

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>9</b>
<i>Maja Apelt und Uwe Wilkesmann</i>	
 <b>Teil I Standortbestimmungen</b>	
<b>Organisation als Grenzobjekt?</b> .....	<b>23</b>
<i>Stephan Wolff</i>	
<b>Organisationssoziologie in Deutschland.</b> .....	<b>47</b>
Ihre Entwicklung im Spannungsfeld zwischen nordamerikanischer Hegemonie und deutsch-europäischem Sonderweg	
<i>Petra Hiller und Markus Pohlmann</i>	
<b>Gesellschaft der Organisationen, organisierte Gesellschaft, Organisationsgesellschaft.</b> .....	<b>73</b>
Zu den Grenzen einer an Organisationen ansetzenden Zeitdiagnose	
<i>Stefan Kühl</i>	

## **Teil II Organisation, Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft**

<b>Organisation, Wirtschaft und Gesellschaft.</b> .....	<b>95</b>
Über einige epistemische Dinge der Organisationssoziologie <i>Günther Ortman</i>	
<b>Organisation und Wettbewerb.</b> .....	<b>109</b>
<i>Raimund Hasse</i>	
<b>Organisations- und Wirtschaftssoziologie.</b> .....	<b>123</b>
Von einfachen Standortbestimmungen zu Querbezügen und neuen Fragen <i>Andrea Maurer</i>	

## **Teil III Individuum, Organisation und Gesellschaft**

<b>Organisation und Individuum.</b> .....	<b>143</b>
Das Spannungsverhältnis zwischen individuellen und korporativen Akteuren in der asymmetrischen Gesellschaft <i>Peter Preisendörfer</i>	
<b>Organisation und Gesellschaft.</b> .....	<b>157</b>
Beiträge der Organisationssoziologie zum Verständnis ihrer Wechselwirkung <i>Cristina Besio</i>	
<b>Organisationen in der radikalisierten Moderne.</b> .....	<b>173</b>
Herausforderungen <i>Arnold Windeler</i>	
<b>Wie geht's weiter mit dem Neo-Institutionalismus?</b> .....	<b>189</b>
Eine kritische Auseinandersetzung <i>Stefan Kirchner, Anne Krüger, Frank Meier und Uli Meyer</i>	

**Teil IV Alternative Konzepte**

- Die emotionale Säule von Institutionen. .... 205**  
Entwicklungen, Potentiale und Probleme  
einer neo-institutionalistischen Deutung von Emotionen  
*Konstanze Senge*
- Vorüberlegungen zu einer Relationalen Organisationssoziologie. .... 227**  
Organisationen als transitorische Gebilde  
*Roger Häußling*
- Skizze zur praxistheoretischen Debatte um Organisation. .... 253**  
*Sylvia Marlene Wilz*

**Teil V Resümee und Kritik**

- Perspektiven der Organisationssoziologie. .... 273**  
Ein Essay über Risiken und Nebenwirkungen des Erfolgs  
*Veronika Tacke*
- Zu viele lose Fäden – und ein paar Schlingen um dem Hals. .... 293**  
Randnotizen zum Wissensstand der Organisationssoziologie  
*Uwe Schimank*

**Autorenverzeichnis**



---

## Einleitung

Maja Apelt und Uwe Wilkesmann

Die Gründung der Arbeitsgruppe Organisationssoziologie liegt mehr als 13 Jahre zurück. Mittlerweile ist daraus eine reguläre Sektion der DGS geworden, der inzwischen 120 Mitglieder angehören. 360 Personen beziehen derzeit den Newsletter der Sektion. Ebenso liegt die letzte große Bestandsaufnahme der Organisations-theorien in Deutschland fast 18 Jahre zurück (Ortmann, Sydow & Türk, 1997).

Die Gründung der Sektion ist Zeichen und Ergebnis der erfolgreichen institutionellen Etablierung der Organisationssoziologie in Deutschland, zugleich könnte man behaupten, dass sie vor brisanten Herausforderungen steht: zum einen ändern sich die Erscheinungsformen organisationalen Handelns massiv, so dass die Frage entsteht, ob Organisationen an gesellschaftlicher Relevanz verlieren, und wie darauf organisationstheoretisch und forschungspraktisch reagiert werden soll. Zum anderen wird die internationale Organisationsforschung durch an US-amerikanischen Business Schools geführte Organization studies dominiert; auch dazu müssen sich Organisationsforscher in Deutschland positionieren.

Es war daher an der Zeit, ein Zwischenfazit der Organisationssoziologie in Deutschland zu ziehen, aber vor allem auch nach vorne zu schauen und Zukunftslinien einer möglichen Entwicklung zu skizzieren. Zu diesem Zweck hatte sich die Sektion in ihrer Herbsttagung 2013 nach Venedig begeben, um in dem historischen Ambiente und beflügelt von der Atmosphäre aus Tradition, aber auch ein wenig Morbidität, folgende Fragen zu diskutieren:

1. Inwieweit ist es gelungen, die Organisationsforschung in Deutschland auch jenseits des bloßen Bestehens der Sektion zu etablieren? Sollte die Soziologie sich eher als eine Bindestrich-Soziologie neben anderen Spezialsoziologien oder eher als selbständiges Grundlagenfach – ähnlich den Methoden oder der Theorie verstehen? Besteht eine Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Bedeutung von Organisationen und deren wissenschaftlichen Bearbeitung?
2. Wodurch zeichnet sich ein explizit soziologischer Blickwinkel auf Organisationen aus? Gibt es in der Organisationssoziologie selbst inzwischen ein gemeinsames Verständnis eines Grundkanons organisationssoziologischen Wissens? Können wir inzwischen von einem gemeinsamen Begriff von Organisation ausgehen? Oder worin unterscheiden sich unterschiedliche Organisationsbegriffe, mit welchen Konsequenzen?
3. Welche neuen Horizonte, welche neuen Entwicklungslinien lassen sich aufzeigen? Wohin sollte sich die Organisationssoziologie entwickeln? Welche bedeutenden Forschungslücken bestehen?

Aus der weitergeführten Diskussion nach der Tagung ist dieser Sammelband entstanden, der eine große Vielfalt der Antworten auf diese Fragen dokumentiert.

Die Diagnose zu den Fragen unter Punkt 1 zeigen, dass die wissenschaftliche Relevanz der Organisationssoziologie und ihre institutionelle Etablierung mit einem erheblichem time-lag gegenüber den USA und Skandinavien auch in Deutschland angekommen ist, wie Hiller und Pohlmann sowie Wolff in diesem Band aufzeigen und die Sektion selbst dokumentiert. Dabei stellt sich die Frage, ob Organisationen, zumindest wenn sie mit einem engen, institutionellen Organisationsbegriff charakterisiert werden, tendenziell verschwinden (Wilkesmann 2005) und ob die vorhandenen Begrifflichkeiten für die neuen Organisationsphänomene noch geeignet sind.

Zum anderen scheint in den letzten 50 Jahren schon fast jeder Aspekt in Organisationen erforscht zu sein. Wiederholung, gar eine gewisse Langeweile wollen einige in der Organisationssoziologie beobachten, wie schon Thoening 1998 feststellte: „Repitition is today the name of the game“ (Thoening, 1998, S. 311).

Jenseits dieser eher pessimistischen Einschätzung sind in den letzten Jahren neue Formen, Phänomene und unterschiedliche Typen von Organisationen in den Blick genommen worden (als Überblick Apelt & Tacke, 2012), wie Hochschulen als Organisationen (Wilkesmann & Schmid, 2012), Krankenhäuser (Bode & Märker, 2014; Wilkesmann, 2009), Pflegeheime (Bode, 2014), Fußballvereine (Wilkesmann, Blutner & Müller, 2011) sowie mehr hybride Formen des Organisierens, wie Netzwerke (Windeler & Wirth, 2010), kollektive und korporative Akteure im Internet (Dolata & Schrape, 2014) und formal organisierte, aber mit fluiden Struk-

turen wie z.B. die Ultras (Kathöfer & Kotthaus, 2013). Der Management-Diskurs spricht von „Initiative-Freeing Radical Organizational Form“ (Getz, 2009; Carney & Getz, 2009), die den Mitgliedern größtmögliche, grenzenlose Freiheit bieten und die formale Organisation nur als Ermöglichungsstruktur sehen. Oder es entstehen „Collaborative communities“ (Adler & Heckscher, 2006, 2011), in denen Akteure zwar zusammen arbeiten, um gemeinsam ein Ziel zu verfolgen, ihnen aber wertrationales vergemeinschaftendes Handeln wichtiger als formale Organisationsgrenzen sind. O'Mohony und Lakhani (2011) sprechen dabei von „organizations in the shadow of communities“. Neue Formen des kollektiven Handelns führen im Ergebnis zu neuen Formen des Organisierens (Seidel & Stewart, 2011).

Als Antworten auf die Fragen unter Punkt 2 können die Anstrengungen verstanden werden, verschiedene Theorieangebote der Organisationssoziologie weiter zu entwickeln. In diesem Band sind insbesondere Weiterentwicklungen des Neoinstitutionalismus (Senge; Kirchner et al.), der Strukturierungstheorie (Windeler), der Praxistheorie (Wilz), einer erweiterten Rational-Choice-Perspektive (Preisendörfer), der Differenzierungstheorie (Besio, Kühl) sowie der Betrachtung von Organisationen als Grenzobjekt (Wolff) oder als transitorische Gebilde (Häußling) als neue Zukunftslinien einer Organisationssoziologie dokumentiert und diskutiert. Dabei wird weniger einem deduktiv abgeleiteten Organisationsbegriff das Wort geredet, eher wird ein Prozess des Organisierens empirisch beobachtet und theoretisch untermauert. Wie schon von Groddeck und Wilz in der Einleitung eines anderen Bandes dieser Reihe schreiben, sind allen diesen Formen zwei Dinge gemeinsam: „Erstens wird (organisationale) Ordnungsbildung konsequent als *ein sich in der Zeit vollziehender* und in jeder Situation und Gegenwart *praktisch* herzustellender Prozess verstanden. (...) Zweitens haben damit substantielle Konzipierungen eines Organisationsbegriffs ausgedient ...“ (von Groddeck & Wilz, 2015, S. 25, Hervorhebung im Original).

Dies skizziert die Antworten auf die in Punkt 3 genannten Fragen nach der zukünftigen Entwicklung der Organisationssoziologie. Diese vorgestellten Antworten verknüpfen bestehende Entwicklungslinien, können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es in der Organisationssoziologie keine gemeinsame methodologische Basis gibt, wie sie Maurer in diesem Band für die Wirtschaftssoziologie als Vergleichsmaßstab konstatiert. Die Organisationssoziologie ist demnach keine „normal science“ nach Kuhn (siehe Schimank in diesem Band). Deshalb sucht sie ihre Chance eher in der Pluralität und der gegenseitigen Anschlussfähigkeit unterschiedlicher theoretischer Zugänge.

Neben den vielfältigen neuen Entwicklungen des Phänomens Organisation muss die Organisationssoziologie Theorieangebote unterbreiten, die mit Hilfe eines soziologisch informierten Ansatzes soziale Beziehungen und Relationen in und zwi-

schen den Organisationen in den Blick nehmen, ohne dass dabei soziologische Großtheorien einfach auf den Gegenstand Organisation ‚übergestülpt‘ oder Organisationstheorien zu soziologischen Großtheorien ‚aufgeblasen‘ werden. Was, wie genau, oder wie allgemein dabei in den Blick kommt, ist von der Beobachterposition abhängig: Je weiter weg der Beobachterstandpunkt und die Theoriehöhe ist, desto eher werden sehr allgemeine Definitionsmerkmale und Strukturen entdeckt, geraten andere aus dem Blick. Je näher am Phänomen sich die empirische Analyse und die theoretische Fundierung befinden, desto genauer können ineinandergreifende, voneinander abhängige, miteinander verflochtene und widersprüchliche organisationale Strukturen, aber auch spezifische oder auch einzigartige Formen des Organisierens sichtbar werden. Um den Blick zu schärfen, können und sollten auch theoretische und methodische Angebote aus den Nachbardisziplinen beobachtet und genutzt werden. Nur so können Organisationen bzw. Formen des Organisierens in ihrer ganzen Breite wissenschaftlich analysiert werden.

Zu guter Letzt muss vielleicht auch noch ein Wort zur Legitimation von solchen Sammelbänden gesagt werden. In Zeiten, in denen nur noch Veröffentlichungen in internationalen (was in der Regel nord-amerikanischen bedeutet) Journals für die akademische Karriere relevant sind, ist diese Veröffentlichungsform schon fast anachronistisch. Der Wert dieses Sammelbandes scheint uns darin begründet zu sein, dass der Selbstverständigungsprozess der Organisationssoziologie in Deutschland angesichts der zahlreichen Baustellen und der angezeigten Tendenzen notwendig ist, zugleich aber nicht in eins der größeren Journals passen würde. Wir wollen deshalb mit diesem Band zur Innovation und damit zur Zukunft der Organisationssoziologie beitragen. Unser Dank gilt allen Autorinnen und Autoren, die seit dem Start der Diskussion in Venedig zum Gelingen dieses Bandes beigetragen haben. Unser Dank gilt auch den zahlreichen Helfern, unter denen hier vor allem Olga Wagner, Miriam Schmitt, Anja Liebig, Leonhard Klank und Sämi Abu-el-Zahab genannt werden sollen.

### **Zu den einzelnen Beiträgen**

Der Band versammelt Beiträge zu ganz unterschiedlichen Themen, die wir zu fünf Schwerpunkten zusammengefasst haben. In der Regel wären auch andere Zuordnungen der Beiträge möglich, da sie immer mehrere Fragestellungen aufgreifen. Den Auftakt bildet eine Gruppe von Texten, die sich mit der ambivalenten Position der Organisationssoziologie im nationalen wie internationalen sozialwissenschaftlichen Feld auseinandersetzen. In einem zweiten Teil wird die Organisationssoziologie vor allem mit Bezug auf die Wirtschaft und die Wirtschaftssoziologie diskutiert. Eine dritte Gruppe von Beiträgen fokussiert, wie die aktuelle Organisationssoziologie das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft begreift,



während die Aufsätze im vierten Block alternative Möglichkeiten der Theorieentwicklung innerhalb der Organisationstheorie skizzieren. Die beiden Beiträge im abschließenden letzten Teil stellen dann implizit und explizit eine Art Replik auf die vorhergehenden Beiträge und ein Resümee zu Stand und Perspektiven der Organisationssoziologie dar.

Der erste Teil beginnt mit dem Beitrag „Organisation als Grenzobjekt?“ von *Stephan Wolff*. Aus der Perspektive eines beteiligten Akteurs und teilnehmenden Beobachters rekonstruiert Wolff zunächst den schwierigen und zugleich erfolgreichen Prozess der Emanzipation der Organisationssoziologie von der Arbeits- und Industriesoziologie, um in einem weiteren Schritt zu zeigen, wie ambivalent dieser Erfolg angesichts der Diagnose der ‚Auflösung der Organisation‘ und neuer Formen des Organisierens einerseits und der Stärke nordamerikanisch dominierter inter- und transdisziplinärer Organization Studies ist.

Der Beitrag von *Petra Hiller* und *Markus Pohlmann* zur „Entwicklung der Organisationssoziologie im Spannungsfeld zwischen nordamerikanischer Hegemonie und deutsch-europäischem Sonderweg“ kann als Fortsetzung dieser Überlegungen verstanden werden. Die Autoren weisen darauf hin, dass die erfolgreiche Institutionalisierung der Organisationssoziologie in Deutschland prekär ist, zum einen weil die Denominationen universitärer Lehrstühle vorzugsweise mit Arbeit, Wirtschaft oder ähnlichem kombiniert sind und sich zu wenig außeruniversitäre Forschungsinstitute etabliert haben. Zum anderen widerspricht – so die beiden Autoren – die Institutionalisierung der Organisationsforschung innerhalb der Soziologie dem US-amerikanisch dominierten internationalen Trend der interdisziplinären ‚Organization Studies‘, dem sich die europäische Organisationsforschung bereits freiwillig untergeordnet hat. Vor dem Hintergrund der an internationalen Trends und Zitationsindizes orientierten Ökonomisierung, Evaluierung und Forschungsförderung droht die Eigenständigkeit und Stärke der Organisationssoziologie so zu ihrer entscheidenden Schwäche zu werden.

*Stefan Kühl* geht es in seinem Beitrag „Gesellschaft der Organisationen, organisierte Gesellschaft, Organisationsgesellschaft. Zu den Grenzen einer an Organisationen ansetzenden Zeitdiagnose“ um die Selbstüberschätzung der Organisationssoziologie. Diese plausibilisiert er anhand der Probleme, die mit der These der Organisationsgesellschaft einhergehen. Den Versuchen, eine Organisationsgesellschaft oder eine organisierte Gesellschaft auszurufen, hält er entgegen, dass Gesellschaften nicht nur aus Organisationen bestehen und nicht alles organisierbar ist. Wichtiger – so Kühl – sei es, die Beziehungen von Gesellschaft und Organisationen genauer zu bestimmen und dabei sei noch einiges zu entdecken.

Bezogen auf den zweiten Block zu Fragen des Verhältnisses der Organisationssoziologie zu Wirtschaft und Wirtschaftssoziologie fällt auf, dass das Wirt-

schaftsunternehmen zwar immer einen besonderen Platz innerhalb der Organisationsforschung innehatte und neben der Verwaltung mehr oder weniger explizit als Prototyp moderner bürokratischer Organisation galt, dass daraus aber nicht geschlossen werden darf, dass alle Fragen zum Verhältnis von Organisationssoziologie und Wirtschaft sowie seiner Einflüsse und Auswirkungen auf Gesellschaft deshalb erschöpfend beantwortet wären. So etwa plädiert *Günther Ortman*n in seinem Beitrag zu „Organisation, Wirtschaft und Gesellschaft. Über einige epistemische Dinge der Organisationssoziologie“ dafür, die Erforschung der Ökonomie nicht den Ökonomen zu überlassen und sich gegenüber der Institutionenökonomik offensiver zu verhalten und das Ökonomische als etwas Soziales und die sozialen Bedingungen der Ökonomie selbstbewusst zu thematisieren. Organisationen, besonders Unternehmen, sollten als korporative Akteure stärkere Beachtung finden. Gerade in der wissenschaftlichen Diskussion um die Regulation umkämpfter, sozialer u.a. Angelegenheiten angesichts inter-, supra- und transnationaler Verflechtungen vermisst Ortman die Stimme der Organisationssoziologie, obwohl Organisationen dabei äußerst wichtige Akteure sind.

Sehr konkrete Anregungen für weitere Forschungen, die durchaus als Umsetzung von Ortmanns Forderungen verstanden werden können, gibt *Raimund Hasse* in seinem Beitrag zu „Organisationsforschung und Wettbewerb“. Der Transaktionskostentheorie entlehnte Vorstellungen eines Gegensatzes von Wettbewerb und Organisation kritisierend, argumentiert Hasse, dass die Beziehungen zwischen Markt, resp. Wettbewerb und Organisation weitaus komplexer und widersprüchlicher sind als in diesen Konzepten angelegt. So sind die zahlreichen Bemühungen von Organisationen Wettbewerb zu vermeiden, voraussetzungsreich und bestenfalls graduell möglich, teilweise können sie gegenteilige Effekte haben. So zeigt Hasse am Beispiel des Fair Trade Handels, dessen Idee ja auch als Alternative zum Kapitalismus verstanden wurde, dass neue Organisationen und neue Organisationstypen auch neue Marktsegmente hervorbringen. Organisation und Wettbewerb können also auch als gegenseitiges Steigerungsverhältnis konzipiert werden. Einer Organisationssoziologie – so schließt Hasse seinen Beitrag – eröffnen sich zahlreiche Anknüpfungsmöglichkeiten, würde sie sich verstärkt den Fragen des Wettbewerbs und dies nicht nur in Bezug auf Unternehmen, sondern auch auf andere Organisationen und Organisationstypen widmen.

Einer sich davon deutlich unterscheidenden Thematik widmet sich *Andrea Maurer* in ihrem Text zur „Organisations- und Wirtschaftssoziologie. Von einfachen Standortbeziehungen zu Querbezügen und neuen Fragen“. Im Unterschied zur Wirtschaftssoziologie sei – so Maurer – die deutsche Organisationssoziologie in ihrer theoretischen Ausrichtung und ihrer empirischen Forschung höchst unübersichtlich und habe mehr und mehr auf eine systematische Theoriearbeit

verzichtet. Eine einheitliche Beschreibung des Gegenstandes ‚Organisation‘ ginge dabei ebenso verloren wie übergreifende Forschungsfragen und Forschungsheuristiken. Die Organisationssoziologie habe sich von der kritischen Auseinandersetzung mit dem Verbandsmodell Max Webers und der Rationalitätsfrage ausgehend entwickelt, im weiteren aber dessen handlungstheoretische Grundlagen und die darauf basierenden Problemheuristiken aufgegeben. Eine Ausnahme stelle Coleman dar. Coleman könne aus Sicht rationaler Individuen erklären, wie Organisationen entstehen und sich verbreiten konnten. Sein Konzept helfe, die macht-asymmetrischen Beziehungen zwischen individuellen und kollektiven Akteuren zu problematisieren und die sozialen Regelungen in den Blick zu nehmen, die diese zu rahmen versprechen. Würde die Organisationssoziologie eine ähnlich einheitliche theoretische Basis und Forschungsheuristik besitzen wie die Wirtschaftssoziologie, würde dies nicht nur die Organisationssoziologie, sondern auch den Austausch beider Bindestrichsoziologien befördern.

Auch der erste Beitrag des dritten Blocks zum Verhältnis Organisation und Gesellschaft im weiteren Sinne knüpft an James Coleman an. Mit dem Aufsatz „Organisation und Individuum. Das Spannungsverhältnis zwischen individuellen und korporativen Akteuren in der asymmetrischen Gesellschaft“ verdeutlicht *Peter Preisendörfer* die theoretische, empirische und zugleich praktische Fruchtbarkeit des Konzepts der „asymmetric society“. Diese – so Preisendörfer – verweist einerseits auf epistemologische Probleme der Organisation als Akteur, und sei andererseits, wie der Autor etwa am Bildungsgutschein und der ARGE oder dem Problem der „big data“ deutlich macht, dazu geeignet, ein eigenständiges Forschungsprogramm aufspannen. Daraus lässt sich für die Organisationssoziologie der Auftrag ableiten, sich auch praktisch an der Ausgestaltung und Regulierung formaler Organisationsstrukturen zu beteiligen.

*Cristina Besio* wendet sich in ihrem Beitrag „Organisation und Gesellschaft. Beiträge der Organisationssoziologie zum Verständnis ihrer Wechselwirkung“ drei aktuell sehr erfolgreichen Organisationstheorien – der Systemtheorie, dem Neoinstitutionalismus und der Strukturationstheorie – zu, die sich in jeweils besonderer Weise dem Verhältnis von Organisation und Gesellschaft widmen. An aktuellen Beispielen wie ISO 9000, Bioethik und Kapital zeigt sie jeweils deren Erklärungsmöglichkeiten für die Wechselbeziehungen von Organisation und Gesellschaft. Ihr Anliegen ist es herauszuarbeiten, wie sich die Theorien wechselseitig irritieren und zugleich voneinander profitieren können.

*Arnold Windeler* konzentriert sich in seinem Beitrag „Organisationen in der radikalisierten Moderne – Herausforderungen“ auf eine strukturationstheoretische Perspektive. Sein Ausgangspunkt ist die Kritik einerseits an soziologischen Studien, in denen Akteure scheinbar unabhängig vom Einfluss von Organisationen

und anderen Sozialsystemen handeln, und andererseits an Studien, die der gesellschaftlichen Prägung von Organisationen und den in ihnen anzutreffenden Vorstellungen, Normen und Handlungsweisen zu wenig Beachtung schenken. Seine These ist, dass die bürokratische Organisation zwar immer noch wirkmächtig ist, zugleich aber durch die radikalisierte Moderne und neue Formen reflexiver Organisation infrage gestellt wird. Die Soziologie – so sein Plädoyer – steht heute vor der Herausforderung, die Entwicklung der radikalisierten Moderne und die in sie eingebetteten Formen reflexiver Organisation zu untersuchen. Eine strukturations-theoretisch informierte Praxistheorie böte dazu fruchtbare Ansatzpunkte.

Der letzte Beitrag dieses Blocks von *Stefan Kirchner, Anne K. Krüger, Frank Meier und Uli Meyer* konzentriert sich auf das Theorieangebot des soziologischen Neo-Institutionalismus, das die Organisationsforschung inzwischen international dominiert. Unter der Überschrift „Wie geht’s weiter mit dem soziologischen Neo-Institutionalismus? Eine kritische Auseinandersetzung“ arbeiten die Autoren die relevanten Baustellen unterteilt nach Makro-, Meso- und Mikroebene heraus und weisen darauf hin, dass die Theorie trotz ihrer starken Ausbreitung noch eine ganze Reihe ungenutzten Potentials aufweist. Demnach müssten auf Mikroebene handlungs- und praxistheoretische Ansätze erschlossen werden, auf Mesebene benötige es eine klarere Konzeption des Organisations- und des Feldbegriffs, und auf Makroebene stehe die Einlösung der Forderung „bringing society back in“ immer noch aus.

Im vorletzten Block werden Überlegungen zu neueren Theorieansätzen und Forschungsprogrammen unternommen. Dabei lässt sich der Beitrag „Die emotionale Säule von Institutionen. Entwicklungen, Potentiale und Probleme einer neo-institutionalistischen Deutung von Emotionen“ von *Konstanze Senge* als anknüpfend an den vorhergehenden Überlegungen zum Neo-Institutionalismus lesen. Anhand der Zusammenhänge von Emotionen zu „institutional work“, „institutional logic“, zu Legitimität und anhand von Emotionen als Institutionen zeigt Senge auf, welche Möglichkeiten ein solcher Forschungszweig aufweisen würde und wie Emotionen in das Scott’sche Institutionenmodell integrierbar wären.

In seinem Beitrag „Vorüberlegungen zu einer Relationalen Organisationssoziologie – Organisationen als transistorisches Gebilde“ unterbreitet *Roger Häußling* den Vorschlag, Organisationen nicht als Struktur, sondern als transistorisches Gebilde, also als eines des Übergangs zu begreifen. Damit stünde – so Häußling – die Forschungsfrage im Zentrum, wie Organisationen heterogene Prozesse – technische Produktionsprozesse und ökonomische Profitmaximierung – füreinander anschlussfähig machen. Aus einer relational-soziologischen Perspektive würde in den Fokus gerückt, wie Organisationen diese Prozesse verkoppeln. Dabei ginge es auch um Koppelungen zur Umwelt, so dass Organisationen zu „extended organiza-

tions“ werden. Unter Bezugnahme auf Benjamins Theorie der Übersetzung zeigt er, wie Entscheidungsarchitekturen und wie die Verkoppelung von Mikro-Makro-Phänomenen mittels einer relationalen Soziologie konzipiert werden könnten.

Das Anliegen von *Sylvia Marlene Wilz* in ihrem Beitrag „Skizze zur praxistheoretischen Debatte um Organisation“ ist es, aufzuführen, wie der „practice turn“ auf Organisationen angewendet werden könnte. Die große Gemeinsamkeit der praxistheoretischen Ansätze liege – so Wilz – darin, dass die Aufmerksamkeit nicht auf die inneren Bewusstseinsprozesse der Akteure und auch nicht auf die verborgenen Regeln latenter Strukturierung, sondern auf die äußeren, beobachtbaren Handlungen und Beziehungen zwischen menschlichen und anderen Akteuren wie Artefakten und Körper gerichtet wird. Mit diesem Vorschlag, der pragmatische, sozialkonstruktivistische und strukturationstheoretische Wurzeln hat, werden Organisationen als Praxis und „Geflecht eng miteinander verbundener Handlungslogiken“ (Hörning, 2004) begriffen, die im Fluss des alltäglichen Handelns Normen, Regeln, interpretative Muster und alltägliche Umgangsformen hervorbringen, auf denen sie zugleich beruhen.

In dem abschließenden Block wird die Ausgangsfrage nach dem jetzigen Stand der Organisationssoziologie wieder aufgegriffen. Die hier eingeordneten Beiträge warnen auf unterschiedliche Weise davor, sich voreilig kurzfristigen Trends anzuschließen oder eigene kreieren zu wollen und dabei das Kerngeschäft der Organisationssoziologie aufzugeben. So geht *Veronika Tacke* in ihrem Beitrag zu „Perspektiven der Organisationssoziologie – ein Essay über Risiken und Nebenwirkungen des Erfolgs“ ähnlich den ersten Beiträgen des Sammelbandes von den Erfolgen der Organisationssoziologie aus. Diese sieht sie vor allem darin, dass zahlreiche organisationssoziologische Konzepte und Thesen in den allgemeinen Wissensbestand der Sozialwissenschaften eingegangen sind. Sie warnt allerdings – ebenso wie Kühl in diesem Band – vor einer Selbstüberschätzung der Organisationssoziologie. Einen Versuch, den Organisationsbegriff zu einer Art soziologischer Schlüsselkategorie zu machen, könnte die Organisationssoziologie teuer bezahlen, vor allem, wenn sich die These von Thoening (1998) bestätigen sollte, dass die Organisationssoziologie den Höhepunkt ihres ‚Lifecycles‘ überschritten habe und die einschlägigen Organisationssoziologen den Organisationsbegriff deshalb auf der Flucht in andere Forschungsfelder und Theoriesphären mitreißen und entspezifizieren. Tacke zeigt u. a., dass die Fluchtbewegungen zu kollektivem Handeln, Netzwerken und ‚partialen Organisationen‘ der Gefahr unterliegen, ihre Erklärungskraft für einschlägige organisationssoziologische Fragestellungen zu verlieren.

Uwe Schimank, den wir um ein Resümee zum Sammelband gebeten haben, konzentriert sich auf die Schwächen der in diesem Band versammelten Beiträge. Auch wenn der Band viele gelungene organisationssoziologische Beiträge ver-

sammle, ernüchtere die Gesamtschau und rege dadurch zum Nachdenken an. Vor dem Hintergrund des heutigen Wissenschaftsgeschäfts diagnostiziert Schimank drei Arten loser Fäden: lose Fäden nach vorn, d.h. erfolgreiche Forschungslinien liegen zu lassen, um stattdessen neue Trends zu kreieren oder eine Art Themenhopping zu betreiben, „bis die nächste Sau durchs Dorf getrieben wird“. Zum zweiten sind es lose Fäden nach hinten, wenn sich Organisationssoziologen der eigenen Traditionen und der Schultern, auf der sie stehen, nicht genügend bewusst werden. Zum dritten gibt es lose Fäden zur Seite, wenn wir die Bezüge der eigenen Forschung zu anderen Konzepten, Theorien und Forschungssträngen, die auch als Dissens bewusst werden können, nicht zur Kenntnis nehmen. Eine letzte Gefahr – die Schlinge um den Hals – liege dann darin, einzelne Theorien zu überdehnen, so dass jegliche Kontur verloren gehe. Besser „sometimes true“ als „always banal“ – so Schimank. Schimank wünscht sich stattdessen eine Organisationssoziologie als „normal science“, die sich jede heroische Geste des rechthaberischen Auftrumpfens und radikalen Neustarts verkneift und sich stattdessen der geduldigen Korrektur von Fehlern widmet.

Unsere Hoffnung ist nun, dass sich die Lektüre des vorliegenden Bandes lohnen wird, und dies trotz aller berechtigter Kritik an der zunehmenden Selbstreflexion einzelner sozialwissenschaftlicher Disziplinen und gerade durch seine gegensätzlichen Antworten auf die Fragen, wo die Organisationssoziologie in Deutschland heute steht, wie sie sich im internationalen Kontext und zu ihren Nachbardisziplinen verortet und welche Chancen, aber auch welche Risiken es birgt, neue Kernbegriffe, Zielsetzungen und Forschungsprogramme zu entwickeln oder an den „alten“ festzuhalten.

## Literatur

- Adler, P. S., & Heckscher, C. (2006). Towards collaborative community. In C. Heckscher, & P. S. Adler (Hrsg.), *The Firm as Collaborative Community. Reconstructing Trust in the Knowledge Economy* (pp. 11-105). Oxford: Oxford University Press.
- Adler, P. S., & Heckscher, C. (2011). *From clans to collaboration: Collaborative community as the basis of organizational ambidexterity*. Working Paper. <https://t.co/JMYiMI9s>.
- Apelt, M., & Tacke, V. (2012). *Handbuch Organisationstypen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bode, I. (2014). Governance and performance in a 'marketized' nonprofit sector. The case of German care homes. *Administration & Society* 2014, 1-25. doi: 10.1177/0095399714541266.
- Bode, I., & Märker, M. (2014). Medicine in Management or Medics in Management? The changing role of doctors in German hospitals. *International Journal of Public Management Review*, 27 (5), 395-405.
- Carney, B. M., & Getz, I. (2009). *Freedom, Inc.* New York: Crown Business Publishing Group.
- Dolata, U., & Schrape, J.-F. (2014). Kollektives Handeln im Internet. Eine akteurstheoretische Fundierung. *Berliner Journal für Soziologie*, 24, 5-30.
- Getz, I. (2009). Liberating Leadership: How the Initiative-Freeing Radical Organizational Form has been successfully adopted. *California Management Review*, 51 (4), 32-58.
- Hörning, K. H. (2004). Soziale Praxis zwischen Beharrung und Neuschöpfung. Ein Erkenntnis- und Theorieproblem. In K. H. Hörning & J. Reuter (Hrsg.), *Doing culture. Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis* (S. 19-39). Bielefeld: Transcript Verlag.
- Kathöfer, S. & Kotthaus, J. (Hrsg.) (2013). *Block X unter Ultras. Ergebnisse einer Studie über die Lebenswelt Ultra in Westdeutschland*. Weinheim: Beltz Juventa
- O'Mohony, S., & Lakhani, K. R. (2011). Organizations in the shadow of communities. In C. Marquis, M. Lounsbury, & R. Greenwood (Hrsg.), *Communities and Organizations* (pp. 3-36). Bingley: Emerald Publishing Group.
- Ortmann, G., Sydow, J., & Türk, K. (Hrsg.) (1997). *Theorien der Organisation*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Seidel, M.-D. L., & Stewart, K. J. (2011). An initial description of the C-Form. In C. Marquis, M. Lounsbury, & R. Greenwood (Hrsg.), *Communities and Organizations* (S. 37-72). Bingley: Emerald Publishing Group.
- Thoening, J.-C. (1998). Essai: How Far is a Sociology of Organizations Still Needed? *Organization Studies*, 19, 307-320.
- Von Groddeck, V., & Wilz, S. M. (2015). Auf dem Papier und zwischen den Zeilen. Formalität und Informalität in Organisationen. In V. von Groddeck, & S.M. Wilz, (Hrsg.), *Formalität und Informalität in Organisationen* (S. 7-33). Wiesbaden: Springer VS.
- Wilkesmann, M. (2009). *Wissenstransfer im Krankenhaus*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wilkesmann, U. (2005). Die Organisation von Wissensarbeit. *Berliner Journal für Soziologie*, 15, 55-72.
- Wilkesmann, U., & Schmid, C. J. (Hrsg.). (2012). *Hochschule als Organisationen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wilkesmann, U., Blutner, D., & Müller, M. (2011). German football: Organizing for the European top. In H. Gammelsaeter & B. Senaux (Hrsg.), *The Organisation and Governance of Top Football across Europe* (S. 138-153). Routledge Publishing.
- Windeler, A., & Wirth, C. (2010). Netzwerke und Arbeit. In F. Böhle, G.G. Voß, & G. Wachter (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 569-596). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.