

Die Soziologie wirtschaftlicher Konventionen als Organisationsforschung – eine kritische Reflexion

(Zur Veröffentlichung in: Knoll, L., (Hg.), 2014: Organisation und Konvention. Wiesbaden: VS, 327-354)

1. Einleitung

Ziel dieses Beitrags ist, die Soziologie wirtschaftlicher Konventionen (*Économie des conventions*, im Folgenden EC) mit der gegenwärtigen Organisationsforschung in Beziehung zu setzen und mögliche Anknüpfungspunkte zu identifizieren. Dabei soll insbesondere der Frage nachgegangen werden, inwiefern von der EC zu erwarten ist, sich als sichtbarer und von anderen Ausrichtungen abgrenzbarer Teil der Organisationsforschung zu etablieren. Die Auseinandersetzung mit dieser Fragestellung enthält vier Schritte: Im ersten Schritt erfolgt eine Außenbeschreibung der EC, die diese als neuen und (noch) nicht zum scientific establishment zählenden Ansatz der Organisationsforschung ausweist. Im zweiten Schritt wird die Ko-Existenz verschiedener Ansätze und sozialtheoretischer Schulen als Merkmal der gegenwärtigen Organisationsforschung ausgewiesen. In diesem Zusammenhang wird aufgezeigt, dass Erweiterungen und Vertiefungen etablierter Ansätze und Theorieschulen zu erhöhten Eintrittsbarrieren für Newcomer und Quereinsteiger geführt haben, die generell eine relative Attraktivität neuer Ansätze und Theorien begründen. Um vor diesem Hintergrund die speziellen Durchsetzungschancen der EC diskutieren zu können, werden im dritten Schritt übergeordnete Themenschwerpunkte skizziert, an denen sich Organisationsforschung und -soziologie in den vergangenen Jahrzehnten abgearbeitet haben. Hierzu zählen: (a) die Idee der Organisationsgesellschaft; (b) Studien zur eigendynamischen Entwicklung von Organisationen; (c) kritische Auseinandersetzungen mit Ausgangsannahmen der Ökonomik. Unter besonderer Berücksichtigung dieser Themenschwerpunkte werden im vierten Schritt Stand und Perspektiven der EC in der Organisationsforschung reflektiert.

Als Ergebnis wird bilanziert, dass die Bezugnahmen der EC auf die genannten Themenschwerpunkte der Organisationsforschung stark variieren: Während die kritische Auseinandersetzung mit ökonomischen Modellen vergleichsweise weit vorangeschritten ist und

Eigendynamiken von Organisationen aufgrund passender Theorieprämissen eigentlich gut erfassbar wären, hat die EC zur These der Organisationsgesellschaft bislang überraschend wenig beigetragen. Dessen ungeachtet stellt die Soziologie wirtschaftlicher Konventionen eine derzeit stark nachgefragte Theorierichtung dar, vor allem um an etablierte interaktionistische und sozialkonstruktivistische Positionen wie die von David Silverman oder Karl E. Weick anzuknüpfen und diesen neue Wege der stärkeren Einbeziehung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen zu eröffnen. Als eigenständiger Ansatz in der Organisationsforschung beginnt sich die EC jedoch erst allmählich herauszubilden. Dabei ist auf der Rezeptionsseite eine Schwerpunktsetzung auffällig, die insbesondere zu ohnehin vorliegenden methodischen Präferenzen passt – d.h. die EC wird vornehmlich als Rechtfertigungs- und Interpretationsrahmen für qualitative Analysen von Dokumenten und Interviewaussagen genutzt.

2. Außenbeschreibung der Soziologie wirtschaftlicher Konventionen

Die Auseinandersetzung mit Konventionen scheint derzeit eine lohnenswerte Angelegenheit zu sein, sammelt sich unter diesem Begriffsdach doch eine breite Palette wertvoller Beiträge. Das gilt nicht zuletzt für die Organisationssoziologie, die vor gut 10 Jahren von prominenter Seite und an sichtbarer Stelle auf die Soziologie wirtschaftlicher Konventionen aufmerksam gemacht wurde (Biggart und Beamish 2003). Ein Blick in diesen im Annual Review of Sociology veröffentlichten Übersichtsbeitrag verrät allerdings, dass anfänglich nur ein vages und unverbindliches Bild der Konventionenforschung vermittelt worden ist. So wurden in typisch US-amerikanischer Perspektive die wichtigsten Vertreter der EC als zeitgenössische ‚European thinkers‘ vorgestellt, und es wurde vorgeschlagen, dass sich die Organisationsforschung von dieser Forschungsausrichtung inspirieren lässt. Vor allem zielte der Beitrag darauf ab, für eine Perspektive zu werben, die zwischen makrotheoretischen top down-Sichtweisen, die herkömmlichen Institutionenanalysen zugeschrieben wurden, und mikrotheoretischen bottom up-Sichtweisen, die im Falle der Netzwerkforschung diagnostiziert wurden, vermittelt.

Worum geht es also, wenn von Konventionen die Rede ist? Der Grundbegriff selbst ist unverfänglich und bezeichnet zunächst lediglich eine mehr oder weniger freiwillig und mehr oder weniger bewusst akzeptierte Übereinkunft zwischen Beteiligten. In ideengeschichtlichen Rekonstruktionen kann man ihn bis hin zu Max Weber und Joseph Schumpeter zurückverfolgen, um im Anschluss hieran festzustellen, dass der Begriff in der Folgezeit nicht den Status eines zentralen sozialwissenschaftlichen Grundbegriffs erlangen konnte (Biggart

und Beamish 2003: 451ff.). In seiner Allgemeinheit und Unverfänglichkeit weist der Konventionenbegriff erhebliche Parallelen zum Institutionenbegriff auf. Ebenso wie Institutionen (s. Hasse und Krücken 2008) sollen Konventionen Regelmäßigkeiten bewirken; man vermutet Strukturierungseffekte; und durch Konventionen sollen einzelne Handlungszusammenhänge und die daran Beteiligten geprägt werden, indem sie Formate und Kategorien vorgeben. Allerdings haben Repräsentanten der Konventionenforschung – im auffälligen Gegensatz zum Neuen Institutionalismus – von Beginn an die reflexiven und sozial-praktischen Fähigkeiten beteiligter Subjekte hervorgehoben. Was im Falle der Institutionenanalyse also erst seit einiger Zeit versucht wird und nach wie vor umstritten ist (Hasse und Schmidt 2010), zählt bei Vertretern der EC zum gemeinsamen Nenner: die Vereinbarkeit der Theorie mit Ausgangsannahmen, die die Handlungsfähigkeiten und reflexiven Potenziale des einzelnen Akteurs hoch veranschlagen.

Programmatisch dient dieser Bezugsrahmen der demonstrativen Abgrenzung von den Arbeiten Pierre Bourdieus. Bourdieu kann somit als wichtiger Wegbereiter verstanden werden – nicht nur in der Sache, sondern auch zeitlich und sozial. Denn auffälligerweise geht die programmatische Entwicklung von ehemaligen Mitarbeitern Bourdieus wie Luc Boltanski und Laurent Thévenot aus, und ebenso auffälligerweise gewinnt sie mit dem Ableben Bourdieus an Schubkraft. Tatsächlich versteht sich die EC vornehmlich als Antithese zu Bourdieus Werk, das insbesondere als strukturalistischer Beitrag interpretiert wird, demzufolge Gesellschaftsmitglieder nicht in der Lage sind, sich von oktroyierten Zwängen frei zu machen und Gesellschaft auf eigenmächtige Weise zu gestalten. Genau dies wird jedoch von der EC für möglich gehalten.

Für die Organisationsforschung ist eine Theorieperspektive, die Gestaltungsmöglichkeiten hoch veranschlagt, überaus verheißungsvoll. Sie birgt das Potenzial, ein dem Forschungsfeld seit jeher innewohnende Spannungsverhältnis aufzulösen – und zwar das von akademisch orientierter Grundlagenforschung einerseits und andererseits einer berufspraktischen Perspektive, die auf eine Anwendung wissenschaftlichen Wissens abzielt. Dieses Spannungsverhältnis ist vielen sozialwissenschaftlichen Forschungsfeldern inhärent, es ist im Fall der Organisationsforschung aber besonders stark ausgeprägt. Denn während auf berufspraktischer Seite der instrumentelle Charakter von Organisationen und deren Gestaltbarkeit hervorgehoben werden, indem man Management- und auch Partizipationsmöglichkeiten hoch veranschlagt, ist die Geschichte der Organisationstheorie in weiten Teilen eine Entdeckungsreise, in deren Verlauf Faktoren identifiziert wurden, die darauf hindeuten, dass ebendiese Möglichkeiten gering zu veranschlagen sind. So gilt vom Kontingenzansatz über netzwerktheoretische und populationsökologische Beiträge bis hin

zum Neo-Institutionalismus die Ausgangsannahme, es entschieden vornehmlich Rahmenbedingungen über Sein oder Nicht-Sein von Organisationen und über deren Entwicklung. Folgt man diesen Theorieeinsichten, dann sind gestalterische Spielräume für emphatisches Management – oder auch für Formen der Mitbestimmung – sehr begrenzt. Eine Theorieperspektive, die demgegenüber Spielräume für einzelne Organisationen hoch veranschlagt, ist somit bereits aus sozialen Gründen verheißungsvoll, und zwar auch deshalb, weil sie zur Kritik und Alternativensuche anregt. Sie stellt somit Möglichkeiten einer Integration normativer und gestaltungsorientierter Perspektiven in Aussicht, die in der Soziologie seit der Blütezeit der Kritischen Theorie ein Schattendasein fristen und die in der Organisationsforschung aus den genannten Gründen besonders stark nachgefragt sind. Das generelle Interesse der Organisationsforschung an der EC ist somit gut nachvollziehbar.

Eine genauere Charakterisierung der EC hängt stark vom gewählten Referenzrahmen ab. Zum einen kann dieser Referenzrahmen territorial bzw. national bestimmt werden. Die EC tritt dann entweder als scientific establishment i.S.v. Norbert Elias (1974) in Erscheinung (Frankreich) oder sie hat den Status eines newcomers, der eher am Rande der scientific community angesiedelt ist (international und unter Einbeziehung der US-amerikanischen Szene). Während die internationale Konjunktur der EC jüngeren Datums ist, werden in Frankreich die Fundamente der EC bereits Ende der 1980er gelegt. Dies geschieht auf zweierlei Weise: Zum einen gelingt es umfangreichen Studien, ein hohes Maß an Aufmerksamkeit zu erlangen. Die Untersuchungen sind dabei vergleichsweise breit angelegt und kombinieren theoretische, empirische und normative Ansprüche. Zugleich wird eine Gesellschaftsbeschreibung zur Diskussion gestellt, die die Gegenwart bzw. die nahe Vergangenheit als Phase epochaler Umbrüche ausweist. Es wird also ein Deutungsschema verwendet, das der Soziologie zum Beispiel aus Analysen zur Informationsgesellschaft bestens vertraut ist (z.B. Bell 1973; Castells 1996). Ergänzt werden diese Studien durch programmatische Beiträge. Diese grenzen die EC nicht so sehr von bestimmten Ansätzen der aktuellen internationalen Forschung ab, sondern von der nationalen Theorietradition. Die EC wird hierdurch zum Repräsentanten einer neuen Epoche stilisiert, was innerhalb der Soziologie insbesondere auf eine demonstrative Abgrenzung gegenüber dem politisierten und außerordentlich gesellschaftskritisch inspirierten Spätwerk Bourdieus hinausläuft. Zugleich besetzen wichtige Repräsentanten der EC Schlüsselpositionen in der französischen Soziologie; sie beerben also Bourdieu auch im Hinblick auf wissenschaftspolitisch bedeutsame Ämter. Da die Soziologie Frankreichs in dieser Hinsicht in besonderer Weise zentralisiert ist, eröffnen sich hierdurch Zugänge zu Positionen, in denen über Stellenbesetzungen und über die Vergabe von Forschungsmitteln entschieden wird. Insofern führt seitdem in Frankreich kaum ein Weg an der EC vorbei.

Im internationalen Kontext ist die Situation grundverschieden. Hier ist der Einfluss Frankreichs begrenzt und französischsprachige Beiträge werden generell nur ansatzweise zur Kenntnis genommen. Ebenso kommt es im Regelfall zu Verzögerungen in der Rezeption, die, wie das Beispiel Foucaults zeigt, mehrere Jahrzehnte betragen können. Zudem müssen sich neue Forschungsrichtungen zunächst durch pointierte Einzelbeiträge Gehör verschaffen, d.h. es kommt im Regelfall nicht zum unvermittelten Export ganzer Theorieschulen. „Der neue Geist des Kapitalismus“ von Boltanski und Chiapello (2003, zuerst 1999) und „Über die Rechtfertigung“ von Boltanski und Thévenot (2007, zuerst 1991) waren derartige Einzelbeiträge. Sie sind übersetzt worden und konnten so größere Aufmerksamkeit erlangen. Zugleich haben einzelne englischsprachige Artikel, die in wichtigen Zeitschriften oder Sammelbänden veröffentlicht wurden, zur Sichtbarkeit der EC beigetragen. Für die Rezeption seitens der Organisationsforschung ist dabei wichtig gewesen, dass einige dieser Beiträge nicht nur als Weiterführungen oder lediglich als Bündelungen der EC in Erscheinung getreten sind. Vielmehr gab es auch andere Anknüpfungspunkte, die die Rezeption erleichterten. So hatte die regulation school durch Raymond Boyer bereits Eingang in die Institutionenanalyse und insbesondere in die Kapitalismusforschung gefunden (Hollingsworth und Boyer 1997), und auch die Analysen zu „Welten der Produktion“ (von Robert Salais mit dem renommierten Wirtschaftssoziologen Michael Storper, s. Storper und Salais 1997) waren Teil der internationalen Debatte. Einen weiteren Anknüpfungspunkt boten schließlich die Arbeiten Emanuel Lazegas, dessen mikrosoziologische Untersuchungen zur Wissensprozessierung in der Gruppenarbeit in den 1990er Jahren (Lazega 1992) starke Beachtung fanden und der mit einem wichtigen Vertreter der EC ein international viel beachtetes Buch zur Industrieökonomik herausgegeben hat (Faverau und Lazega 2002). Mit Boltanski und Thévenot als ehemaligen Ko-Autoren Bourdieus sowie mit Faverau und Salais konnten sich somit vier wichtige Protagonisten der EC im internationalen Kontext Anerkennung verschaffen. Die programmatische Profilierung der EC erfolgte dann zeitlich versetzt und im Anschluss an diese Einzelbeiträge. Sie wurde sichtbar in einschlägigen Handbüchern (Thévenot 2006) und Zeitschriftenbeiträgen (Salais 2007) präsentiert.¹ Seitdem gibt es – auch im internationalen Rahmen – eine viel beachtete Soziologie wirtschaftlicher Konventionen.

Neben territorialen bzw. nationalen Betrachtungen bilden disziplinäre Perspektiven einen zweiten Bezugsrahmen. Bei der Soziologie wirtschaftlicher Konventionen handelt es sich zunächst nicht um Organisationsforschung im engeren Sinn. Deshalb sind explizite

¹ Für eine Bündelung der Arbeiten zu einer „convention school“ siehe auch Jagd (2007) sowie Diaz-Bone und Thévenot (2010).

Bezugnahmen auf die Organisationsforschung noch immer schwach ausgeprägt, wenngleich die Auseinandersetzung mit einzelnen Ausrichtungen wie z.B. der Institutionenanalyse oder der Netzwerkforschung teilweise eine gewichtige Rolle spielt. In Selbstbeschreibungen der EC wird ohnehin die breite sozialwissenschaftliche Ausrichtung hervorgehoben. So wird betont, dass nicht nur Soziologen, sondern auch Politikwissenschaftler, Wirtschaftsgeografen, Statistiker und Ökonomen unter dem Dach der EC versammelt sind (z.B. Diaz-Bone und Thévenot 2010). Dessen ungeachtet ist die EC in internationaler Betrachtung als soziologisches Unternehmen zu begreifen, dem neben theoretischen und empirischen Ansprüchen auch reflexive und gesellschaftskritisch-normative Anliegen zu Grunde liegen. Auf dieser genuin soziologischen Basis können dann Themen aufgegriffen und Argumente entwickelt werden, die auch in anderen Fachbereichen auf Resonanz stoßen (können).

Aus einer disziplinären Perspektive verkörpert die EC den fast klassischen Anspruch der Soziologie, nicht nur Reflexions- und Orientierungswissen für ausgewählte Gesellschaftsbereiche zur Verfügung zu stellen, sondern praktisch sämtliche Aspekte der gesellschaftlichen Entwicklung – und der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit – thematisieren zu können. Abgesehen von der Soziologie wird dieser Universalanspruch ansonsten seitens der Ökonomik vertreten, und die EC versteht sich nicht zuletzt genau als (soziologische) Kritik an einer als dominant erachteten Ökonomik. Denn ökonomische Instrumente hinsichtlich ihrer Effektivität zu hinterfragen und zugleich dahinter verborgene Werthafte aufzudecken, kann als Kern der EC begriffen werden. Studien zum mehr oder weniger harmonischen Nebeneinander unterschiedlicher Werteordnungen und hieraus ableitbarer Rechtfertigungen bilden folglich einen Schwerpunkt des Forschungsprogramms – und welcher Disziplin, wenn nicht in der Soziologie, könnte man ein derartiges Forschungsprogramm zuordnen?

Bei einer Außenbeschreibung macht es folglich einen erheblichen Unterschied, ob man die EC aus einer disziplinären Perspektive beschreibt (d.h. Soziologie bzw. Organisationssoziologie) oder ob die Sozialwissenschaften insgesamt bzw. die sozialwissenschaftliche Organisationsforschung den Bezugspunkt bilden. Ihr provokatives Potenzial kann die EC vor allem dann entfalten, wenn der disziplinäre Kontext verlassen und die direkte Auseinandersetzung mit der Ökonomik gesucht wird. Kombiniert man diesen Befund mit der zuvor diskutierten Beobachtung, dass die EC im nationalen Forschungskontext Frankreichs – und ggf. benachbarter europäischer Länder – ungleich fester verankert ist als in der internationalen und stark von der US-amerikanischen Szene beeinflussten Forschungslandschaft, gelangt man zu folgender Situationseinschätzung: Für die Organisationsforschung, deren Internationalisierungsgrad hoch ist und die sehr stark in einen inter-

disziplinären Forschungszusammenhang mit sozialpsychologischen, politikwissenschaftlichen und ökonomischen Bezügen eingebunden ist, ist der EC ein vergleichsweise hohes Irritationspotenzial zuzuschreiben. Je ausgeprägter demgegenüber (organisations-)soziologische Bezugnahmen sind und je stärker man sich dabei auf einen europäischen Forschungskontext festlegt, desto vertrauter erscheint das Forschungsprogramm der EC. Man hat es dann weniger mit einer quasi-revolutionären Gegenbewegung zum Mainstream der Wissenschaft zu tun als vielmehr mit einer Fortschreibung von Theorietraditionen, deren Beiträge auf Gesellschaftskritik und Aufklärung abzielen. Die praktischen Implikationen hiervon sind: Im großen Zusammenhang interdisziplinärer und internationaler Forschung ist man gut beraten, die Durchsetzungschancen durch Bezugnahmen auf anerkannte Forschungsbereiche zu erhöhen; im spezifisch soziologischen und europäischen Kontext kann demgegenüber die Profilierung des Programms in Abgrenzung zu verwandten Forschungslinien vorangetrieben werden. Insbesondere Institutionenanalysen sind im ersten Fall ein mächtiger Verbündeter, während sie im zweiten Fall als Konkurrenten in Erscheinung treten.

3. Ansätze und Sozialtheorien in der Organisationsforschung – eine Kritik

Für die Erörterung der Frage, welche Perspektiven sich der EC als ein eigenständiger Ansatz innerhalb der Organisationsforschung eröffnen, soll im folgenden Schritt zunächst der Bedarf an Ansätzen reflektiert werden. Warum also überhaupt Ansätze? Teil der Antwort auf diese Frage dürfte sein, dass Ansätze den Bezug auf Forschungsprogramme, Theorieannahmen und Themenschwerpunkte erlauben, ohne diese Festlegungen im Detail begründen zu müssen. Ansätze dienen insofern der Entlastung. Sie stellen eine Form der Spezialisierung dar, die als Folge des Erfolgs und Wachstums eines Forschungsfeldes dann zu erwarten sind, wenn sich Differenzierungen z.B. nach Maßgabe von Forschungsobjekten oder Methoden nicht durchsetzen können. In diesen Fällen ist die Konjunktur von Ansätzen eine naheliegende Entwicklung.

Ansätze und deren Rivalität haben insofern mit Wachstum zu tun. In seiner berühmten Studie zum Thema „Big Science“ machte Derek de Solla Price (1974) auf das enorme Wachstum der modernen Wissenschaft aufmerksam, ohne dabei speziell auf die Organisationsforschung einzugehen. Bezugnehmend auf einzelne Wissenschaftler zeigte er für die meiste Zeit des 20. Jahrhunderts, dass sich die Anzahl aktiver Wissenschaftler alle paar Jahre verdoppelt hatte. Auf der Grundlage überaus plausibler Annahmen – 1. der Trend ist ungebrochen, 2. einzelne Wissenschaftler veröffentlichen nicht weniger als ehemals, 3.

die Sozialwissenschaften bzw. die Organisationsforschung haben sich nicht unterdurchschnittlich entwickelt (das Gegenteil ist eher anzunehmen) – kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass in den letzten paar Jahren ebenso viel oder gar mehr publiziert worden ist wie jemals zuvor. Das noch junge 21. Jahrhundert hat demnach mehr Publikationen hervorgebracht als das gesamte 20. Jahrhundert; im 20. Jahrhundert entstammt die Mehrzahl der Artikel und Bücher den 1990er Jahren usw.

Wie lässt sich dieser massive Überschuss an Wissensproduktion verarbeiten? Eine Möglichkeit ist der Rückbezug auf klassische Texte (Abbott 2006), weil es dann viel weniger zu lesen gibt – und zwar geschrieben von Autoren, denen nur ein relativ begrenzter Umfang an Fachliteratur zur Verfügung stand. Während einige konzeptionelle Beiträge durch diese Forschungsstrategie gekennzeichnet sind und sich z.B. vornehmlich auf Max Weber oder Niklas Luhmann beziehen, ist dies für andere keine angemessene Herangehensweise. Insbesondere Nachwuchswissenschaftler und all diejenigen, die gegenüber Evaluationsinstanzen signalisieren müssen, dass sie mit dem Stand der Forschung und mit aktuellen empirischen Beschreibungen vertraut sind, können sich nicht auf Publikationen aus einer mehr oder weniger weit zurückliegenden Zeit beschränken. In diesen Fällen bietet sich eine Auseinandersetzung mit hoch spezialisierten Teilbereichen der Organisationsforschung an, was im Idealfall dazu berechtigt, sowohl gegenüber den Klassikern als auch gegenüber anderen Teilbereichen der aktuellen Forschungslandschaft weniger aufmerksam zu sein. Die Folge dieser Forschungsstrategie sind Spezialisierungen, bei denen es vor allem darauf ankommt, sich an einzelnen Ansätzen und deren Forschungsprogrammen abzuarbeiten. Eine Auseinandersetzung mit der Organisationsforschung insgesamt ist demgegenüber nicht vordringlich, so dass Spezialisierungen zur Fragmentierung des Feldes der Organisationsforschung führen.

Vor dem Hintergrund dieser kritischen Situationsdeutung vermag das hohe Maß an Konsens über die Entstehung und anfängliche Entwicklung der Organisationsforschung zu überraschen. Diese Anfänge werden im Regelfall auf den Beginn des 20. Jahrhunderts datiert, und Max Weber sowie Frederic Taylor werden üblicherweise als deren Begründer ausgewiesen. Ebenso auffällig ist es, dass das Gros der derzeitigen Organisationsforscher bis in die 1960er Jahre ein ähnliches Bild ihrer Fachgeschichte zeichnen würden: Ausgehend von Webers Bürokratiemodell würden sie auf den Kontingenzansatz und dessen Varianten eingehen; die Rigidität des Taylorismus hervorhebend, würden sie die berühmten Hawthorne-Experimente als Geburtsstunde der Human Relations School herausstellen. Addiert man zwei zusätzliche Forschungslinien, ist die historische Rekonstruktion des ersten halben Jahrhunderts der Organisationsforschung praktisch abgeschlossen: die Beiträge von

Herbert A. Simon und anderen, bei denen es um die Prozessierung von Informationen und um Entscheidungsverhalten in Organisationen geht, sowie die, mittlerweile etwas weniger obligatorischen, frühen soziologischen Beiträge zur Organisationsforschung, die heutzutage als „klassische Institutionalisten“ erinnert werden (insbesondere Selznik und Stinchcombe sind hier zu nennen, gegebenenfalls auch Merton, Parsons und Gouldner).

In den 1960er Jahren, und damit wenige Jahre nach Gründung der organisationswissenschaftlichen Fachzeitschrift *Administrative Science Quarterly*, schien die Organisationsforschung somit einen gewissen Reifegrad erreicht zu haben. Die wichtigsten konzeptionellen Perspektiven ließen sich in dem berühmten Handbuch von James G. March (1965) präsentieren: Einige Einsichten der Institutionalisten in die Kontingenzforschung integrierend und die Human Relations School der Organisationspsychologie überantwortend, konnte das Forschungsfeld auf zwei dominante Strömungen reduziert werden: (1) Simons Carnegie School, die interne Informationsprozesse und Schnittstellen zwischen Organisation und Individuum fokussierte, sowie (2) die Kontingenzforschung, die strukturelle Merkmale von Organisationen auf in der Umwelt oder in der Technologie begründete Erfordernisse zurückführte.

Im historischen Rückblick ist auffällig, dass die Organisationsforschung ausgerechnet im unmittelbaren Anschluss an jene Phase, die durch ein außerordentlich hohes Maß an kognitiver Integration gekennzeichnet war, die Gründung zahlreicher neuer Schulen, Forschungsprogramme und Denkrichtungen hervorbrachte. So gab es in den 1970er Jahren einen regelrechten Boom an neuen Ansätzen der Organisationsforschung. Zudem enterten ökonomische Perspektiven die Organisationsforschung. Die nachfolgende Auflistung enthält die meisten wichtigen Beiträge dieser Zeit, angeordnet in zeitlicher Abfolge des Erscheinens mehr oder weniger schulenbildender Texte:

- Network Theory: Granovetter (1973),
- Signalling Theory: Spence (1973),
- Systems Theory: Luhmann (1973),
- Transaction Cost Economics: Williamson (1975),
- Garbage Can: March und Olsen (1976; Cohen et al. 1972),
- Principal/ Agency: Jensen und Meckling (1976),
- Population Ecology: Hannan und Freeman (1977),
- New-Institutionalism: Meyer und Rowan (1977),
- Evolutionary Economics: Nelson und Winter (1977, 1982),
- Resource Dependency: Pfeffer und Salancik (1978),

- Structuring (adaptive strategy): Mintzberg (1979),
- Sensemaking (2nd ed.): Weick (1979).

Vermutlich ist es eine Stärke der Organisationsforschung, dass die meisten Organisationswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler einer derartigen Skizze ihrer Fachgeschichte zustimmen würden (wenngleich die Bandbreite der Ansätze der 1970er Jahre mit einiger Selektivität erinnert würde und Bewertungen einzelner Ansätze stark divergieren dürften). Verglichen hiermit, erscheint die weitere Entwicklung der Organisationsforschung, die sich seit den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts abzeichnet, weniger eindeutig. Deshalb ist die Frage naheliegend, wie sich die Entwicklung der letzten Jahrzehnte zusammenfassen lässt. Zunächst einmal ist auffällig, dass, von wenigen Ausnahmen abgesehen, es kaum neue Ansätze gegeben hat, die die Überzeugungskraft besaßen, als neue Ansätze auf Dauer akzeptiert zu werden. Die Konsequenz davon ist, dass wir noch immer die Ansätze der 1970er Jahre oder eine Teilmenge hieraus als angemessenen Startpunkt theoretischer und konzeptioneller Auseinandersetzungen erachten.

Die darüber hinausgehende – selbstkritische – Frage, welche Art des auf das gesamte Feld bezogenen Fortschritts seitdem zu beobachten ist, führt nach meiner Einschätzung zu folgenden Antworten:

- (1) Es gibt bemerkenswerte Dynamiken innerhalb der (meisten der) genannten Ansätze – insbesondere in der Netzwerktheorie und in der Institutionenanalyse. So können jeweils verschiedene Entwicklungsphasen identifiziert werden, und oftmals konkurrieren verschiedene Sub-Varianten miteinander. Eine derartige Differenzierung innerhalb einzelner Ansätze kann dabei als Erfolgsindikator ausgewiesen werden. Sie birgt das Potenzial für akademische Kontroversen, mit denen Außenstehenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Vitalität von Forschungsfronten signalisiert werden kann. Allerdings sind die meisten dieser Kontroversen als rein interne Debatten zu charakterisieren, denen es im Regelfall schwer fällt, die Aufmerksamkeit von Organisationsforschern auf sich zu ziehen, die dem entsprechenden Ansatz nicht verpflichtet sind. Zudem erhöhen sie die Eintrittsbarrieren für Newcomer, weil es aufwändig ist, sich in Ansätze einzuarbeiten, die durch anhaltende interne Auseinandersetzungen gekennzeichnet sind – nicht selten inszeniert als „Familienstreitigkeiten“ und deren Beendigung (Hirsch und Lounsbury 1997), was üblicherweise Nichtangehörige motiviert das Weite zu suchen.
- (2) Insbesondere für (Organisations-)Soziologen hat die Auseinandersetzung mit einem breiten Spektrum teils anspruchsvoller und mehr oder weniger allgemein gehaltener

Sozialtheorien als Ersatz für die Bezugnahme auf Organisationsansätze gedient. Prominente Beispiele sind die Beiträge von Anthony Giddens (vor allem zur ‚duality of agency and structure‘), Michel Foucault (zur Governmentalität, Unterwerfung und Kontrolle) und Hall und Soskice (und vielen anderen zu nationalen Unterschieden und Pfadabhängigkeiten). Die Inkorporierung dieser Großtheorien hat zu eigenständigen Denkschulen geführt, die allerdings durch wechselnde Konjunkturen und teils relativ geringe „Halbwertzeiten“ gekennzeichnet sind. Gleichwohl ist die Bezugnahme auf allgemeine Großtheorien, aufgrund der genannten Eintrittsbarrieren in die etablierten Ansätze der Organisationsforschung, eine attraktive Alternative – zumindest solange diese relativ neu und viel versprechend sind. Das gilt ganz unabhängig davon, dass für diese Alternativen auf Dauer Risiken gegeben sind, die in der Organisationsforschung und im Anschluss an Arthur Stinchcombe (1965) als *liability of newness* diskutiert werden.

Spezialisierungen im Hinblick auf Organisationsansätze oder Sozialtheorien haben zu einer Fragmentierung des Forschungsfeldes geführt, obwohl einige Überlappungen bestehen geblieben sind. Insbesondere haben die großen Ansätze der Organisationsforschung als Gegenstände für Fusionen und Synthesen gedient, so wie beispielsweise Institutionenanalysen in bester konstruktiver Absicht mit Netzwerkansätzen, mit populationsökologischen Beiträgen und mit der Systemtheorie oder der EC in Beziehung gesetzt wurden. In ähnlicher Weise finden wir Kombinationen der Netzwerkforschung mit den Arbeiten von Anthony Giddens und Niklas Luhmann usw. Dabei versteht sich von selbst, dass einige Kombinationen wahrscheinlicher und ertragreicher sind als andere, aber es ist zu betonen, dass derartige ‚strategische Allianzen‘ oftmals nur zur weiteren Spezialisierung beitragen (obwohl vorgegeben wird, diese aufzubrechen). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche grundlegenden Konzepte und Themen das Potenzial haben, als breitere Referenzrahmen für die Organisationsforschung zu dienen.²

4. Querschnittsthemen

Ungeachtet der skizzierten Fragmentierung in Form von Ansätzen und groß-theoretischen Bezugnahmen lassen sich übergeordnete Schwerpunktthemen der Organisationsforschung

² Ausdrücklich: Dabei geht es nicht darum, Spezialisierungen zu überwinden. Spezialisierung ist stattdessen als (unvermeidbare) Folge von Wachstum und Grösse zu begreifen. Sie ist insofern ein Erfolgsindikator und kein Problem. Im Gegensatz dazu sind eindeutige Frontstellungen und gesetzte Festlegungen ein genuines Problem, wenn sie zur Nichtberücksichtigung anderer Perspektiven und Ergebnisse führen.

identifizieren, über die sich Möglichkeiten der fokussierten Auseinandersetzung eröffnen. Diese Schwerpunktthemen zeigen, wie stark die einzelnen Forschungsrichtungen in ihren Befunden übereinstimmen und wie sehr sie sich ergänzen können. Im Folgenden sollen drei profilbildende Schwerpunktthemen illustriert werden. Zunächst geht es um Bezüge zu – grundverschiedenen – Sozialtheorien, die einen erheblichen Einfluss auf die Organisationsforschung haben, weil sie das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft beleuchten. Als zweites soll auf die zentrale organisationstheoretische Prämisse einer Eigendynamik von Organisationen eingegangen werden, durch die die Organisationsforschung integriert und von benachbarten Forschungsfeldern abgegrenzt werden kann. Als drittes wird die kritische Reflexion ökonomischer Perspektiven in Auseinandersetzung mit dem Transaktionskostenansatz von Oliver E. Williamson als Schwerpunktthema illustriert.

(a) Organisationsgesellschaft

Im Kontext der Organisationsforschung lässt sich die Grundidee der Organisationsgesellschaft, sieht man einmal ab von Webers Thesen zu Effekten einer umfassenden Bürokratisierung und speziell zu Folgen der Ausbreitung von Bürokratien auf Rationalisierungsprozesse, auf Schlüsselautoren wie Arthur Stinchcombe (1965) oder Charles Perrow (1991) zurückführen. Die hinter diesem Konzept stehende Einsicht bezieht sich darauf, dass Organisationsbildung und -entwicklung soziale Strukturen und Entwicklungen in der Gesellschaft massiv und mit umfassenden Folgen beeinflussen. Wenn man so will, geht es forschungsstrategisch also um „Organisation als unabhängige Variable“.

Im deutschsprachigen Kontext denken viele zuerst an die Arbeiten Niklas Luhmanns, um zu illustrieren, worum es beim Konzept der Organisationsgesellschaft gehen kann. In Luhmanns Gesellschaftstheorie wird die gesellschaftliche Entwicklung als ko-evolutionärer Prozess beschrieben, in dessen Verlauf die massenhafte Gründung von Organisationen Prozesse funktionaler Differenzierung stimuliert hat – und umgekehrt. Da funktionale Differenzierung im Rahmen der Theorie als primärer Differenzierungsmodus moderner Gesellschaft ausgewiesen wird, lässt sich der Stellenwert von Organisationen in dieser Perspektive kaum überbewerten (Hasse und Krücken 2005).

Ein zweiter Beitrag zu diesem Konzept ist der world polity-approach von John W. Meyer, der als eine kulturtheoretisch begründete Makrosoziologie begriffen werden kann (Hasse 2006). In diesem Zusammenhang sind Organisationen nicht bloße Objekte von Veränderungen nach Maßgabe der Skripte gegenwärtiger Weltkultur. Stattdessen werden Organisationen auch als Trägerinstanzen dieses Prozesses begriffen. Insbesondere international

zusammengeschlossene Non Profit-Organisationen (NPOs) sind demnach der Programmatik der world polity verpflichtet und tragen sie in die Welt. Bei den hierbei relevanten NPOs kann es sich um zwischenstaatliche Einrichtungen (OECD, UNESCO etc. pp.) oder um Organisationen des Dritten Sektors handeln, die von Organisationen sozialer Bewegungen (Greenpeace, AI) bis hin zu Professionsvereinigungen (z.B. in der Medizin oder in Wissenschaft und Technik) und Verbänden im Bereich von Sport und Kultur (z.B. FIFA) reichen. Der world polity-approach hat im Laufe der Zeit massive Hinweise auf Einflüsse dieser Organisationen zusammengetragen – und zwar nicht nur auf andere Organisationen, sondern auch auf Individuen und Staaten. Entsprechend umfassend und tiefgreifend sind die hier thematisierten Organisationseffekte auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen.

Drittens kann man sich auch auf die Arbeiten von James Coleman (1982) beziehen, um die Grundidee der Organisationsgesellschaft zu illustrieren. Colemans Analysen basierten bekanntermaßen auf rational choice-Annahmen, die im scharfen Kontrast sowohl zu John W. Meyers kulturtheoretischen Prämissen als auch zu Niklas Luhmanns Systemtheorie stehen. Sein primärer Fokus waren nicht Organisationen des Dritten Sektors, sondern Unternehmen und staatliche Einrichtungen. Bezug nehmend auf die USA hob Coleman die Stärkung staatlicher und privatwirtschaftlicher Großorganisationen auf nationaler Ebene hervor. Diese wurden als machtvolle Akteure skizziert, die sowohl Individuen als auch nicht-organisierten Gemeinschaften auf lokaler Ebene überlegen sind. Aufgrund dieses Machtungleichgewichts wurde die gegenwärtige Organisationsgesellschaft von Coleman als “asymmetrisch” bezeichnet.

Viertens ist die Grundidee, dass Organisationen gesellschaftliche Strukturen und deren Entwicklung determinieren, auch in Bezug auf einzelne Gesellschaftsbereiche entwickelt worden. So haben zum Beispiel zahlreiche Beiträge an der Schnittstelle von Ökonomik, Soziologie und Wirtschaftsgeschichte die enorme Bedeutung von Unternehmen für die moderne Ökonomie herausgearbeitet – und dabei zum Beispiel die These aufgestellt, dass organisatorische Entscheidungen (von Managern) den Markt als maßgebliche Institution der Wirtschaft verdrängt haben (Chandler 1977). Andere Sozialwissenschaftler haben Zusammenhänge zwischen kognitiven und organisatorischen Strukturen aufgezeigt. So hat Richard Whitley (1984) in seiner wegweisenden Studie “The Intellectual and Social Organisation of the Sciences” am Fall der Wissenschaft rekonstruiert, inwiefern Organisationsweisen sogar massive Einflüsse auf Forschungsstrategien und kognitive Strukturen in der Wissenschaft haben. Auch Michel Foucaults Analyse zur “Geburt der Klinik” gibt schließlich Hinweise auf Zusammenhänge zwischen Organisation und Wissen, indem

aufgezeigt wird, dass der Aufstieg der medizinischen Profession auf den Organisationsprinzipien des modernen Krankenhauses basiert (Foucault 1996).

(b) Eigendynamik

Das zweite Schwerpunktthema, das verschiedene Ansätze und Theorieschulen der Organisationsforschung verbindet, bezieht sich auf nicht-intendierte Veränderungen. In ihrer Gesamtheit werden diese Veränderungen typischerweise als außerhalb der Kontrolle von Organisationsleitungen ausgewiesen. Dies begründet generell eine begrenzte Instrumentalisierbarkeit von Organisationen. Grundgedanke ist dabei, dass Organisationen zwar mit klaren Zielvorstellungen gegründet werden und dass sie Zeit und Ressourcen investieren, um ihren instrumentellen Charakter zu demonstrieren (Hasse und Krücken 2014), aber gleichwohl können sie im Regelfall nicht auf Zielerreichung und Aufgabenerfüllung reduziert werden – und oftmals konterkarieren Organisationspraktiken diese offiziell vorgegebenen Ziele und Aufgaben sogar (Crozier und Friedberg 1980).

In der politischen Theorie reicht eine derartige Perspektive auf unkontrollierbare Organisationsdynamiken zurück bis zum Klassiker von Robert Michels (1970). Michels interessierte sich für revolutionäre Bewegungen der Arbeiterklasse. Er behauptete, dass sozialistische Parteien und Gewerkschaften, die ursprünglich gegründet worden waren um grundlegendste gesellschaftliche Veränderungen herbeizuführen, diese Ziele rasch in bescheidenere Anliegen transformieren. Gemäß Michels waren die tatsächlichen Ziele von Arbeiterparteien und Gewerkschaften im unmittelbaren Interesse ihrer Funktionäre, die aufgrund ihres Erfahrungs- und Fachwissens die Herrschaft dieser Organisationen an sich reißen können, obwohl konstitutionell alle Macht bei der Basis konzentriert bleibt.

In der näher zurück liegenden Vergangenheit bildete das gleiche Argument den Kern der principal/agency-Theorie, die sich vornehmlich auf die Wirtschaft bezieht (Eisenhardt 1989; Shapiro 2005). Dabei bilden Manager das Pendant zu Michels Funktionären. Sie transformieren gemäß der Theorie das ursprüngliche Ziel eines Unternehmens (also Profiterwirtschaftung) in Ziele, von denen man annimmt, dass sie insbesondere die Ziele der Manager sind – und nicht die der Eigentümer als legitime Herrscher eines Unternehmens (Fama und Jensen 1983).

Ebenfalls bilden die Arbeiten von James March oder Nils Brunsson mögliche Startpunkte für das hier thematisierte Verständnis unkontrollierter Organisationsentwicklung. Während in Marchs früheren Beiträgen vornehmlich mikropolitische Verwicklungen innerhalb von

Unternehmen als Ursache für die begrenzte Instrumentalisierbarkeit von Organisationen herausgestellt wurden (March und Simon 1958), wird derselbe Effekt seit den 1980er Jahren stärker mit – letztlich sozialpsychologisch begründeten – Biases der Informationsprozessierung und Entscheidungsfindung erklärt (Feldman und March 1981). Das Resultat ist jedoch dasselbe: Organisationen können auf der Basis ursprünglicher und/oder offizieller Zielbekundungen nicht verstanden werden, weil sie sich auf unkontrollierbare Art entwickeln.

Die hier zusammengefassten Forschungslinien belegen, dass die grundlegende Auseinandersetzung mit nicht-autorisierten und unkontrollierbaren Wandlungsprozessen von bzw. in Organisationen – sowie die Identifizierung von Ursachen und Wirkungen derartigen Wandels – seit jeher zum Kern der Organisationsforschung zählt. Die Organisationsforschung hat durch Untersuchungen dieses Themas massive Hinweise darauf zusammengetragen, dass Organisationen langfristig weniger perfekte Instrumente sind als ansonsten erwartet werden könnte. Kontrollversuche, die von scharfer Regulierung bis hin zu freiwilligen oder gar obligatorischen Formen des Auditing reichen, zielen auf die Minimierung dieser Abweichungen von Aufgabenerfüllung und Zielerreichung. Da jedoch anzunehmen ist, dass auch Regulations- und Audit-Instanzen durch Partikularinteressen und Biases geprägt sind, ist es nicht verwunderlich, dass deren Inanspruchnahme viele Effekte haben kann – aber nicht zu erwarten ist, dass sie das grundlegende Problem organisatorischer Eigendynamik lösen.

(c) Marktbezüge – und Kritik der Ökonomik

Nun zum dritten Schwerpunktthema. Zweifellos kann die Organisationsforschung auf eine lange Geschichte zurückblicken, wenn es darum geht, Marktmerkmale als Kontextfaktor von Organisationen zu berücksichtigen. Diese Geschichte schließt insbesondere entsprechende Einsichten der Kontingenzforschung, der Populationsökologie, des *resource dependency*-Ansatzes und der Netzwerkforschung mit ein. Ebenso finden wir ein breites Spektrum relevanter Sozialtheorien, in denen Einflüsse einer Wettbewerbsintensivierung und der Relevanz ökonomischer Faktoren auf jedwede Organisation hervorgehoben werden:

- Neo-Institutionalisten beziehen das Phänomen auf dominante Modernisierungsscripts der world polity, deren Ausbreitung mitsamt verschiedenartiger Brechungen ein Schlüsselement des Forschungsprogramms darstellen;
- die Systemtheorie hat die Abhängigkeit jedweder Organisation von ökonomischen Ressourcen hervorgehoben, und sie reflektiert deshalb darüber, inwiefern dies dazu führt, dass die Ausbreitung von Organisationen eine Vormachtstellung ökonomischer

Orientierungen zur Folge hat, die so eigentlich in der Theorie der funktional differenzierten Gesellschaft nicht vorgesehen ist;

- sehr viele andere aktuelle Beiträge haben einen Mastertrend in Richtung ‚Neo-Liberalismus‘ identifiziert, der potenziell sämtliche Organisationen zwingt, in enger Übereinstimmung mit Effizienzerwägungen und in Auseinandersetzung mit ökonomischen Kennzahlen zu agieren, Kosten einzusparen oder gar Gewinne zu erwirtschaften.

Die analytisch schärfste Gegenüberstellung von Organisationen und Märkten entstammt der Institutionellen Ökonomie. Organisationen werden hier als „Anti-Märkte“ beschrieben, d.h. ihr interner Aufbau gilt als charakterisiert durch Unterordnung und Integration – und nicht durch Wettbewerb (Simon 1991). Auf dieser Grundlage stellte Ronald Coase (1937) die Frage, warum dieser Koordinationsmodus unter Wettbewerbsbedingungen westlicher Marktwirtschaften so erfolgreich sein kann, dass die meisten Märkte auf einen permanenten rechtlichen Schutz in Form von Kartellgesetzen angewiesen sind. Coases ursprüngliche Antwort auf diese Frage erlangte für die institutionelle Ökonomie paradigmatischen Status. Sie besagte, dass Organisationen aufgrund von Transaktionskosten effizienter und weniger riskant sein können als Marktbeziehungen (Coase 1937). Diese institutionenökonomische Perspektive wurde im Nachhinein formal durch Kenneth Arrow (1974, Arrow und Hahn 1971) und sozialtheoretisch durch Oliver Williamson (1975, 1981) weiter entwickelt.

Der Transaktionskostenansatz von Oliver Williamson hat zu grundlegender Kritik von verschiedenen Seiten der Organisationsforschung geführt und insofern sehr zur Pofilentwicklung der Theoriedebatte beigetragen. Der vermutlich einflussreichste Beitrag stammt von Walter W. Powell (1990). Powell akzeptiert dabei die Annahme, dass ökonomische Koordination mit Transaktionskosten verbunden ist – und dass Effizienz und Risiko die entscheidenden Kriterien für die Selektion von Koordinationsformen sind. Bezug nehmend auf empirische Trends in weiten Teilen der Wirtschaft wird jedoch kritisiert, dass der Transaktionskostenansatz nicht in der Lage ist, die wachsende Bedeutung von Netzwerken angemessen zu erfassen. Vor diesem Hintergrund entfaltet Powell seine ‚weder/noch-Perspektive‘, in der Netzwerke als ein eigenständiger dritter Typus der Koordination wirtschaftlichen Handelns ausgewiesen werden.³

³ Analytisch betrachtet haben Märkte und Hierarchien als Idealtypen des Transaktionskostenansatzes zwei Gemeinsamkeiten, durch die sie von Netzwerken, so wie sie bei Powell konzeptualisiert werden, abgegrenzt werden können: beide Koordinationsformen basieren auf dyadischen und vertraglich abgesicherten Beziehungen (Kaufverträge im ersten Fall, Arbeitsverträge im zweiten); beide basieren auf hochgradig fokussierten und rigiden Kommunikationsmodi (Befehl/ Gehorsam-Kommunikation im Fall der Hierarchie; Preis- und Mengenverhandlungen im Falle des Marktes). Im scharfen Kontrast hierzu sind Netzwerke

Die fundamentalste Kritik am Transaktionskostenansatz stammt von Mark Granovetter (1985). Für Granovetter besteht das sog. Problem der Einbettung darin, dass Akteure in Beziehungen involviert sind, durch die sie tiefgreifend beeinflusst werden. Direkt beziehend auf Williamson (1975) argumentiert Granovetter, dass das ökonomische Menschenbild unrealistisch bleibt, solange es den Sachverhalt ignoriert, dass Beziehungen in Märkten und Organisationen die Beteiligten prägen. Andauernde Beziehungen beeinflussen diesem Argument zufolge sogar Strategien und Präferenzen der involvierten Parteien. Da Organisationen üblicherweise viele Beziehungen mit Kooperationspartnern und Stakeholdern unterhalten und weil diese Beziehungen von Organisationsleitungen nicht kontrolliert werden können und sich im Zeitverlauf ändern, ist die Schlussfolgerung zu ziehen, dass Beziehungen nicht-intendierte und nicht-antizipierbare Effekte zur Folge haben, die in ökonomischen Theorien nicht gebührend berücksichtigt werden.

Die beiden Artikel von Powell und Granovetter zählen zu den einflussreichsten Beiträgen der Organisationsforschung am Ende des 20. Jahrhunderts. Allerdings hat der Transaktionskostenansatz weitere high impact-Reaktionen provoziert. Insbesondere verdient die evolutionstheoretische Kritik von Herbert Simon (1991) hohe Aufmerksamkeit. Simon geht davon aus, dass der Transaktionskostenansatz die Bedeutung von Entscheidungen des Typs „make or buy“ als Ursache der Selektion von Koordinationsmodi überbewertet. Der in diesem Zusammenhang hervorgehobene Hinweis auf evolutionäre – also nicht entscheidungsabhängige – Selektion wird jedoch nicht nur auf die Rivalität von Märkten, Hierarchien und ggf. anderen Sozialformationen bezogen, sondern auch auf implizierte „models of man“. Da Williamsons hyper-eigeninteressierte Akteure jeden Sinn für Loyalität und Empathie vermissen lassen, so Simon (1991), ist zunächst zu erwarten, dass sie mit ernsthaften Problemen im Hinblick auf Kollektivgüter und Trittbrettfahrtum konfrontiert sind. Darüberhinaus nimmt er an, dass hyper-eigeninteressierte Akteure nur ein geringes Potenzial für Innovationen und Lernen besitzen. Deshalb hält Simon (1991) eine Entwicklung für unplausibel, die zur Dominanz von Institutionen und Akteuren führt, wie sie von Williamson beschrieben werden.

Eine vierte Williamson-Kritik hat einen starken Einfluss auf den diversity of capitalism-Ansatz gehabt. Sie stammt von Marc Schneiberg und Rogers Hollingsworth, die beide zu den wichtigsten Repräsentanten dieser Forschungsrichtung zählen. Der zentrale Kritikpunkt von Schneiberg und Hollingsworth (1990) ist, dass der Transaktionskostenansatz die Entstehung

typischerweise nicht dyadisch und durch ein hohes Mass an Informalität gekennzeichnet, und ihre Kommunikationsmodi sind offener und reichhaltiger als die des Marktes bzw. der Hierarchie.

und Entwicklung von Handelsvereinigungen nicht erklären kann. Handelsvereinigungen werden dabei als kollektive Selbst-Regulierer konzeptualisiert, die – basierend auf Absprachen und freiwilligen Vereinbarungen – vornehmlich versuchen, die Macht von Handelspartnern einer Industrie einzudämmen und Wettbewerb zwischen Mitgliedern zu verhindern. Handelsvereinigungen bringen somit Akteure zusammen, die nicht über Transaktionen miteinander verbunden sind. Gleichwohl verhandeln sie Preise und Produktionsmengen. Um die Bedeutung von Handelsvereinigungen zu illustrieren, beziehen sich Schneiberg und Hollingsworth (1990) auf historische Beispiele aus den USA. Zudem verweisen sie auf aktuelle Beispiele aus Fernost und Europa, um nationale Varianzen zu betonen. Gegen den Transaktionskostenansatz – und in Übereinstimmung mit Länder vergleichenden Institutionenanalysen – wird argumentiert, dass Aspekte der Organisation moderner Wirtschaften nicht allein aus Effizienzfragen abgeleitet werden können. Sozialtheoretisch ist jedoch der Verweis entscheidend, dass Beziehungen in der Ökonomie nicht notwendigerweise auf Transaktionen bezogen sind.

Die genannten Beispiele dokumentieren den Einfluss des Transaktionskostenansatzes auf für die Organisationsforschung einschlägige Fachdiskussionen. Einige der Kritikpunkte gegen Williamson (wie im Fall von Powell 1990 und Granovetter 1985) sind für die Organisationsforschung sogar einflussreicher geworden als der kritisierte Ansatz, und der Charakter dieser Beiträge als Theoriekritik ist in Vergessenheit geraten. In anderen Fällen hat der Transaktionskostenansatz geholfen das Profil überaus erfolgreicher Forschungsprogramme zu schärfen. Insgesamt hat die von Williamson angestoßene Auseinandersetzung über das Verhältnis von Märkten und Organisationen als Bezugspunkt für verschiedene Richtungen der Organisationsforschung und verwandter Gebiete geführt. Deshalb lässt sich dieser Fokus als Schwerpunktthema ausweisen, das einen ähnlichen Stellenwert erlangt hat wie Auseinandersetzungen zu den Themenbereichen Organisationsgesellschaft und eigendynamische Organisationsentwicklung.

5. EC als Organisationsforschung

Im Folgenden geht es nun um eine Diskussion zu Stand und Perspektiven der EC. Den Bezugspunkt bilden vornehmlich die genannten Themenschwerpunkte. Dabei soll einerseits auf grundlegende Ausgangstexte der EC eingegangen werden, andererseits werden neuere und explizit auf die Organisationswissenschaften ausgerichtete Beiträge einbezogen. Diesem Schritt werden Reflexionen zur Frage vorangestellt, inwiefern die EC als neuer

Ansatz bzw. als Forschungsrichtung mit bestimmten großtheoretischen Bezügen in Erscheinung tritt.

Zunächst also zur EC als möglichem Ansatz der Organisationsforschung bzw. als programmatischer Theorieimport. Die wichtigen Ansätze in der Organisationsforschung basieren üblicherweise auf sehr wenigen Ausgangsbeiträgen. Oft gibt es sogar nur ein Schlüsselwerk, an das spätere Beiträge anknüpfen – und zwar zunächst vornehmlich als reine Anwendung, später auch als Erweiterungen, Ergänzungen und Kritik. Im Fall der EC könnte das im Original bereits 1987 erschienene Buch „Über die Rechtfertigung“ einen solchen Ausgangspunkt bilden (Boltanski und Thévenot 2007). Im Kern geht es um semantische Fragen, d.h. um Rechtfertigungsmuster und über Möglichkeiten der Kritik sowie um Formate, auf deren Grundlage Rechtfertigungen bzw. Kritiken formuliert werden können. Formate sowie Rechtfertigungen und Kritiken beziehen sich auf verschiedenartige Kosmologien, und wesentlich für die EC ist, dass eine Rivalität dieser Kosmologien unterstellt wird. Konzeptuell gibt es dabei starke Ähnlichkeiten mit anderen Forschungsrichtungen, die ein tendenziell konflikthaftes oder kompetitives Verhältnis zwischen abgrenzbaren Wertsphären postulieren. Zu denken ist dabei insbesondere an systemtheoretische Ausgangsannahmen zur funktionalen Differenzierung sowie an jüngere Entwicklungen im Neo-Institutionalismus, in denen verschiedene „institutional logics“ unterschieden werden.

Gegenüber diesen beiden Theoriebezügen nimmt die Konzeptualisierung der EC eine Zwischenposition ein. Das EC-Konzept der Wertordnungen ist weniger rigide als das systemtheoretische Modell, bei dem versucht wird, möglichst formal zwischen spezifischen Programmen, Codes, Leistungen und Funktionen zu differenzieren. Zugleich ist es aber auch weniger offen als die institutional logics-Perspektive des Neo-Institutionalismus, die vornehmlich auf die Analyse von Einzelfallstudien abzielt, ohne Fragen der inneren Kohärenz einzelner Wertsphären und der formalen Abgrenzung zu vertiefen. Boltanski und Thévenot (2007) unterscheiden demgegenüber grundlegend zwischen 6 Wertordnungen, denen jeweils kanonische Texte zugeordnet werden. Neben Grundideen moderner Staatlichkeit, des Marktes und der Gemeinschaft zählen hierzu Kreativität/ Inspiration und Reputation/ Ruhm. Zudem wird der Produktionssphäre (Industrie vs. Handwerk) eine eigene und von der des Marktes unabhängige Wertigkeitsordnung zugeschrieben. Wenngleich diese Kosmologien im späteren Verlauf ergänzt wurden, indem ökologische oder auch regionale Wertordnungen beschrieben worden sind, bilden sie den Kern eines Forschungsprogramms, das Unterschiede und konflikthafte Auseinandersetzungen zwischen diesen Wertordnungen in das Zentrum der Analyse rückt. Methodisch handelt es sich dann – im weiteren Sinne –

um Diskursanalysen, die sich in der Organisationsforschung als überaus anschlussfähig erwiesen haben.

Die Folgeuntersuchung zum neuen Geist des Kapitalismus (Boltanski und Chiapello 2003) ist ebenfalls vor allem eine semantische Studie. Den Forschungsgegenstand bildet die einschlägige Managementliteratur, in der eine markante Zäsur mit klassischen Organisationsweisen proklamiert wird. Hierdurch entsteht das Bild einer erodierenden Organisationsgesellschaft. Boltanski und Chiapello (2003) wollen anhand einschlägiger Managementliteratur, deren Übergänge zu organisationswissenschaftlichen Beiträgen fließend sind, aufzeigen, wie Modelle der Organisation die Oberhand gewonnen haben, die durch ein Höchstmaß an Flexibilität sowie durch minimale Grade an Loyalität und *commitment* gekennzeichnet sind. Organisationssoziologisch ist dabei auffällig, dass mögliche Diskrepanzen zwischen diesen Organisationssemantiken auf der einen Seite und strukturellen Merkmalen organisatorischer Praxis auf der anderen Seite nicht vertieft werden. Mit anderen Worten: Der Diskurs wird für bare Münze genommen; andernorts viel beachtete Formen der Entkopplung sind nicht vorgesehen.

Die Erörterung der Frage, inwiefern die EC als eigenständiger Ansatz der Organisationsforschung in Betracht kommt, führt zu einem ambivalenten Ergebnis. Einerseits hat die EC eine Fülle einzelner Beiträge hervorgebracht, in der Auseinandersetzungen um Werte, d.h. die Kritik und Rechtfertigung organisatorischer Praktiken mit Bezug auf bestimmte Werthafteigenschaften des Marktes, der Industrie etc., in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt werden. Hierdurch ist (bald) eine kritische Masse an Untersuchungen erreicht, die wechselseitige Bezugnahmen und konzeptuelle Diskussionen ermöglichen. Andererseits fehlt diesen Beiträgen zuweilen die spezifisch organisationswissenschaftliche Zuspitzung, und vor allem fehlt es (noch) an expliziter Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand und mit rivalisierenden Ansätzen. Die EC in der Organisationsforschung hat demnach eher den Charakter eines Forschungsverbundes, der durch nicht spezifisch auf Organisationen bezogene Theorieperspektiven zusammengehalten wird. Hierauf bezogene Organisationsanalysen haben dann oft den Charakter einer Anwendung, und Rückwirkungen dieser Anwendungen auf die übergeordnete Theorieentwicklung sind bislang gering geblieben. Insofern ist die EC in der Organisationsforschung eher eine sozialtheoretische Schule, vergleichbar mit denen, die auf Theorieeinsichten Foucaults oder Giddens aufbauen und diese auf Organisationen beziehen. Ebenso wie bei diesen würde man auch im Falle der EC die Ausgangstheorie nicht als spezifischen Ansatz der Organisationswissenschaften oder als Organisationstheorie ausweisen – und gleichwohl würde man einen starken Einfluss dieser Beiträge konstatieren.

Nun zu den zuvor behandelten Schwerpunktthemen der Organisationsforschung und zunächst zur Kernthese der Organisationsgesellschaft. Hier eröffnen diejenigen Forschungstraditionen der EC die besten Anknüpfungspunkte, in denen industrieökonomische Schwerpunkte und Fragen des Einflusses industrieller Beziehungen vorherrschen (Faverau und Lazega 2002; Salais und Storper 1992). Allerdings tendiert die EC dazu, beim Verhältnis von Organisationen und Gesellschaft erstere eher als abhängige denn als unabhängige Variable zu konzeptualisieren. D.h. Organisationsformen werden als Resultat gesellschaftlicher Rahmenbedingungen ausgewiesen, die vergleichsweise unvermittelt organisatorische Effekte zur Folge haben. Die hierzu komplementäre und zur These der Organisationsgesellschaft passende Perspektive wird demgegenüber vernachlässigt. Entsprechend gering ist der Beitrag der EC zu diesem Schwerpunktthema; man erfährt wenig, wie sehr Organisationen die gesellschaftliche Entwicklung geprägt haben und welche gesellschaftlichen Unterschiede – z.B. im Hinblick auf Innovativität, Ungleichheit oder Modernisierung – Organisationsunterschiede oder organisatorische Veränderungen machen bzw. gemacht haben.

Beim zweiten Schwerpunktthema, der Eigendynamik und begrenzten Kontrollierbarkeit organisatorischer Entwicklungen, ist der EC ein größeres Potenzial zuzuschreiben. Vertreter haben das Nebeneinander rivalisierender Konventionen betont und entsprechende Veränderungsmöglichkeiten hervorgehoben. Eigendynamische Veränderungspotenziale ergeben sich aus den angenommenen reflexiven und gestaltungsorientierten Akteurskompetenzen. Organisatorische Vorgaben stoßen demnach einerseits auf kritikfähige Organisationsmitglieder, die Rechtfertigungen und Kompromisse erzwingen können. Andererseits sind Organisationen mit Umwelten konfrontiert, die ebenfalls hochgradig kritikfähig sind und hierdurch Veränderungen anstoßen können. Eine reibungsfreie top down-Perspektive auf Organisationen, die diese als ungebrochenes Resultat des Herrschereinflusses ausweisen würde, wäre mit den Grundannahmen der EC somit nicht vereinbar. Entsprechend vielfältig – und im Zusammenwirken unkontrollierbar – sind daher Einflussnahmen auf Organisationen.

Damit kommen wir zum dritten Schwerpunktthema, der Kritik an ökonomischen Ausgangsannahmen und speziell die Auseinandersetzung mit dem Transaktionskostenansatz. Hier hat die EC einen substanziellen Beitrag geleistet, indem sie anhand empirischer Studien demonstriert hat, wie wirtschaftliche Werte sozial konstruiert werden. Der Generalangriff auf die Transaktionskostenökonomie bezieht sich darauf, dass Effizienz aus Sicht der EC nicht abstrakt bestimmbar ist und an sich deshalb keine Struktureffekte wie die

der Determinierung des Koordinationsmodus haben kann. Im Gegensatz zur Transaktionskostenökonomie behauptet die Soziologie wirtschaftlicher Konventionen, dass Koordinationsmodi auf die soziale Konstruktion von Wert und Qualität bezogen sind – und nicht notwendigerweise auf Effizienz. Um diesen Punkt zu illustrieren, beschreiben Daviron und Ponte (2005) den Prozess der Transformation eines standardisierten Ausgangsprodukts in ein Statusprodukt anhand des sog. Kaffee-Paradoxes. Bei diesem Paradox geht es um die Differenz zwischen dem preisumkämpften Rohmaterial, das in der Südlichen Hemisphäre produziert und gehandelt wird, und dem Qualitätsprodukt verarbeiteten Kaffees, der vorwiegend in Nordamerika und Europa geröstet, gehandelt und konsumiert wird. Daviron und Ponte (2005) nutzen den Fall um zu illustrieren, dass extreme Unterschiede der Wertschöpfung auf einer Transformation zu Grunde liegender Qualitätskonventionen basieren (siehe Diaz-Bone 2013). Während die Ernte und der Transport bis zum Exporthafen stets den Konventionen des Marktes verpflichtet und entsprechend hartem Preiswettbewerb ausgesetzt sind, ist die Wertschöpfung hoch, wenn anschließende Prozesse im Norden gerade nicht über Märkte koordiniert werden. So wird aufgezeigt, dass der höchste Mehrwert erzielt wird, wenn Marktlogiken zunächst durch industrielle Logiken, die bessere Möglichkeiten der Werbung und des Branding ermöglichen, und dann durch gemeinschaftlich-familiäre Logiken (in Form des Kaffeekonsums vor Ort im ansprechenden Ambiente einer Kaffeebar) ersetzt werden. Bleibt es hingegen bei der preiswettbewerblichen Marktlogik, haben sich Anbieter dem Preisniveau von no name-Billigkaffee anzupassen. Effizienz, so könnte man demnach pointiert zusammenfassen, ist demnach lediglich der (erzwungene) Verzicht auf höhere (Mehr-) Wertgenerierung.

6. Bilanz

Bezugnahmen der EC auf die drei behandelten Schwerpunktthemen der Organisationsforschung variieren stark. Die kritische Auseinandersetzung mit ökonomischen Modellen ist am weitesten vorangeschritten. Sie hat die empirische Forschung der EC direkt angeleitet und ist für die Programmatik der EC entscheidend gewesen. Charakteristische Postulate und Theoriefestlegungen lassen die EC auch geeignet erscheinen, einen substanziellen Beitrag zum zweiten Schwerpunktthema zu leisten: Begrenzte Kontrollmöglichkeiten und Eigendynamiken von Organisationen lassen sich im Rahmen der EC sowohl mit Verweis auf Einbettungen in die gesellschaftliche Umwelt als auch in Bezug auf kritik- und reflexionsfähige Akteure im Inneren einer Organisation gut begründen, wenngleich dieses Schwerpunktthema noch nicht in der Intensität abgearbeitet worden ist wie die Auseinandersetzung mit der Ökonomik. Zur These der Organisationsgesellschaft hat die EC

hingegen bislang wenig beigetragen. Mit Bezug auf rivalisierende Konventionen und vorherrschende Formate der Wertebilanzierung wäre hier zu zeigen, inwiefern die Ausbreitung und Entwicklung einzelner Konventionen als durch Organisationen oder durch bestimmte Organisationstypen verursacht ausgewiesen werden könnte – und welche Auswirkungen Organisationsunterschiede bzw. Organisationsveränderungen auf das Konventionengefüge und auf gesellschaftlich vorherrschende Formate haben. Die Forschung hierzu ist jedoch noch relativ unterentwickelt.

Eine zweite Bilanzierung bezieht sich auf die EC als relevante Theorie oder gar als eigenständiger Ansatz. Ein allgemeines Interesse der Organisationsforschung an theoretischen Grundfiguren der EC ist dabei offensichtlich. Zweifellos stellt die Soziologie wirtschaftlicher Konventionen also eine übergeordnete Theorierichtung dar, die innerhalb der Organisationsforschung dazu angeregt hat, Grundlagen dieser Theorieströmung zu nutzen. Insofern steht die EC in einer Traditionslinie mit anderen, vorwiegend europäischen Großtheorien wie die von Michel Foucault, Anthony Giddens – oder auch Pierre Bourdieu. Ob die Konjunktur dieser Bezugnahmen jedoch mittel- oder gar längerfristig anhält oder ob es sich eher um eine kurzfristige Erscheinung handelt, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt schwer beurteilen. Ebenso offen ist, inwiefern die Anwendungen in der Organisationsforschung zu nennenswerten Rückwirkungen und Modifikation der Großtheorie führen können. Erfahrungen mit der Verwendung anderer Großtheorien können dabei jedoch als Richtschnur für eine nüchterne Einschätzung dienen.

Als möglicher Ansatz beginnt sich die EC erst allmählich herauszubilden. Dennoch gibt es mittlerweile eine Fülle organisationswissenschaftlicher Einzelbeiträge, die sich in ihrer empirischen Arbeit auf die EC beziehen und denen sich hierdurch Möglichkeiten der wechselseitigen Bezugnahmen eröffnen. Zugleich ermöglichen Erfolg und Aktualität der EC einen Rückbezug auf hierzu passende Theorieströmungen aus der Organisationsforschung. Das gilt nicht nur für Rekurse auf die stets aktuelle enactment-Perspektive Karl Weicks (1995), sondern auch für weniger prominente Grundlagenbeiträge mit interaktionistischer und sozialkonstruktivistischer Ausrichtung, die sich für einen kritischen Blick auf Organisationen nutzen lassen (Silverman 1970; Salaman und Thompson 1980).

Vor dem Hintergrund dieses Potenzials ist die sehr ausschnitthafte Bezugnahme der Organisationsforschung auf die EC kritisch zu sehen. Denn während einschlägige Forschungslinien der EC, die z.B. die Koordinationsthemen der regulation school aufgreifen oder die an sozialstrukturelle Problemstellungen (etwa zur Soziologie der Schichtung und des Berufs) anknüpfen, nur sporadisch aufgegriffen werden, bezieht sich der Mainstream der

EC-Organisationsbeiträge auf diskursive Auseinandersetzungen um Konventionen und auf Formate, mit denen Werte ausgewiesen werden können. Diese Schwerpunktsetzung innerhalb der EC ermöglicht an lebhaft Debatten in der Organisationsforschung anzuknüpfen, insbesondere an solche des Neo-Institutionalismus, in denen ebenfalls Strukturthemen zugunsten einer bottom up-Perspektive tendenziell aufgegeben werden. Die Konjunktur einer derartig zugeschnittenen EC hat also ein Pendant im Neo-Institutionalismus, bei dem seit geraumer Zeit der diskursive Umgang mit Institutionen einen gewichtigen Schwerpunkt bildet (Schmidt und Hasse 2010). Entsprechend gibt es hier Anknüpfungspunkte an die Diskussion um institutional work bzw. institutional entrepreneurship, an Forschungen zu rivalisierenden institutional logics und an Beiträge, in denen die Analyse sog. narratives den zentralen Untersuchungsgegenstand bilden. Zugleich lässt sich dabei kritisch hinterfragen, ob damit die wichtigsten Themen der Organisationsforschung aufgegriffen werden.

Die durchaus vergleichbare Schwerpunktsetzung innerhalb der beiden Forschungszusammenhänge geht im Übrigen mit einer hierzu passenden methodischen Ausrichtung einher. In beiden Fällen bilden qualitative Verfahren in mehr oder weniger expliziter Anlehnung an ethnomethodologische Prämissen den forschungsstrategischen Kern zur Analyse organisatorischer oder organisationsrelevanter Diskurse. Qualitative Diskursanalysen sind dabei eine Methode, die im Mainstream der Organisationsforschung – und in den USA noch stärker als in Europa – ein relatives Schattendasein fristet und die in besonderer Weise um ihren wissenschaftlichen Status kämpfen muss. Da die Soziologie wirtschaftlicher Konventionen in diesem Zusammenhang einen Rechtfertigungsrahmen für diesen methodischen Zugang liefert, könnte man also vermuten, dass die Konjunktur dieser neuen Theorierichtung mehr mit deren Passung zu methodischen Präferenzen zu tun hat als es reine Theoriedebatten vermuten lassen würden. Falls dies so ist, wäre die Organisationsforschung insgesamt gut beraten, sich nicht nur mit Theoriefragen auseinanderzusetzen, sondern methodische und methodologische Fragen direkt anzusprechen – und die Soziologie wirtschaftlicher Konventionen könnte hierfür einen guten Anlass bieten.

Literatur

- Abbott, A. 2006. Reconceptualizing Knowledge Accumulation in Sociology. *The American Sociologist* 37: 57-66.
- Arrow, K. J. 1974. *The limits of organization*. New York: Norton.
- Arrow, K. J. und F. H. Hahn. 1971. *General competitive analysis*. San Francisco: Holden Day.

- Bell, D. 1973. *The coming of post-industrial society. A venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Biggart, N. und T. Beamish. 2003. The economic sociology of conventions: habit, custom, practice and routine in market order. *Annual Review of Sociology* 29: 443–64.
- Boltanski, L. und É. Chiapello. 2003. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Boltanski, L. und L. Thévenot. 2007. *Über die Rechtfertigung*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Castells, M. 1996. *The rise of the network society (The information age: economy, society and culture, Vol. I)*. Malden, CA: Blackwell.
- Chandler, A. D. 1977. *The visible hand. The managerial revolution in american business*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Coase, R. H. 1937. The nature of the firm. In: *Economica* 4: 386-405.
- Cohen, M. D., J. G. March, und J. P. Olsen. 1972. A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science Quarterly* 17: 1-25.
- Coleman, J. 1982. *The asymmetric society*. Syracuse, NY: Syracuse University Press.
- Crozier, M. und E. Friedberg. 1980. *Actors and systems. The politics of collective action*. Chicago, IL: Chicago University Press.
- Daviron, B. und S. Ponte. 2005. *The coffee paradox. Global markets, commodity trade, and the elusive promise of development*. London: Zed Books.
- de Solla Price, D. 1974. *Little science, big science*. Frankfurt/ Main: Suhrkamp.
- Diaz-Bone, R. 2013. Global Value Chains und die transnationale Verkettung von Qualitätskonventionen. In *Transnationale Vergesellschaftungen*, hrsg. H.-G. Soeffner, 429–445. Wiesbaden: Springer.
- Diaz-Bone, R. und L. Thévenot. 2010. Die Soziologie der Konventionen. Die Theorie der Konventionen als ein zentraler Bestandteil der neuen französischen Sozialwissenschaften. Trivium 5 <http://trivium.revues.org/index3557.html>. Zugegriffen: 16.04.2014.
- Eisenhardt, K. M. 1989. Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review* 14: 57-74.
- Elias, N. 1974. The Sciences: towards a theory. In *Social processes of scientific development*, hrsg. R. Whitley, 21-42. London: Routledge & Kegan Paul.
- Fama, E. F. und M. Jenson. 1983. The separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics* 26: 301-325.
- Favereau, O. und E. Lazega (hrsg.). 2002. *Conventions and structures in economic organization: markets, networks and organizations*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Feldman, M. S. und J. G. March. 1981. Information as symbol and signal. *Administrative Science Quarterly* 26: 171-186.
- Foucault, M. 1996. *Die Geburt der Klinik : eine Archäologie des ärztlichen Blicks*. Frankfurt/ Main: Fischer.
- Granovetter, M., 1973, The strength of weak ties. *American Journal of Sociology* 78: 1360-1380.
- Granovetter, M. 1985. Economic action and social structure. The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology* 91: 481–510.
- Hannan, M. T. und J. H. Freeman. 1977. The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology* 82: 929-964.

- Hasse, R. 2006. Der Neo-Institutionalismus als makrosoziologische Kulturtheorie. In *Einführung in den Neo-Institutionalismus*, hrsg. K. Senge und K.-U. Hellmann, 150-159. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hasse, R. und G. Krücken. 2005. *Neo-Institutionalismus*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Hasse, R. und G. Krücken. 2008. Institutionen. In *Handbuch Soziologie*, hrsg. N. Baur et al., 163-182. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hasse, R. und G. Krücken. 2014. Competition and actorhood. A further expansion of the insitutional agenda. *Sociologia Internationalis* 51/2.
- Hasse, R. und L. Schmidt. 2010. Unternehmertum, Arbeit, Sprache. Zur Mikrofundierung des Neo-Institutionalismus. *Sociologia Internationalis* 48/2: 81-108.
- Hirsch, P. M. und M. Lounsbury. 1997. Ending the family quarrel: toward a reconciliation of "old" and "new" institutionalism. *The American Behavioral Scientist* 40: 406-418.
- Hollingsworth, J. R. und R. Boyer (hrsg.). 1997. *Contemporary capitalism: The embeddedness of institutions*. Cambridge MA: Cambridge University Press.
- Jagd, S. 2007. Economics of convention and new economic sociology. *Current Sociology* 55: 75–91.
- Jensen, M. und W. Meckling. 1976. Theory of the firm. Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics* 3: 305-360.
- Lazega, E. 1992. *The micro-politics of knowledge*. New York: Aldine de Gruyter.
- Luhmann, N. 1973. *Zweckbegriff und Systemrationalität. Über die Funktion von Zwecken in sozialen Systemen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- March, J. G. (hrsg.). 1965. *Handbook of organizations*. Chicago: Rand McNally.
- March, J. und H. A. Simon. 1958. *Organizations*. New York : Wiley.
- March, J. und J. Olsen. 1976. *Ambiguity and Choice in Organizations*. Bergen: Universitetsforlaget.
- Meyer, J. W. und B. Rowan. 1977. Institutional organizations. Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology* 83: 340-356.
- Michels, R. 1970. *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie*. Stuttgart: Körner.
- Mintzberg, H. 1979. *The structuring of organizations. A synthesis of the research*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Nelson, R. R. und S. G. Winter. 1977. In search of a useful theory of innovation. *Research Policy* 5: 36-76.
- Nelson, R. R. und S. G. Winter. 1982. *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Perrow, C. 1991. *A society of organizations. Theory and Society*. 20: 725-762.
- Pfeffer, J. und G. R. Salancik. 1978. *The external control of organizations. A resource dependence perspective*. New York: Harper und Row.
- Powell, W. W. 1990. Neither market nor hierarchy: network forms of organization. *Research in Organizational Behavior* 12: 295-326.
- Salais, R. 2007. Ökonomie der Konventionen – mit einer Anwendung auf die Arbeitswelt. In *Märkte als soziale Strukturen*, hrsg. J. Beckert, R. Diaz-Bone, und H. Ganßmann, 95-112. Frankfurt a.M.: Campus.
- Salais, R. und Storper, M. 1992. The four 'worlds' of contemporary industry. *Cambridge Journal of Economics* 16: 169-194.

- Salaman, G. und K. Thompson (Hrsg.). 1980. *Control and ideology in organizations*. Cambridge, MA: MIT Press
- Schmidt, L. und R. Hasse. 2010. Kulturelle Zurechnungen und Vokabulare der Problemkonstruktion. In *Soziale Probleme*. 21: 141-166.
- Schneiberg, M. und J. R. Hollingsworth. 1990. Can transaction cost economics explain trade associations? In *The firm as a nexus of treaties*, hrsg. A. Masahiko, 320-346. London: Sage.
- Shapiro, S .P. 2005. Agency theory. *Annual Review of Sociology* 31: 263-284.
- Silverman, D. 1970. *The theory of organizations*. New York: Basic Books.
- Simon, H. A. 1991. Organizations and markets. *Journal of Economic Perspectives* 5: 25-44.
- Spence, A .M. 1973. *Market signalling. Information transfer in hiring and related processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Stinchcombe, A .L. 1965. Social structure and organizations. In *Handbook of organizations*, hrsg. J.G. March, 142-193. Chicago: Rand McNally.
- Storper, M. und R. Salais. 1997. *Worlds of production. The action framework of the economy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Thévenot, L. 2006. Convention school. In *International encyclopedia of economic sociology*, hrsg. J. Beckert und M. Zafirovsky, 111-115. London: Routledge.
- Weick, K. E. 1979. *The social psychology of organizing*. Reading: Addison-Wesley.
- Weick, K. E. 1995. *Sensemaking in organizations. Foundations for organizational science*. London: Sage.
- Whitley, R. R. 1984. *The intellectual and social organization of the sciences*. Oxford: Oxford University Press.
- Williamson, O. E. 1975. *markets and hierarchies. Analysis and anti-trust implications*. New York: Free Press.
- Williamson, O .E. 1981. The economics of organization: the transaction cost approach. *American Journal of Sociology* 87: 548-577.