Stefan Kirchner

Wer sind wir als Organisation?

Organisationsidentität zwischen Neo-Institutionalismus und Pfadabhängigkeit

campus FORSCHUNG

Wer sind wir als Organisation?

© Campus Verlag GmbH

Campus Forschung
Band 958

Stefan Kirchner, Dr. rer. pol., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Hamburg.

© Campus Verlag GmbH

Stefan Kirchner

Wer sind wir als Organisation?

Organisationsidentität zwischen Neo-Institutionalismus und Pfadabhängigkeit

Campus Verlag
Frankfurt/New York

© Campus Verlag GmbH

Gedruckt mit freundlicher Unterstützung der WiSo-Graduate School der Universität Hamburg.

Dissertation Universität Hamburg, 2012.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie.
Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter http://dnb.d-nb.de abrufbar.
ISBN 978-3-593-39730-6

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.
Copyright © 2012 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).
Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach
Printed in Germany

Dieses Buch ist auch als E-Book erschienen.
www.campus.de

© Campus Verlag GmbH

Inhalt

Einleitung 7

A. Organisationsidentität 14

1. Grundlagen der Organisationsidentität 14

2. Erweiterung: Funktion und Feedback 23

3. Diskussion: Grundlagen der Identitätsperspektive 31

B. Verbindung von Institutionen und Organisationen 33

1. Neo-Institutionalismus: Institutionen und Organisationen 33

2. Verbindung von Organisationsidentität und Institutionen 71

C. Stabilität und Wandel als Problem von Pfadabhängigkeit 109

1. Grundlagen des Pfadansatzes: Technologien und Institutionen 110

2. Pfadansatz und Organisation 134

3. Organisationsidentität und Pfadabhängigkeit 148

D. Organisationsidentität, Wandel und Institutionen 164

1. Organisationswandel als Wandel der Organisationsidentität 165

2. Umweltabhängigkeit, Coevolutionäres Lock-in und Eigenlogik 183

Fazit und Schluss 195

Literatur 204

© Campus Verlag GmbH

© Campus Verlag GmbH

Einleitung

Gleich ob öffentliche Einrichtungen oder Unternehmen, der Wandel von Organisationen gilt als Garant für Innovationsfähigkeit und stellt in der Praxis doch immer wieder ein Problem dar.[1] Demgegenüber erscheint Stabilität in sich ständig umwälzenden Umwelten beinahe als Defizit, das es zu überwinden gilt. In der aktuellen soziologischen Organisationstheorie wird häufig unterstellt, dass Institutionen einen erheblichen Einfluss ausüben. Organisationen orientieren sich an allgemeinen Erwartungen und streben nach Legitimität. Ein umfassender Organisationswandel wird beispielsweise ausgelöst, wenn neuen Organisationsmodellen Legitimität zugeschrieben wird und sich diese allgemein verbreiten. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Organisationen sich nicht verändern, obwohl dieses die äußeren Umstände und legitime Erwartungen erfordern. Auch gilt: Selbst wenn es zu Wandel kommt, laufen Veränderungen nicht selten in einer Eigendynamik ab, bei der die allgemeinen Modellvorgaben in den Abläufen der Organisation nur teilweise oder erheblich modifiziert umgesetzt werden.

Der Widerstand gegen Wandel erscheint oft als der »hässliche Zwilling« von Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Innovation. Dieser Widerstand ist jedoch für Organisationen ebenso grundlegend wie Anpassungsfähigkeit durch Wandel. Mit dem Ziel einer Weiterentwicklung der Organisationsforschung wird in dieser Arbeit eine bestimmte Herangehensweise vorgeschlagen. So ist bei einer Auseinandersetzung mit der Stabilität und dem Wandel von Organisationen allem voran zu klären, was mit dem Begriff

1 Danksagung: Mein besonderer Dank gilt an erster Stelle Jürgen Beyer und David Seidl. Ich danke meiner Mutter Christina Kirchner für ihre geduldige und dabei unbedingte Unterstützung meiner Lebensziele. Viele Andere haben meinen Weg begleitet. Stellvertretend für diese möchte ich mich für institutionelle und persönliche Unterstützung bei David Filpe, Jost Halfmann, Sven Hauff, Otto Hüther, Coco Klußmann, Alexander Leistner, Rolf Nichelmann und Maria Oppen bedanken.

© Campus Verlag GmbH

der »Organisation« überhaupt beschrieben wird. Nur wenn die Ebene der Organisation ausreichend bestimmt ist, können die Umstände für Stabilität und Wandel der Organisation und die zugrunde liegenden Mechanismen aufgedeckt werden.

Die grundsätzliche und übergreifende Frage dieser Arbeit lautet daher zuerst einmal: Wie sind Stabilität und Wandel von Organisationen in institutionellen Umwelten möglich? Für die Beantwortung der Frage bietet die Organisationsforschung zwei etablierte Positionen an (vgl. Hannan et al. 1996; Lewin/Volberda 1999):

(a) Eine erste Argumentationslinie unterstellt, dass sich Organisationen flexibel im Einklang mit institutionalisierten Erwartungen verändern, das heißt Organisationen bleiben ihrer institutionellen Umwelt entsprechend stabil oder passen sich an. Organisationswandel und -stabilität werden in dieser Perspektive weitgehend als ein Reflex auf institutionellen Wandel behandelt. Diese erste Argumentationslinie entspricht im weitesten Sinne der klassischen neo-institutionalistischen Perspektive. Dieser Position kommt eine zusätzliche Bedeutung zu, da es sich beim soziologischen Neo-Institutionalismus um die »default theory of organizations today« (Davis 2010: 8) handelt. Eine entsprechend große Anzahl empirischer Untersuchungen und konzeptioneller Ansätze folgt dieser Argumentation. Die Bedingungen von Stabilität und Organisationswandel entsprechen dabei den Bedingungen institutioneller Stabilität und institutionellen Wandels und beschreiben eine Umweltabhängigkeit der Organisation.

(b) Eine zweite Forschungsrichtung behauptet demgegenüber eine relative Unabhängigkeit der Organisation von deren unmittelbaren Umweltbedingungen. Dies drückt sich vor allem dadurch aus, dass Stabilität bis hin zur Hyperstabilität als eine grundlegende Eigenschaft von Organisationen verstanden wird. Selbst angesichts massiver Umweltveränderung wird unterstellt, dass sich Organisationen in bestimmten Kerneigenschaften nicht verändern (können). Im Zweifel gehen Organisationen eher in einem evolutionären Auswahlprozess unter, als dass Veränderungen erfolgreich umgesetzt werden. In jedem Fall ist Organisationswandel aber problematisch und von erheblichen systematischen Widerständen begleitet. Diese Vorstellung prägt den Ansatz der strukturellen Trägheit von Organisationen in der Populationsökologie (Hannan/Freeman 1977, 1984, 1993), das Konzept des »Imprinting« von Eigenschaften in Organisationsformen (Stinchcombe 1965; Johnson 2007), aber auch das Konzept der Pfadabhängigkeit von Organisationen (Sydow et al. 2009). Indem mit dieser zwei-

© Campus Verlag GmbH

ten Argumentationslinie auch Widerstandspotenziale gegen Anforderungen der Umwelt in den Blick genommen werden, wird eine Eigenlogik der Organisation sichtbar. Diese Eigenlogik steht institutionellen Erwartungen entgegen und blockiert eine Anpassung systematisch.

Mit der Gegenüberstellung dieser beiden Positionen wird ein erheblicher Widerspruch in der aktuellen Organisationsforschung deutlich. Anpassung und Hyperstabilität stehen einander ebenso entgegen wie Umweltabhängigkeit und Eigenlogik. Scheinbar unvereinbar kann man einmal davon ausgehen, dass sich Organisationen entsprechend ihrer Umwelt verändern, oder man kann unterstellen, dass Organisationen auch bei Veränderungen in ihren Strukturen starr bleiben oder sich nur eingeschränkt entwickeln.

Zentrale These dieser Arbeit ist, dass dieser Widerspruch aufgelöst werden kann, wenn die Ebene der Organisation bestimmt wird. King et al. (2009) machen auf einen generellen Mangel in der aktuellen Organisationstheorie aufmerksam. Ähnlich argumentiert Peter Walgenbach (2011) in einem aktuellen Beitrag. Während nach King et al. (2009: 291) viele Ansätze Aktivitäten in und um Organisationen herum beschreiben, bleibt die Position des Hauptdarstellers, die der Organisation, meist unbesetzt. Die aktuelle Organisationstheorie erscheint damit als Theorie ohne Protagonisten, da die Organisation als eigenständige Ebene nicht umfassend bestimmt und damit nicht genügend berücksichtigt wird. Entsprechend unscharf bleiben daher bisher Aussagen zur Verbindung von Institutionen und Organisationen. Andrew J. Hoffman (2001) beschreibt beispielsweise, dass die Interaktion von Institution und Organisation bisher nicht deutlich genug herausgearbeitet wurde. Marc Schneiberg (2007) zeigt, dass in bestimmten institutionellen Umwelten von diesen abweichende Organisationsformen lange Zeiträume überdauern können. Wenn unterstellt wird, dass sich Organisationen an institutionelle Erwartungen anpassen, dann handelt es sich bei dauerhaften Abweichungen um ein erklärungsbedürftiges Phänomen. Um Eigenlogik unterstellen zu können, sind Ressourcen der Organisation erforderlich, die eine dauerhafte Abweichung ermöglichen. Andernfalls kann der These einer Tendenz zur Umweltabhängigkeit wenig hinzugefügt werden. Daher ist eine Bestimmung der Bedingungen von Stabilität und Wandel der Organisation notwendig, die zuerst einmal unabhängig von Institutionen existieren. Entsprechend wird in dieser Arbeit Folgendes unterstellt: Aussagen zu Stabilität und Wandel von Organisationen sowie zur Verbindung von Institutionen und Organi-

© Campus Verlag GmbH

sationen lassen sich nur treffen, wenn die Ebene der Organisation ausreichend bestimmt ist.

In dieser Arbeit wird die Ebene der Organisation, wie von King et al. (2009) vorgeschlagen, mit Hilfe des Konzeptes der Organisationsidentität erfasst. Im Anschluss an diesen Vorschlag steht die Diskussion der Möglichkeiten für Stabilität und Organisationswandel im Mittelpunkt. Dabei wird die Rolle von Organisationsidentitäten ins Zentrum der Argumentation gerückt. Antworten der Organisationsmitglieder auf die Frage »Wer sind wir als Organisation?« sind Teil der Identität der Organisation (Albert/Whetten 1985). Die Beantwortung dieser Wer-sind-wir-Frage bestimmt in der Praxis die Möglichkeiten für Stabilität und Wandel einer Organisation. Einerseits begrenzt diese kollektive Selbstdefinition Entwicklung, andererseits werden Möglichkeitsräume erst erschlossen.

Ziel der Arbeit ist eine Ergänzung des soziologischen Neo-Institutionalismus. Während in anderen Ansätzen eine Mikro-Fundierung vorgeschlagen wird (Powell/Colyvas 2008), verfolgt diese Arbeit eine »Meso-Fundierung«. Durch die Einführung der Organisationsidentität wird ein zentraler Mechanismus im Verhältnis von Umwelt und Organisationsmitgliedern eingeführt, der die spezifischen Eigenschaften und Dynamiken der Organisation als eigenständige Ebene abbildet. In der aktuellen Literatur findet sich eine starke Konzentration auf Erklärung institutionellen Wandels – beispielsweise durch soziale Bewegungen (Rao et al. 2000; Zald et al. 2005; Schneiberg/Lounsbury 2008) oder durch institutionelle Unternehmer (DiMaggio 1988; Beckert 1999; Greenwood/Suddaby 2006). Der letzte Ansatz gilt dabei als Lösungsversuch der Paradoxie der »Embedded Agency«, also der Frage nach der Möglichkeit von Alternativen unter den Bedingungen institutioneller Beeinflussung. Diese Vorschläge für eine Mikro-Fundierung sollen zur Erklärung von institutionellem Wandel beitragen. Anders als bei der Mikro-Fundierung geht die Arbeit jedoch davon aus, dass eine fundierte Analyse des Organisationswandels auf einer Klärung der Bedingungen für Stabilität von Organisationen basiert. Letztlich sind gerade Abweichungen von allgemein etablierten Modellen Ausgangspunkt von institutionellen Diffusionsdynamiken. Es ist also notwendig zu klären, wie Abweichungen auf der Ebene der Organisation entstehen und sich auch gegen allgemeine Erwartungen in der Umwelt stabilisieren können.

Der Argumentationsgang folgt der Einführung des Organisationsidentitätskonzeptes und der Ableitung der damit verbundenen Konsequenzen

© Campus Verlag GmbH

für Stabilität und Organisationswandel in institutionellen Umwelten. Ziel ist eine Verbindung von Umweltabhängigkeit und Eigenlogik der Organisation in einem Modell, das die Organisation als eigenständige Ebene bestimmt und deren Wechselwirkung mit Institutionen aufdeckt. Entsprechend sind die leitenden Fragen zu formulieren um Stabilität und Wandel von Organisationen in institutionellen Umwelten konzeptionell abbilden und einfassen zu können:

(i) Um die Gegenüberstellung der oben ausgeführten Ansätze zu verdeutlichen, ist vor allem danach zu fragen: Welche Eigenschaften bestimmen die Verbindung zwischen Organisation und Institution? Für eine Beantwortung der Frage ist zu diskutieren, welche Möglichkeiten Organisationen in neo-institutionalistischen Ansätzen angesichts institutionellen Drucks eingeräumt werden, sich abweichend zu verhalten. Auch sind die Ebenen und Mechanismen zu bestimmen, die helfen können, eine Verbindung zwischen Organisation und Institution aufzudecken. Besonders das Konzept der Entkopplung von Formalstruktur und tatsächlichen Aktivitäten der Organisation (Meyer/Rowan 1977) kann als ein erstes Gegenargument zur Gegenüberstellung von Umweltabhängigkeit und Eigenlogik der Organisation verstanden werden. Daher bleibt zu prüfen, inwieweit die hier vorgenommenen Unterstellungen zutreffen. Der Argumentationsgang der Arbeit fordert dabei in den folgenden Abschnitten einen Nachweis, dass sich mit der Einführung des Konzeptes der Organisationsidentität tatsächlich ein Erkenntnisfortschritt einstellt. Ohne die ausführliche Argumentation vorwegzunehmen, kann herausgestellt werden, dass die dem Neo-Institutionalismus zugrunde liegende Institutionentheorie von Berger und Luckmann (1980) grundsätzlich eine Verbindung von Institutionen und Identitäten betont. So ist die Konstruktion von Identitäten für die Erzeugung von Institutionen wichtig, da Identitäten Akteure und Felder miteinander verknüpfen (Lawrence/Suddaby 2006). Zudem wird in der Untersuchung von Diffusionsprozessen eine erste Verbindung von Organisationsidentität und institutionellen Erwartungen aufgedeckt (Sahlin-Andersson 1996; Sahlin/Wedlin 2008). Eine Integration der Konzepte erscheint damit nicht nur möglich, sondern als aussichtsreich.

(ii) Die Auseinandersetzung mit Organisationen konzentriert sich häufig auf die Untersuchung von Wandelprozessen. Dabei wird Stabilität als notwendiger Gegenpol zur Veränderung häufig nicht berücksichtigt. Hier wird dagegen unterstellt, dass die Untersuchungen der Mechanismen der Stabilität eine Grundlage für die Analyse von Organisationswandel

© Campus Verlag GmbH

darstellen. Beide Punkte bilden notwendige Komponenten für ein solides Konzept des Organisationswandels. So wird gefragt: Was sind die Bedingungen für Stabilität und Wandel der Organisation? Die Frage nach Stabilität scheint darüber hinaus besonders wichtig, da die Vorstellung einer sich ständig wandelnden und zur Anpassung zwingenden Organisationsumwelt das Problem aufwirft, ob und wie überhaupt Stabilität in solchen turbulenten Umwelten erzeugt werden kann. Für die Beschreibung von Mechanismen einer stabilen Reproduktion sozialer Strukturen wird in dieser Arbeit der Pfadansatz eingeführt. Mit der Bestimmung der Reproduktionsmechanismen werden Ressourcen für Stabilität und im Anschluss daran die Bedingungen für Wandel aufgezeigt. Durch eine Einführung der Organisationsidentität wird herausgearbeitet, wie die Mechanismen und Grundannahmen von Pfadabhängigkeit auf dieser Ebene der Organisation angewendet werden können.

(iii) Mit der Diskussion der Verbindung zwischen Organisation und Institution sowie dem Verhältnis von Stabilität und Wandel entsteht die Frage nach dem Zusammenhang der aufgeworfenen Aspekte: Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Betrachtung von Organisationsidentitäten für Organisationswandel in institutionellen Umwelten? Organisationsidentität wird im Anschluss an die vorangestellten Ausführungen als Mechanismus bestimmt, der eine Auseinandersetzung mit Umwelterwartungen leistet. Konformität (Isomorphie) und Abweichung (Eigenlogik) sind durch die Identität der Organisation vermittelt. Organisationswandel wird als Problem des Identitätswandels in institutionellen Umwelten verstanden und diskutiert.

Entlang der leitenden Fragen ergibt sich der Aufbau der Arbeit. In Teil A erfolgt die Einführung des Ansatzes der Organisationsidentität als Bestimmung der Ebene der Organisation, der der weiteren Argumentation zugrunde gelegt wird. Teil B diskutiert die Verbindung von Organisation und Institution. Um die Basisannahmen der neo-institutionalistischen Organisationstheorie kritisch diskutieren zu können, werden die grundlegenden Definitionen und die beschriebenen Verbindungen von Institution und Organisation herausgearbeitet. Mit dem Ziel, den Identitätsansatz mit neo-institutionalistischen Ansätzen zu verknüpfen, wird ein Konzept der Verbindung von Institution und Organisationsidentität entworfen. Die Ausführungen in Teil C zielen auf die Aufdeckung der Bedingungen von Stabilität als Grundlage für Wandel. Für die Analyse wird der Pfadansatz als Konzept zur Beschreibung von Stabilität und Wandel unterstellt. Die

© Campus Verlag GmbH

Grundlagen dieses Ansatzes werden vorgestellt und ausgeführt. Darauf aufbauend wird das Konzept der Pfadabhängigkeit von Organisationen aufgegriffen, um dieses abschließend mit dem Konzept der Organisationsidentität zu verknüpfen. Aus den Analysen der vorangestellten Abschnitte werden in Teil D Konsequenzen für die Beschreibung von Stabilität und Wandel von Organisationen in institutionellen Umwelten hinsichtlich des zentralen Konzeptes der Organisationsidentität aufgegriffen und ausgeführt.

© Campus Verlag GmbH

A. Organisationsidentität

In der Einleitung wurden zwei gegensätzliche Positionen dargestellt. Danach lässt sich zum einen mit Unterstützung des soziologischen Neo-Institutionalismus argumentieren, dass Organisationen den Vorgaben der institutionellen Umwelt folgen und sich an legitime Erwartungen anpassen. Demgegenüber kann mit anderen Ansätzen die Behauptung aufgestellt werden, dass Organisationen oft nicht in der Lage sind, sich umfangreich anzupassen. Vielmehr finden sich Hinweise für eine substanzielle Persistenz von Organisationen angesichts sich wandelnder institutioneller Umwelten. Für eine Auflösung dieses Widerspruches erscheint eine dritte Perspektive notwendig. Zu diesem Zweck soll im Folgenden das Konzept der Organisationsidentität eingeführt werden.

Das Konzept der Organisationsidentität dient in dieser Arbeit dazu, eine Ebene der Verbindung zwischen Organisation und Institution zu bestimmen. Gleichzeitig werden die mit dieser Ebene verbundenen Effekte und die Bedingungen für Organisationswandel in institutionellen Umwelten aufgezeigt. Im ersten Abschnitt werden Ansätze zu Organisationsidentität vorgestellt. Darauf folgt eine Präzisierung der Darstellung der Verbindung von Organisationsaktivitäten und Organisationsidentität durch eine Bestimmung der Funktionen der Organisationsidentität.

1. Grundlagen der Organisationsidentität

Organisationen stehen in einem komplexen Wechselverhältnis mit ihrer Umwelt. Gleichzeitig funktioniert die Organisation intern, in ihrem Kern, eigenständig und eigenlogisch (vgl. Thompson 1967). Zum Teil erscheint es notwendig, interne von externen Anforderungen zu trennen, um die Funktionstüchtigkeit der Organisation aufrechtzuerhalten (vgl. Meyer/Rowan

© Campus Verlag GmbH

1977). Organisationen sind dabei durch ein komplexes Interaktionsverhältnis mit der Organisationsumwelt bestimmt (Mayntz 1963: 40ff.; Weick 1988, 1995a; Fiol/Huff 1992; Luhmann 1988, 2000; Scott/Davis 2007: 88ff.). Gleichzeitig wird in teilweise sehr unterschiedlichen Ansätzen der Organisation ein Status als eigenständige und zentrale Einheit in modernen Gesellschaften zugeschrieben (Coleman 1990; Simon 1991; Luhmann 1988, 2000; King et al. 2009).

Das Konzept der Organisationsidentität ermöglicht es, Organisationen als eigenständige, eigenlogische Einheiten zu bestimmen und in ihren Dynamiken zu beschreiben (vgl. King et al. 2009). Die Identität einer Organisation bezeichnet eine Form kollektiver Realität, die abgelöst vom einzelnen Mitglied existiert. Für Individuen, also für das einzelne Organisationsmitglied, erscheint die Organisation mit ihren Strukturen, Routinen oder Prozessen vergleichbar mit einer sozialen Tatsache (Durkheim 1984). Die Organisation beschreibt damit eine eigenständige Realitätsebene, die sich außerhalb des Individuums befindet und als kollektiv geteilte Form des Denkens und des Handelns auf das Individuum zurückwirkt. Eine Organisation besteht zwar aus einzelnen Organisationsmitgliedern, lässt sich aber als eigenständiger Organismus beschreiben (Whetten/Mackey 2002; Whetten 2006; Cornelissen et al. 2007). Es handelt sich demnach nicht um die Beschreibung einer Verbindung von Organisationsidentität und den persönlichen Identitäten der Mitglieder, die in anderen Ansätzen in den Mittelpunkt treten (siehe Ashforth/Mael 1989; Dutton et al. 1994; Foreman/Whetten 2002). Vielmehr konstituiert sich Organisationsidentität in dieser Arbeit durch eine Ablösung von persönlichen Deutungen der Organisation durch die Mitglieder als eine reflexive Konstruktion der Organisation als Ganzes (vgl. Seidl 2005). Die Reflexivität der Organisationsidentität entsteht durch deren Einsatz als Mechanismus der Beschreibung der Organisation und der Beschreibung der Organisation in ihrer Umwelt.[2]

Die aktuelle Diskussion des Organisationsidentitätskonzeptes wird von zwei unterschiedlichen Perspektiven geprägt. Einerseits handelt es sich um die Perspektive auf Organisationsidentität als fester Bestandteil der Organisation als sozialer Akteur. Andererseits existiert die Perspektive einer

2 Für einen Überblick zur Erforschung von Organisationsidentitäten siehe Brown 2001; Oliver/Roos 2003; Seidl 2005; Brown et al. 2006 ; Rometsch/Sydow 2006; Cornelissen et al. 2007; Glynn 2008; Rometsch 2008; Vogel/Hansen 2010.

© Campus Verlag GmbH

kontinuierlichen Reproduktion von Organisationsidentität (ähnlich Ravasi/ Schultz 2006).

1.1 Identität als Eigenschaft der Organisation als sozialer Akteur

In der Perspektive der Organisation als sozialer Akteur bildet die Organisationsidentität eine grundlegende Eigenschaft einer Organisation (Ravasi/ Schultz 2006; King/Whetten 2008; King et al. 2009):

»This perspective acknowledges the unique social status afforded ›organizations‹ in modern society – invested with roughly the same rights and responsibilities as individuals […] As a condition of successful social interaction, it follows that organizational actors, such as individual actors, must possess identifying features capable of rendering them recognizable as particular types of actors, as well as making them distinguishable from all similar actors.« (King/Whetten 2008: 195)

In einer für die gesamte Debatte grundlegenden Definition verstehen Albert und Whetten (1985; vgl. Whetten 2006) Organisationsidentität als Antwort auf die Frage »Wer sind wir als Organisation?«. Die Aussagen (claims) der Mitglieder, die als Antworten auf diese Identitätsfrage gelten können, haben entsprechend dieser Definition drei grundlegende Eigenschaften: Sie sind zentral, zeitlich stabil und unterscheidend (central, enduring, distinctive). In dieser Perspektive wird die Organisationsidentität als eine Eigenschaft der Organisation als sozialer Akteur beschrieben.

Der zentrale Charakter der Aussagen der Mitglieder zur Organisationsidentität entsteht durch den Bezug auf eine wichtige Unterscheidung (Albert/Whetten 1985). Wichtigkeit und Aussagegehalt einer Unterscheidung sind selbstverständlich relativ und abhängig von dem Kontext oder dem Ziel der Aussage sowie beeinflusst von den Objekten, von denen die Organisation durch die konkrete Aussage unterschieden werden soll. Damit ist auch offensichtlich, dass eine Identität nur in Beziehung zu organisationsexternen Elementen bestimmt werden kann. Indem sich die Organisation von anderen abgrenzt oder sich positiv auf diese bezieht, nimmt die Formulierung der Identität Bezug auf Elemente der Umwelt wie Typisierungen, Erwartungen oder allgemeine Beschreibungen. Die Formulierung der Identität bezieht sich demnach im Normalfall immer auch auf Elemente außerhalb der Organisation und ist damit grundsätzlich abhängig vom jeweiligen sozialen Kontext (vgl. Sevón 1996: 58; Sahlin-Andersson 1996).

© Campus Verlag GmbH

Darüber hinaus ist für die Bestimmung einer Organisationsidentität von Bedeutung, dass der zentrale und unterscheidende Charakter der Aussagen zeitlich stabil ist. Die Bestimmung der Organisationsidentität durch die Frage »Wer sind wir?« verbindet sich mit der Frage »Wer sind wir gewesen?«. Eine Quelle der Identität der Organisation bildet die Kontinuität von Vergangenheit und Gegenwart. Dabei dient der Bezug zur Vergangenheit der Reduktion von Komplexität. Eine Grundlage der Individualität der Organisation ist die eigene Geschichte, der historische Selbstbezug der Organisation (vgl. auch Luhmann 2000; Seidl 2005).

Die Organisation bezieht sich in ihren Identitätsformulierungen gleichzeitig auf zwei Referenzpunkte (Whetten 2006: 223): Zum einen als vergleichende Referenz auf Kategorien, Bedeutungen, Bewertungen oder Objekten in der Umwelt (comparative frame of reference), dieses entspricht einem Umweltbezug (unterscheidend). Zum anderen handelt es sich hier um eine Selbstreferenz auf die Vergangenheit der Organisation (historical frame of reference). Dieses entspricht einem Selbstbezug der Organisation bei der Konstruktion der Organisationsidentität (zentral und zeitlich stabil). Aktuelle Praktiken und Entscheidungen werden im Prozess dem gegenübergestellt, was als vergangene Zustände der Organisation kollektiv erinnert wird. Die Konsistenz der Organisationsidentität wird damit geprüft und gegebenenfalls wiederhergestellt.

1.2 Identität als kontinuierlicher Reproduktionsprozess

Neben der Perspektive der Organisationsidentität als Eigenschaft eines sozialen Akteurs finden sich Ansätze, die die Organisationsidentität als Gegenstand eines permanenten, kollektiven Rekonstruktionsprozesses verstehen und beschreiben (Gioia et al. 2000; Ravasi/Schultz 2006). Es handelt sich hierbei um eine Erweiterung und Kritik der »Sozialer-Akteur-Ansätze.« Aus empirischer Sicht werden Organisationsidentitäten als geteilte Deutungsmuster behandelt (Gioia et al. 2000; Ravasi/Schultz 2006). Zum Teil werden diese Deutungsmuster als Identitätsgeschichten, Identitätsdiskurse oder Narrationen der Organisation(smitglieder) verstanden und empirisch ausgewertet (vgl. Humphreys/Brown 2002; Chreim 2005; Whetten 2006).

Identität ist in dieser Perspektive immer wieder Gegenstand der Neudefinition und Auslegung (Chreim 2005). Das gilt besonders, da sich Organisationen bei der Konstruktion ihrer Identität immer mit der jeweiligen

© Campus Verlag GmbH

Umwelt auseinandersetzen. Diese Verknüpfung führt zu einer adaptiven Instabilität der Organisationsidentität (Gioia et al. 2000). Im Kern steht die Organisationsidentität damit immer unter dem Vorbehalt der Destabilisierung durch Erwartungen externer Beobachter wie beispielsweise von spezifischen externen Anspruchsgruppen. Anders als von Albert und Whetten (1985) beschrieben, erscheint die Organisationsidentität nicht zeitlich stabil, sondern dynamisch und teilweise sogar prekär zu sein.

Organisationsidentitäten befinden sich somit mehr oder weniger immer im Wandel. Die Vorstellung von Stabilität ist bis zu einem gewissen Grad eine Illusion und ein kontinuierlicher Wandel der zugeschriebenen Bedeutungen von Labels erscheint als der Normalfall (vgl. Beispiele bei Nag et al. 2007: 843). Dies ist der zentrale Unterschied zwischen »Sozialer-Akteur-Ansätzen« und der Vorstellung einer kontinuierlichen Reproduktion der Organisationsidentität (Ravasi/Schultz 2006).

»The notion of an identity that is enduring implies that identity remains the same over time – that it has some permanency. An identity with a sense of continuity, however, is one that shifts in its interpretation and meaning while retaining labels for ›core‹ beliefs and values that extend over time and context.« (Gioia et al. 2000: 65)

Dieser Perspektive folgend, ist in der Praxis weniger eine zeitliche Stabilität zu beobachten als vielmehr die permanente Herstellung von Kontinuität der Organisationsidentität und deren Interpretation. Beispielsweise bleiben die Labels gleich, während sich ihre Bedeutung und Auslegung im Zeitverlauf verändern (Gioia et al. 2000).

Zentral bleibt der Selbstbezug als Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit. Dabei liegt die Bedingung für Stabilität und Wandel der Organisationsidentität in der Herstellung von Kontinuität und damit in der Erinnerung und Auslegung vergangener Zustände. Dabei gilt: »The ›facts‹ of the past might not be in doubt, but their meaning always is.« (Gioia et al. 2000: 71)

Nicht die zeitliche Stabilität der Elemente, sondern die permanente Konstruktion einer Kontinuität zwischen Vergangenheit und Gegenwart wird in dieser erweiterten Perspektive zu einer grundlegenden Eigenschaft der Organisationsidentität. Es bleibt aber zu fragen, wie die Kontinuität von Labels und deren Interpretation stabilisiert werden kann. Die Tendenz zur Hyperstabilität der Definition von Albert und Whetten steht hier in einem klaren Widerspruch zu den Aussagen über eine systematische Instabilität der Organisationsidentität. Dabei ist jedoch offensichtlich, dass

© Campus Verlag GmbH

beides, Flexibilität und Stabilität, notwendige Anforderungen an die Organisation darstellen, damit diese in einer gegebenen Umwelt überleben kann.

1.3 Wandel und Stabilität als Widerspruch

Ein wichtiger Unterschied zwischen den soeben geschilderten Ansätzen besteht in der jeweiligen Rolle der Stabilität von Organisationsidentitäten. In der grundlegenden Definition von Albert und Whetten (1985) gilt Stabilität der Organisationsidentität als grundlegendes Definitionsmerkmal. Gleichzeitig bleibt aber offen, auf welcher Basis diese Stabilität fußt. Stabilität der Identität wird bei Albert und Whetten erst einmal nur postuliert. In der Diskussion wird oft eine allgemeine Tendenz der Organisationsidentität zu Stabilität und Trägheit beschrieben. Das Verhältnis von Wandel und Stabilität der Organisationsidentität gehört damit zu den weiterhin offenen Fragen der Diskussion (Ravasi/van Rekom 2003; Chreim 2005; Ravasi/Schultz 2006; Rometsch 2008: 66f.).

1.3.1 Das Problem der Trägheit der Organisationsidentität

Organisationsidentität wird nicht selten in einem grundsätzlichen Spannungsverhältnis zu Möglichkeiten für Organisationswandel gesehen (Nag et al. 2007; Rometsch 2008: 64ff.). Beispielsweise in Bezug auf Entscheidungsträger: »[…] managers have difficulty noticing, interpreting, and appropriately acting on environmental changes that do not correspond with their firms' organizational identities.« (Stimpert et al. 1998: 90) Ähnliches gilt aber auch für weniger exponierte Mitglieder, die ebenfalls durch eine etablierte Organisationsidentität in ihrem Verhalten und Entscheidungen beeinflusst werden: »[…] identification of the workforce with an old identity led to blinding core rigidities that prevented the company from easily adapting to changing market conditions.« (Fiol 2002: 661) Eine Trägheit von Organisationsidentitäten entsteht zunächst einmal, da ein Wandel einen erheblichen Aufwand verursacht: »Changing identity involves much more than economic costs; indeed, it can be argued that the costs of changing identity are largely psychological and social rather than economic. Firms thus find it very difficult to change in ways that are inconsistent with their identities because the managers of those firms find the social and psychological tasks of giving up old meanings and accepting new meanings so costly.« (Stimpert et al. 1998: 92)

© Campus Verlag GmbH

Eine etablierte Identität kann nicht einfach ausgetauscht werden, das gilt auch angesichts erheblicher Umweltveränderung (Gioia et al. 2000). Als Grundlage für den allgemeinen Bauplan der Organisation ist die Organisationsidentität für die strukturelle Trägheit der Organisation eine wichtige (vgl. Hannan/Freeman 1977, 1984; vgl. Hannan et al. 1996), wenn nicht sogar die bedeutendste Quelle: »Altering such a blueprint, once it is imprintted, is risky and costly, particularly when such changes erode existing bases of identity and therefore go the organization's core.« (Hannan et al. 2006: 757)

Eine etablierte Organisationsidentität verursacht eine Trägheit der gesamten Organisation, insofern diese neuen Praktiken und Entscheidungen entgegensteht (Reger et al. 1994: 569; Jacobs et al. 2008). Die Identität einer Organisation ist daher als eine grundlegende Einschränkung der Anpassungsfähigkeit der Organisation identifiziert worden (Bouchikhi/Kimberly 2003). Die Einschätzungen der Auswirkungen der Trägheit der Organisationsidentität umfassen negative und positive Effekte. So lässt sich einerseits negativ formulieren:

»Identity can be a source of competitive disadvantage because it is dependent on the past and can be more difficult to change than some other resources. In this situation, identity can be a source of inertia in thought and action that can be problematic when the environment changes.« (Barney et al. 1998: 116)

Ashforth und Mael (1996: 49f.) führen eine Reihe von potenziell negativen Effekten der Trägheit von Organisationsidentitäten auf, dazu zählen erhebliche Einschränkungen bei der Beobachtung der Umwelt und der Beurteilung von bestimmten Problemen sowie eine schwer trennbare Matrix von eng verknüpften, zentralen Überzeugungen, Werten und Praktiken (vgl. Whetten 2006; King/Whetten 2008). Letztlich entsteht eine grundsätzliche Abwehr von Alternativen, die eine bestehende Identität in Frage stellen. Dabei gilt, dass in Entscheidungssituationen die Aufrechterhaltung der Beständigkeit den Anpassungsversuchen der Identität oft vorgezogen wird. In diesem Sinne lässt sich eine allgemeine empirische Beobachtung konzeptionell unterfüttern: »[…] economic and sociopolitical landscapes are littered with organizations that either did not recognize environmental threats/opportunities (because they could not allow themselves to see them) or were incapable of responding to them« (Ashforth/Mael 1996: 51).

Diese Einschätzung einer ineffizienten Hyperstabilität liegt nahe an Konzepten der Organisationsökologie (Hannan/Freeman 1977). Schließlich erscheinen Identitäten selbst als irreversibles Commitment (Whetten

© Campus Verlag GmbH

2006; King/Whetten 2008). Die Trägheit der Identität führt so nicht selten zu einer umfassenden Stagnation der Organisation (vgl. Fiol 2001, 2002).

Diesen nachteiligen Auswirkungen kann entgegengehalten werden, dass Trägheit nicht notwendigerweise etwas Schlechtes darstellt (Barney et al. 1998). Eine starke, beständige Organisationsidentität kann gerade in Problemsituationen und Zeiten von Umweltturbolenzen eine wichtige Orientierung bieten, die es ermöglicht, in Situationen von Ambiguität und Unsicherheit überhaupt Entscheidungen zu fällen: »[…] given the importance of an organization's soul to its members, […] a certain degree of inertia is not only inevitable, but desirable.« (Ashforth/Mael 1996: 53; vgl. Albert/Whetten 1985; Fiol 2001, 2002)

1.3.2 Von der Trägheit zu Prozessen der Herstellung von Stabilität

Der ausgeführte Aspekt der Trägheit der Organisationsidentität steht der These einer kontinuierlichen Reproduktion in einem scheinbar unauflösbaren Widerspruch gegenüber. Folglich oszillieren die Einschätzungen zwischen diesen zwei Positionen: »[…] identity is both a dynamic process that unfolds over time and a source of stability for those who depend upon it« (Hatch/Schultz 2004: 5). Entweder erscheint die Organisationsidentität ständig im Wandel oder sie gilt als tendenziell rigide und schwer veränderbar. Beide Vorstellungen – einerseits die Trägheit und andererseits die Instabilität der Organisationsidentität – erscheinen unvereinbar: »[…] both perspectives may be correct in their own right, their advocates may have respectively underestimated the generative potential of institutional claims and the resilience of shared understandings under environmental pressures.« (Ravasi/Schultz 2006: 453)

Ein erster Ansatzpunkt für eine Lösung für diese Paradoxie von Stabilität und Wandel bei der Auseinandersetzung mit den Eigenschaften von Organisationsidentitäten findet sich in der Unterscheidung von Bezeichnungen (Label) und damit verbundenen Bedeutungen (Meaning) (Gioia et al. 2000; Corley/Gioia 2004; Chreim 2005; dazu Rometsch 2008: 66f.).[3] Diese Vorstellung leistet jedoch nur bedingt eine Lösung des

3 Die Überlegungen zielen auf eine partielle Ablösung des Elementes von der Bedeutung und der Auslegung als bloßer Begriff: »[…] an organization can claim a stable identity, […] but the significance of such words as ›service‹, ›quality‹, and ›highest possible‹ can (and, in some circumstances, must) take on different meanings at different times and in different parts of the organization« (Corley 2004: 1149). Eine Veränderung der Orga-

© Campus Verlag GmbH

geschilderten Problems. Identitätselemente sind in der Regel grundsätzlich interpretationsoffen formuliert (Albert/Whetten 1985; Seidl 2005; Whetten 2006). Es handelt sich folglich um leere Begriffe (vgl. Ortmann 1995: 369ff.; Ortmann/Salzman 2002), die als allgemeine Labels immer konkreten Situationen gegenübergestellt werden und in diesem Prozess mit Bedeutung und Interpretationen gefüllt werden müssen, um so minimale alltäglich-notwenige Anpassungen und Spielräume zu ermöglichen. Dieses wird beispielsweise im Verhältnis von konkreten Strategien und Identität deutlich, wobei Identität normalerweise keine exakten strategischen Formulierungen vorgibt und unterschiedliche strategische Realisierungen zulässt (vgl. Ashforth/Mael 1996). Es lässt sich demnach nicht genau bestimmen, auf welcher Grundlage Wandel oder Stabilität der Organisationsidentität möglich ist, da zudem unterstellt werden kann, dass gerade die Basis der Stabilität der Interpretationen eine Grundlage für die Stabilität der Organisation als Ganzes ist. Zumindest stellt sich die Frage, was die Grundlage der Stabilität der Identitätsauslegungen ausmacht. Mit dieser Frage ergibt sich ein Anhaltspunkt für inkrementellen Wandel. Für die Lösung des Problems der Stabilität der Organisationsidentität steht man so jedoch wieder am Ausgangspunkt.

In der Paradoxie der Stabilität und des Wandels der Organisationsidentität spiegelt sich das Thema der gesamten Arbeit. Schließlich geht es auch hier um die Gegenüberstellung eines trivialen, von außen herbeigeführten Organisationswandels und eines durch interne Trägheit eher unwahrscheinlichen Wandels der Organisation. Es stellt sich in diesem Punkt wie für die gesamte Arbeit die Frage nach der Grundlage für die Stabilität von adaptiv instabilen Organisationsidentitäten. Einfache Postulate von Stabilität oder permanentem Wandel der Identität erfordern eine Ergänzung durch eine Analyse der Bedingungen der kontinuierlichen Reproduktion: »[…] viewing organizational identity as simply enduring, or as constantly changing in response to external exigencies is likely to yield a simplistic view of this phenomenon […] identity is subject to continual reconstitution.« (Chreim 2005: 587)

Um tatsächlich stabil zu sein, benötigt die Organisationsidentität Mechanismen der Stabilisierung, andernfalls würde sie sich permanent der

---

nisationsidentität lässt sich demnach aufspreizen in einen grundlegenden Wandel der Begriffe und einen schrittweise verlaufenden, untergeordneten Wandel der Bedeutungen und Auslegungen der Begriffe. Letzteres ermöglicht eine Flexibilität, während die Begriffe selbst stabil bleiben und als starr erscheinen.

© Campus Verlag GmbH