Walgenbach & Meyer 2008: 112) beschrieben worden sind.¹⁰ Das Konzept institutioneller Arbeit hat in jüngster Zeit erhebliche Resonanzen erzeugt: „Institutional work represents one of the most active and thriving frontiers in institutional theory“, bemerken deshalb Hwang & Colyvas (2010: 2). Gleichwohl handelt es sich um eine kritische Entwicklung innerhalb des Neo-Institutionalismus, weil die „theoretische Grundlage, nämlich das auf der Arbeit von Berger & Luckmann basierende Verständnis von Institutionen als internalisierten Selbstverständlichkeiten des alltäglichen Lebens, preisgegeben ... (wird und man, d.V.) sich eigentlich gar nicht mehr mit institutionalisierten Praktiken“ beschäftigt (Meyer & Hammerschmid 2006: 167).

¹⁰ Zugleich wird hervorgehoben, dass hier keine schlichte Rückkehr zum Modell des rationalen Akteurs vorliegt: „Rather, we draw on an understanding of actors as rational in the sense that they are able to work with institutionally-defined logics of effect or appropriateness (March 1994), and that doing so requires culturally-defined forms of competence and knowledge, as well as the creativity to adapt to conditions that are both demanding and dynamic...“ (Lawrence & Suddaby 2006: 219).

Eine Möglichkeit diesem Problem entgegenzuwirken, ist eine Konzeptualisierung, die den *alltäglichen Charakter* institutioneller Arbeit stärker herausstellt als bislang geschehen und so wieder stärker an den grundlegenden Beitrag von Berger & Luckmann anzuschliessen. Zur Bedeutung von Sprache heisst es dort, dass die „objektivierte soziale Welt ... von der Sprache auf logische Fundamente gestellt (wird). Das Gebäude unserer Legitimationen ruht auf der Sprache, und Sprache ist ihr Hauptinstrument“ (1980: 69).

2.3 Sprache und Accounts

Lawrence & Suddaby (2006: 239) betonen den Stellenwert von Sprache, wenn sie institutionelle Arbeit als „often language-centred“ charakterisieren. Die organisationsbezogene Diskursanalyse (untergliedert in Rhetorik, Narrative, Dialog) und die Semiotik werden von ihnen zu den wichtigen und aussichtsreichen Untersuchungspfaden gezählt. Mittlerweile liegen zum Einsatz von Rhetorik – gekennzeichnet durch seinen spezifischen Fokus auf Überzeugung und Beeinflussung – eine Reihe neo-institutionalistischer Studien vor (z.B. Suddaby & Greenwood 2005). Narrative Untersuchungsperspektiven sind demgegenüber unterrepräsentiert, erfahren aber derzeit starke Aufmerksamkeit (s. Zilber 2009).

Für den Neo-Institutionalismus impliziert eine Stärkung dieser Forschungsperspektive, Analyseschwerpunkte von rhetorischen (Aussen-)Darstellungen hin zu legitimierenden *accounts* in Form von (intern) wirkmächtigen Begründungen zu verschieben.¹¹ Der Stellenwert, der Accounts im Sinne von Begründungen in Institutionalisierungsprozessen zukommt, wird von Walgenbach & Meyer (2008: 67) wie folgt hervorgehoben: „Wenn Erwartungen relevanter interner und externer Bezugsgruppen und die Handlungen der Organisation voneinander abweichen, was insbesondere zu Beginn der Prozesse der Institutionalisierung bzw. Deinstitutionalisierung der Fall ist, liefern Akteure Begründungen – Accounts –, um ihre Handlungen nachvollziehbar und akzeptabel zu machen.“ Accounts fungieren in dieser Perspektive als vorgefertigte Argumentationsbausteine, die oft latent bleiben, aber, zum Beispiel in Fällen der Abweichung oder in der Krisenbewältigung, leicht aktiviert werden können. Hierauf bezogene Untersuchungen bieten gute Möglichkeiten für die Weiterentwicklung eines mit Sprache befassten institutionalistischen Zugangs. Grundgedanke ist, die konstitutive Bedeutung von Sprache hervorzuheben und Analyseschwerpunkte von der nachträglichen rhetorischen Aufbereitung (z.B. in Pressemitteilungen und Netzdarstellungen) hin zur Praxis alltäglicher Begründungen zu verschieben.

Die Akzentverschiebung von strategischen Aussendarstellungen hin zu intern wirkmächtigen Begründungen eröffnet in diesem Zusammenhang neue Möglichkeiten des Rückbezugs auf makrosoziologische Grundlagen des Neo-Institutionalismus. So ist im Anschluss an John Meyer davon auszugehen, dass soziales Handeln kognitiv und moralisch in übergreifenden institutionellen Zusammenhängen verankert ist. Demnach werden Handlungen, die auf lokaler Ebene beobachtbar

¹¹ Anschlüsse in diese Richtung liefern Creed et al. (2002), die Accounts im Diskurs um Diskriminierung am Arbeitsplatz untersucht haben. Für einen aktuellen Versuch, die Bandbreite organisatorischer Accounts im Bereich der Bildung, und zwar bei der Beurteilung von Schülerinnen und Schülern, zu berücksichtigen, siehe Hasse & Schmidt (2010b).

sind, unter der Autorität von Institutionen in Form kultureller Zurechnungen (cultural accounts) ausgeführt. Diese Zurechnungen können inhaltlich bestimmt werden; sie beziehen sich nach neo-institutionalistischer Auffassung insbesondere auf Fortschritt, Individualismus, Zweckrationalität, aber auch Gerechtigkeit.

Sprachliche Accounts legitimieren, indem sie auf den moralischen Wert von Handlungen verweisen. So lassen sich Handlungen – auch solche, die ungerecht erscheinen – mit Verweis auf ihren ‚eigentlich gerechten‘ Charakter als moralisch hochstehend darstellen und legitimieren. So kann man beispielsweise, wie vor Jahren im Schweizer Kanton Zürich geschehen, fremdsprachige Führerscheinprüfungen mit dem Argument abschaffen, sie benachteiligten die Minderheit derjenigen Migranten und Migrantinnen, die keine der in den Prüfungen angebotenen Fremdsprachen sprechen.

Neben Gerechtigkeit gilt Rationalität als Grundprinzip der Moderne. Sie begründet in neoinstitutionalistischer Perspektive die Vorstellung des zweckorientierten und rationalen Akteurs, die auf ganz unterschiedliche soziale Einheiten – Individuen, Organisationen bis hin zu Nationalstaaten – angewendet wird. Um als legitimer Akteur anerkannt zu werden, ist es demnach erforderlich, dass den Einheiten die Fähigkeit und Befugnis zugesprochen wird, selbstverantwortlich zu handeln – für sich selbst, für die Anliegen Anderer oder im Dienst einer übergeordneten Sache. In jedem Fall gilt: „Die konstruierte Fähigkeit zu verantwortlicher Agentschaft macht den Kern des modernen Akteurs aus“ (Meyer & Jepperson 2005: 60). Dass verantwortliche Agentschaft mit rationalem, also vernunftgeleitetem Handeln einhergeht und nur mit solchem einhergehen kann, gilt in der westlichen Kultur als selbstverständlich. Als problematische Kräfte, die rationalem Verhalten entgegenwirken, gelten dagegen Uninformiertheit und Kontrollverlust (Schmidt & Hasse 2010). Während Kontrollverlust auf individueller Ebene insbesondere auf ein Übermass an Gefühlen zurückgeführt wird, welches sich schließlich in mehr oder weniger unkontrollierten Affekthandlungen manifestiert, drohen bei Kollektivakteuren (also Staaten und Organisationen) Planungs-, Steuerungs- und Implementationsdefizite.

Sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene berechtigen vorgebliche Unvernünftigkeiten Anderer zu Hilfe und Intervention. Die mit Hilfe und Intervention verbundene gesellschaftliche Anerkennung ist am höchsten, wenn Handlungsträger dabei nicht als Agenten in eigener Sache in Erscheinung treten. So identifizieren Meyer und Jepperson (2005) eine Statushierarchie der modernen Gesellschaft, in der rationale Akteure, die sich für Andere oder für abstrakte Prinzipien einsetzen, den höchsten Status zugeschrieben bekommen – während diejenigen, die mit dem Idiom der Unvernunft belegt werden können, am unteren Ende rangieren.

Diskussion

Die in diesem Beitrag skizzierten Forschungslinien des soziologischen Neo-Institutionalismus lassen sich wie folgt für eine Weiterentwicklung des von Ulrich Saxer initiierten Forschungsprogramm einer institutionalistischen Publizistik- und Medienwissenschaft nutzen. Allgemein ist zunächst eine starke empirische Orientierung und die Verwendung von Fallstudien nahegelegt, die historische Entwicklungen anhand beteiligter Organisationen und unter Berücksichtigung relevanter

Rahmenbedingungen rekonstruieren.¹² Inhaltlich bieten die einleitend genannten Schwerpunkte einen Orientierungsrahmen: (1) Fragen institutionellen Wandels, (2) kognitive Rahmungen in Form von Klassifikationen und Typisierungen sowie (3) Fragen der Legitimität im Sinne einer kritischen Hinterfragung oder bereitwilligen Unterstützung (zum Beispiel bestimmter Medien und Medienformate oder bestimmter Kommunikationsformen).

Darüber hinaus begründet die im ersten Abschnitt behandelte Organisationsperspektive des Neo-Institutionalismus einen speziellen Fokus auf Medienorganisationen i.S.v. Verlagshäusern, Presseagenturen, Rundfunk- und Fernsehstationen. Medienorganisationen sind in dieser Perspektive selbst Institutionen, d.h. sie verfügen über ein hohes Mass an taken-for-grantedness, und sie prägen die Medienentwicklung. Zugleich ist in ihnen ein breites Spektrum einzelner Institutionen wirksam, weil sie in eine institutionelle Umwelt eingebettet sind. Regulierungseinrichtungen, Professionsverbände, soziale Bewegungen und Experten üben demnach einen steten Einfluss aus. Zudem sensibilisiert der Neo-Institutionalismus dafür, dass sich auch Medienorganisationen an Peers, Konkurrenten und Vorbildern (also anderen Medienorganisationen) orientieren, wenn sie Entscheidungen treffen und grundlegende Strategien – etwa zum Umgang mit neuen Medien – entwickeln. Im Ergebnis sind somit die Angleichungen zu erwarten, die als Isomorphie ausgewiesen werden und die insbesondere innerhalb abgrenzbarer organisatorischer Felder wirksam sind. Schliesslich eröffnet auch das Postulat einer losen Kopplung zwischen formalen Strukturen einerseits und andererseits intern massgeblichen Orientierungen Forschungsperspektiven, die sich beispielsweise auf zugeschriebene Aufgaben der Meinungs- und Willensbildung (oder auch auf Erwartungen der Gewinnerzielung) beziehen lassen und mit deren Hilfe hieraus resultierende Spannungen z.B. zu tatsächlichen Arbeitsbedingungen (bzw. zu intern vorherrschenden Professionsidealen) rekonstruiert werden können.

In Anlehnung an Ausführungen des zweiten Abschnitts sind die publizistik- und medienwissenschaftlichen Perspektiven des Neo-Institutionalismus allerdings nicht darauf beschränkt, Medien ausschliesslich unter Organisationsgesichtspunkten zu untersuchen. Mit Bezug auf das *world polity* - Konzept ist zunächst hervorzuheben, dass Medien nicht lediglich Adressaten von Institutionalisierungen bzw. von Prozessen institutionellen Wandels sind. Vielmehr sind sie selbst ein wichtiges Sprachrohr für all jene, die sich als Agenten der *world polity* einer Stärkung und Verbreitung von Rationalisierungs- und Fairnessidealen verschrieben haben. Darüber hinaus sind sie selbst wichtige Agenten in dieser Angelegenheit, indem sie Missstände anprangern und Verbesserungen anmahnen. Kurzum: An dieser Stelle geht es um die spezielle Wirkung der Medien (auf Staaten, Organisationen und Individuen), die im Neo-Institutionalismus bislang noch nicht gebührend einbezogen worden sind.

Ebenso scheinen *institutional entrepreneurship* und alltägliche Formen institutioneller Arbeit in besonderer Weise geeignet, über Organisationen hinausweisende Forschungsperspektiven aufzuzeigen. So handelt es sich offensichtlich im Falle der Medienindustrie um einen Sektor, der eine starke Affinität zu einflussreichen „Machern“ wie Berlusconi, Murdoch, Springer etc. pp. aufweist. Hieraus haben sich nicht nur bemerkenswerte Konzentrationsprozesse entwickelt, sondern es sind

¹² Siehe z.B. Leblci et al. (1991) für eine in dieser Hinsicht vorbildliche Untersuchung zur Entwicklung des Rundfunkwesens in den USA.

zuweilen starke Einflüsse auf rechtliche, politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu beobachten. Diese treten in neo-institutionalistischer Perspektive als extreme Form eines institutionellen Unternehmertums in Erscheinung, aus der sich vielzählige Forschungsfragen zu Voraussetzungen, Erscheinungsformen und Folgen generieren lassen. Für die Analyse des medialen und kommunikativen Alltagsgeschäfts und für damit einhergehende institutionelle Effekte scheint zudem das Konzept institutioneller Arbeit besondere Perspektiven zu eröffnen. Nirgends sonst ist die Vorstellung sprachlicher Arbeit und einer sprachlich verfassten Bearbeitung von Institutionen so unmittelbar einleuchtend wie im Medienbereich.

Für bisherige publizistik- und medienwissenschaftliche Forschungsschwerpunkte ist aus neo-institutionalistischer Perspektive auffällig, dass sie in besondere Weise auf Fragen der rhetorischen Aufbereitung von Informationen ausgerichtet sind. Diese Perspektive fokussiert insbesondere auf intentionale und mehr oder wenige strategische Kommunikation – entweder nach aussen oder auch in die organisationsinterne Öffentlichkeit. Aus der Annahme, dass Sprache dabei zum Zwecke der Erzielung von Effekten sorgfältig aufzubereiten ist, lassen sich Optimierungs- und Gestaltungsüberlegungen ableiten. Nicht zuletzt eröffnet diese Annahme Praxis- und Professionsperspektiven, weil sie die instrumentelle Nutzung entsprechenden Expertenwissens nahelegt (Sandhu 2009: 87). Die in neueren Entwicklungen des Neo-Institutionalismus begründete Ergänzung dieses Forschungsschwerpunkts in Richtung einer Einbeziehung alltäglicher und teils vorbewusster *narratives* führt demgegenüber dazu, das gesamte Spektrum der Sprachverwendung in den Blick zu nehmen. Organisationskommunikation beschränkt sich somit nicht auf die äusserliche Darstellung durch Kommunikationsabteilungen und –experten einer Organisation, sondern sie ist konstitutiv für das Selbstverständnis und für mögliche Weiterentwicklungen einer gegebenen Organisation. Der Neo-Institutionalismus stützt hier also eine Sichtweise, die Organisationskommunikation als Kern jeden organisatorischen Geschehens ausweist – und das könnte die bedeutsamste Implikation neuerer institutionentheoretischer Entwicklungen sein.

Literatur

- Aldrich, Howard E./Marsden, Peter V. (1994): Environments and Organizations. In: Smelser, Nils J./Swedberg, Richard (eds.): *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton, NJ: Princeton University Press: 361-392
- Beckert, Jens (1999): Agency, Entrepreneurs, and Institutional Change. The Role of Strategic Choice and Institutionalized Practices in Organizations. In: *Organization Studies*, 20: 777-799
- Berger, Peter L./ Luckmann, Thomas (1980): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt a.M.: Fischer, 5. Aufl.
- Boli, John/Thomas, George, M. (eds.) (1999): *Constructing World Culture: International Nongovernmental Organizations Since 1875*. Stanford: Stanford University Press
- Brunsson, Nils (1982): The Irrationality of Action and Action Rationality: Decisions, Ideologies and Organizational Actions. In: *Journal of Management Studies* 9: 29-44
- Brunsson, Nils (1989): *The Organization of Hypocrisy. Talk, Decisions, and Actions in Organizations*. Chichester: Wiley
- Brunsson, Nils/ Jacobsson, Bengt (2000): *A World of Standards*. Oxford: OUP
- Campbell, John L. (2006): Institutional Analysis and the Paradox of Corporate Social Responsibility. In: *The American Behavioral Scientist* 49: 925.

- Creed, W.E.Douglas/ Scully, Maureen A./ Austin, John R. (2002): Clothes Make the Person? The Tailoring of Legitimizing Accounts and the Social Construction of Identity: In: *Organization Science*, 13: 475-496
- DiMaggio, Paul J. (1986): Structural Analysis of Organizational Fields: A Blockmodel Approach. In: Staw, Barry M./Cummings, Larry L. (eds.): *Research in Organization Behavior*, Vol. 8. Greenwich, CT: JAI: 355-370
- DiMaggio, Paul J. (1988): Interest and Agency in Institutional Theory. In: Zucker, L. G. (ed.): *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*. Cambridge, MA: Ballinger, 3-21
- DiMaggio, Paul J. (1991): Constructing an Organizational Field as a Professional Project: U.S. Art Museums. In: Powell, Walter W./DiMaggio, Paul J. (eds.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago/London: University of Chicago Press: 267-299
- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited. In: *American Sociological Review* 48: 147-160
- Djelic, Marie L., (2010): Institutional Perspectives – Working towards Coherence or Irreconcilable Diversity. In: Morgan, Glenn et al. (eds.): *Comparative Institutional Analysis*. Oxford: OUP, 15-40
- Donges, Patrick (2006): Medien als Institutionen und ihre Auswirkungen auf Organisationen. *Perspektiven des soziologischen Neo-Institutionalismus für die Kommunikationswissenschaft*. In: *Medien & Kommunikationswissenschaft* 54 (4): 563-578.
- Fligstein, N., 1990: *The Transformation of Corporate Control*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Frank, David/Meyer, John W./Miyahara, David (1995): The Individualist Polity and the Centrality of Professionalized Psychology. In: *American Sociological Review* 60: 360-37
- Frank, David/Wong, Suk-Ying/Ramirez, Francisco/Meyer, John W. (2000): Embedding National Societies: Worldwide Changes in University Curricula, 1895-1994. In: *Comparative Education Review* 44: 29-53
- Granovetter, Mark (1985): Economic Action and Social Structure. The Problem of Embeddedness. In: *American Journal of Sociology* 91: 481-510 (dt. Ökonomisches Handeln und soziale Struktur. Das Problem der Einbettung. In: Müller, Hans-Peter/Sigmund, Steffen (Hg.) (2000): *Zeitgenössische amerikanische Soziologie*. Leske + Budrich: 177-207)
- Hannan, Michael T./Freeman, John (1984): Structural Inertia and Organizational Change. In: *American Sociological Review* 1984: 149-164
- Hasse, Raimund (2003): *Die Innovationsfähigkeit der Organisationsgesellschaft. Organisation, Wettbewerb und sozialer Wandel*. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Hasse, Raimund (2005): Luhmann's Systems Theory and the New Institutionalism. In: Seidl, David/Becker, Kai Helge (eds.): *Niklas Luhmann and Organization Studies*. Kritianstad: Liber & Copenhagen Business School Press: 248-261
- Hasse, Raimund (2006): Der Neo-Institutionalismus als makrosoziologische Kulturtheorie. In: Senge, K./ Helmann, K.-U. (Hg.): *Einführung in den Neo-Institutionalismus*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 150-160
- Hasse, R., 2009: Ökonomisierung bei Non-Profits, Großunternehmen und Start-ups - eine theoriegeleitete Diskussion empirischer Trends. In: Endreß, M./ Matys, T. (Hg.), *Die Ökonomie der Organisation - die Organisation der Ökonomie*. Wiesbaden: VS, 93-119.
- Hasse, Raimund/ Krücken, Georg (2005): *Neo-Institutionalismus*. Bielefeld: Transcript, zweite Auflage
- Hasse, Raimund/ Krücken, Georg (2008a): Institutionen. In: Baur, N./ Korte, H./ Löw, M./ Schroer, M. (Hg.), *Handbuch Soziologie*. Wiesbaden: VS: Verlag für Sozialwissenschaften, 163-182.

- Hasse, Raimund/ Krücken, Georg (2008b): Systems Theory, Societal Contexts, and Organizational Heterogeneity. In: Greenwood, R./ Oliver, C./ Sahlin, K./ Suddaby, R. (eds.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Thousand Oaks, CA: Sage, 539-559
- Hasse, Raimund/ Schmidt, Lucia (2010a): Unternehmertum, Arbeit, Sprache. Zur Mikrofundierung des Neo-Institutionalismus. In: Sociologia Internationalis 48/2: 81-108.
- Hasse, Raimund/ Schmidt, Lucia (2010b): Inequality decisions and accounts: The case of tracking in a Swiss elementary school. Institute for Sociology, University of Lucerne, Working Paper 09 (http://www.unilu.ch/files/hasse_schmidt_inequality-decisions-and-accounts.pdf).
- Hasse, Raimund/Wehner, Josef (2005): Innovation und Wettbewerb im Mediensystem. Eine netzwerktheoretische Perspektive. In: Medienwissenschaften Schweiz 12: 26-37
- Haveman, Heather A. (1993): Follow the Leader. Mimetic Isomorphism and Entry into New Markets. In: Administrative Science Quarterly 38: 593-627
- Hwang, Hokyung/ Colyvas, Jeanette A. (2010): Problematizing Actors and Institutions in Institutional Work. Forthcoming in: Journal of Management Inquiry (published online 15.11.10, 1-5)
- Künzler, M./ Jarren, O. (2009): Mediensysteme – Medienorganisationen. In: Bonfadelli, H./ Jarren, O./ Siegert, G. (Hg.): Einführung in die Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Bern: Haupt, 215-238
- Kondra, Alex Z./Hinings, Christopher R. (1998): Organizational Diversity and Change in Institutional Theory. In: Organization Studies 19: 743-767
- Lant, Theresa, K./Baum, Joel A.C. (1996): Cognitive Sources of Socially Constructed Competitive Groups. In: Scott, W.Richard/Christensen, Schon (eds.): The Institutional Construction of Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage: 15-38
- Lawrence, Thomas B./ Suddaby, Roy (2006): Institutions and Institutional Work. In: Clegg, S.R./ Hardy, C./ Lawrence, T./ Nord, W.R. (eds.): The Sage Handbook of Organization Studies. London: Sage Publications, 2nd ed., 215-254
- Lawrence, Thomas B./ Suddaby, Roy/ Leca, Bernard (eds) (2009): Institutional Work. Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations. Cambridge/ New York: Cambridge University Press
- Leblebici, H. et al., 1991, Institutional Change and the Transformation of Interorganizational Fields. An Organizational History of the U.S. Radio Broadcasting Industry. N: Administrative Science Quarterly 36: 333-363.
- Luhmann, Niklas (1981): Organisation und Entscheidung. In: Luhmann (1981): 335-389.
- March, James G./Olsen, Johan P. (1989): Rediscovering Institutions. The Organizational Basis of Politics. New York: Free Press.
- Meyer, John W. (1980): The World Polity and the Authority of the Nation-State. In: Bergesen, Albert (ed.): Studies of the Modern World-System. New York: Academic Press: 109-37
- Meyer, John W. (1990): Individualism: Social Experience and Cultural Formulation. In: Rodin, Judith/Schooler, Carmi/Schaie, K. Warner (eds.): Self-Directness: Causes and Effects Throughout the Life Course. Hillsdale, N.J.: Erlbaum: 51-58
- Meyer, John W. (1992): From Constructionism to Neo-institutionalism: Reflections on Berger and Luckmann. In: Perspectives 15: 11-12
- Meyer, John W./ Rowan, Brian (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology, 83: 340-363
- Meyer, John W./Boli, John/Thomas, George M. (1994): Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account. In: Scott, W.Richard/ Meyer, John W. (eds.): Institutional Environments and Organizations. Structural Complexity and Individualism. Thousand Oaks: Sage: 9-26

- Meyer, John W./Jepperson, Ronald (2005): Die "Akteure" der modernen Gesellschaft. Die kulturelle Konstruktion sozialer Agentschaft. In: Meyer, John W. (2005): Weltkultur. Wie die westlichen Prinzipien die Welt durchdringen. Frankfurt/Main: Suhrkamp: 47-84
- Meyer, John W./Scott, William R. (eds.), 1983: Organizational Environments. Ritual and Rationality. Beverly Hills, CA: Sage
- Meyer, Marshall W./ Zucker, Lynne G., 1989, Permanently Failing Organizations. Newbury Park, CA: Sage.
- Meyer, Renate/ Hammerschmid, Gerhard (2006): Die Mikroperspektive des Neo-Institutionalismus. Konzeption und Rolle des Akteurs. In: Senge, K. & Hellmann, K.-U. (Hrsg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Wiesbaden: VS, 160-171
- Mizruchi, Mark S./ Fein, Lisa C. (1999): The Social Construction of Organizational Knowledge: A Study of the Uses of Coercive, Mimetic, and Normative Isomorphism. In: Administrative Science Quarterly, 44 (4): 653-683
- Nohria, Nitin/Gulati, R. (1994): Firms and their Environments. In: Smelser, Neil.J./Swedberg, Richard. (eds.): The Handbook of Economic Sociology. Princeton, NJ: Princeton University Press: 529-555
- Oliver, C., 1991a, Strategic Responses to Institutional Processes. In: Academy of Management Review 16: 145-179.
- Oliver, C., 1991b, The Antecedence of Deinstitutionalization. In: Organization Studies 13: 563-588.
- Sandhu, Swaran, 2009: Strategic Communication. An International Perspective. In: International Journal of Strategic Communication 3: 72-92.
- Sandhu, Swaran, 2012: Public Relations und Legitimität – ein neo-institutioneller Ansatz. Wiesbaden: VS (im Erscheinen).
- Schmidt, L./ Hasse, R., 2010: Kulturelle Zurechnungen und Vokabulare der Problemkonstruktion. In: Soziale Probleme 21/2: 141-166.
- Schneiberg, Marc/Clemens, Elizabeth S. (2004): The Typical Tools for the Job: Research Strategies in Institutional Analysis. Forthcoming. In: Powell, Walter W./Jones, Dan L. (eds.): How Institutions Change. Chicago, IL: Chicago University Press
- Scott, W. Richard (2001): Institutions and Organizations. Zweite, erweiterte und überarbeitete Auflage, Thousand Oaks/CA: Sage
- Stinchcombe, Arthur L. (1965): Social Structure and Organizations. In: March, James G. (ed.): Handbook of Organizations. Chicago: Rand McNally: 142-193
- Strang, D./ Meyer, J.W., 1993, Institutional Conditions for Diffusion. In: Theory and Society 22: 487-511.
- Strang, D./ Soule, S.A., 1998, Diffusion in Organizations and Social Movements: From Hybrid Corn to Poison Pill. In: Annual Review of Sociology 24: 265-290.
- Suchman, Mark C. (1996): Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. In: Academy of Management Review, 20: 571-610
- Türk, Klaus (1995): Die Organisation der Welt. Herrschaft durch Organisation in der modernen Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Walgenbach, Peter (2002): Neoinstitutionalistische Organisationstheorie – State of the Art und Entwicklungslinien. In: Managementforschung 12: 155-209
- Walgenbach, Peter/ Meyer, Renate (2008): Neoinstitutionalistische Organisationstheorie. Stuttgart: Kohlhammer

Zilber, Tammar B. (2009): Institutional Maintenance as Narrative Acts. In: Lawrence, T.B./ Suddaby, R./ Leca, B. (eds): *Institutional Work. Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations*. Cambridge: Cambridge University Press, 205-235

Zucker, Lynne G. (1977): The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. In: *American Sociological Review* 42: 726-743

Zucker, Lynne G. (ed.) (1988): *Institutional Patterns and Organizations. Culture and Environment*. Cambridge, Ma.: Ballinger