
Unternehmen als Gegenstand der Organisationsforschung: Theoretische und methodische Probleme

Andrea Maurer

Zusammenfassung

Unternehmen sind in der Soziologie allgemein und in der Organisationssoziologie insbesondere bislang als Untersuchungsfeld kaum entdeckt und bearbeitet. Von dieser Beobachtung ausgehend werden im ersten Schritt die Ursachen aufgearbeitet, die in der Soziologie dazu geführt haben, dass Unternehmen weder theoretisch noch empirisch als Forschungsthema bearbeitet werden und wie sich dies im Kontext handlungsbasierter Erklärungen verändern und verbessern lässt. Dazu wird dann der Vorschlag ausgearbeitet, Unternehmen als soziale Akteure zu beschreiben, der Entstehung und innere Funktionslogik ausgehend von den Absichten und Fähigkeiten individueller Akteure erschlossen wird. Damit richtet sich das soziologische Augenmerk auf den sozialen Kontext indem Unternehmen entstehen und agieren müssen. Das macht es möglich theoriegeleitete empirische Forschungen zu initiieren, die ausgehend von spezifischen Situationskontexten etwa spezifische Lösungen für unternehmensinterne Kontrollprobleme untersuchen oder aber auch die Bedingungen klären, unter denen Unternehmen sich für gesellschaftliche Anliegen einsetzen oder unter denen sich Sozialunternehmen verbreiten.

1 Einleitung

Unternehmen prägen das Erscheinungsbild, die sozialen Beziehungen und auch die Strukturen moderner Gesellschaften. Unternehmen bieten auch nicht nur Waren auf Gütermärkten an oder kaufen Produktionsfaktoren auf Märkten ein, sie prägen vielmehr umfassend die Vorstellungen der Menschen, nehmen Einfluss auf Politik, dominieren

A. Maurer (✉)
Universität Trier, Trier, Deutschland
E-Mail: andrea.maurer@uni-trier.de

Sozialräume, beeinflussen den sozial-kulturellen Wohlstand von Regionen und Gesellschaften und benutzen soziale wie natürliche Ressourcen.

In der Soziologie wird aber weder dem gestiegenen sozialen Einfluss noch der sozialen Konstitution von Unternehmen bislang größere Beachtung geschenkt. So gehören zwar die Analyse von Arbeitsprozessen und Arbeitsverhältnissen ebenso wie eine Betrachtung der Wirtschaft als sozial eingebettetes oder institutionell gerahmtes Handeln zu wichtigen Forschungsfeldern der Soziologie, aber die soziale Entstehung und Folgen von Unternehmen stellen doch in der Soziologie einen blinden Fleck dar. Obwohl kleine, mittlere und große Unternehmen eine der wichtigsten sozialen Innovationen der letzten 150 Jahre darstellen und schon längst an die Stelle klassischer Integrationsmechanismen und Sozialformen wie Religion, Familie und Verwandtschaft oder Gruppenmoral getreten sind, werden Unternehmen in der Soziologie nicht als Integrations- und Koordinationsmechanismus thematisiert. Das äußert sich einerseits darin, dass es für Unternehmen keine soziologische Begriffsbestimmung und keine theoretischen Konzepte gibt und nach wie vor unterschiedslos von Organisation gesprochen wird, wenn Fragen eines kollektiven Handelns adressiert werden. Zum anderen fällt auch merklich auf, dass es nur wenig und nur indirekte empirische Forschungen zu Unternehmen und deren sozial-kulturellen Folgen gibt (Maurer 2008).

Das stellt sich in der Ökonomie anders dar. Die Betriebswirtschaftslehre hat sich nicht nur als „Lehre“ von der Einzelwirtschaft konstituiert, sie hat von Anfang an die Strukturen und Prozesse in den Einzelwirtschaften unter Effizienz- und Gewinn Gesichtspunkten analysiert und unterbreitet bis heute entsprechende Gestaltungsvorschläge. Darüber hinaus haben sich mit der Theorie der Firma, der Prinzipal-Agenten-Theorie, der Theorie der Eigentumsrechte und nicht zuletzt auch der Transaktionskostentheorie elaborierte Erklärungen für die Verbreitung und die Struktur vor allem von Kapitalgesellschaften herausgebildet, die angeben, warum rationale Akteure Unternehmen gründen, dort Mitglied werden und welche Folgeprobleme damit für sie verbunden sind (vgl. Maurer 2008). Was all diese Theorien jedoch nicht leisten, ist eine soziologische Perspektive zu entfalten, die Unternehmen als eine spezifische Organisationsform bzw. einen spezifischen Koordinationsmechanismus erfasst und entsprechende empirische Forschungen initiiert.

Der Beitrag entwickelt zunächst, die soziologischen Grundlagen der Organisationssoziologie und erläutert über das Zweckverbandsmodell von Max Weber, warum Unternehmen zunächst keinen Platz in der Organisations-Soziologie fanden. Im zweiten Teil werden handlungstheoretisch angeregte Weiterführungen und wichtige empirische Forschungen zu Unternehmen als Organisationsform resümiert und im dritten Schritt dann die Ausarbeitung eines Unternehmens-Modells als Teil der Sozialtheorie von James Coleman vorgestellt und deren Heuristik für empirische Arbeiten diskutiert. Im Anschluss daran wird ausgeführt, wie die Soziologie Unternehmen als eigenständige soziale Akteure fassen kann und welche empirischen Fragen sich daraus ergeben. Im abschließenden Fazit werden eine integrative Forschungsheuristik und erweiterte Perspektiven für eine empirische Organisations- und Unternehmenssoziologie vorgestellt, die

zum einen die Einbindung von Unternehmen in die Gesellschaft und zum anderen die durch die Macht von Unternehmen geschaffenen Sozial- und Ungleichheitsstrukturen als neue Forschungsthemen der Soziologie vorstellt.

2 Grundlagen und aktuelle Herausforderungen der Organisations- und Unternehmenssoziologie

Die Wurzeln der Organisationssoziologie wie auch der interdisziplinären Organisationsforschung sind in der Herrschafts- und Verbandssoziologie Max Webers zu suchen. Nach dem II. Weltkrieg wurde vor allem das Modell des Zweckverbandes mit einem bürokratisch organisierten Verwaltungsstab zum Leitkonzept der Organisationsforschung (Mayntz 1963). Das auch als „Rationalmodell“ bezeichnete Konzept des Zweckverbandes ist von Max Weber als ein Idealtyp entwickelt worden, der Voraussetzungen eines kollektiven Zweckhandelns freier Individuen benennt. Weber wollte damit nicht reale Organisationen beschreiben, sondern der Hypothesenbildung und empirischen Forschung den Weg weisen. Insbesondere war es Webers Ziel zu erklären, woraus sich die beobachtbare Rationalisierung in den westlichen Gesellschaften speist und warum damit die Ausbreitung großer Massenverbände einhergeht. Weber hat das Zweckverbandsmodell zweifach ausgerichtet: Es umfasst eine gesellschaftliche Entwicklungstendenz und es verweist auf typische interne Strukturmerkmale von Verbänden (Maurer 2010). In der Organisationsforschung wurde vor allem Webers Modell des Zweckverbandes mit einer zweckrational gesetzten, legitim anerkannten Verbandsordnung in Verbindung mit einem bürokratisch strukturierten Verwaltungsstab zum Leitbild der Organisationsforschung. Dabei wurde und wird oftmals übersehen, dass Webers Methode der „idealtypischen Begriffsbildung“ es auch erfordert, die Erfassung von Mischformen mit geringerer Rationalität zu erheben und die Abweichungen vom Idealmodell des kollektiven Zweckhandelns mit Bezug auf konkrete Situations- oder Kontextfaktoren zu erklären. Während das Rationalmodell schnell zum Kern der Organisationsforschung avancierte, geriet die gesellschafts- und rationalisierungstheoretische Perspektive von Weber jedoch lange Zeit in Vergessenheit.

Das mag einerseits daran gelegen haben, dass das Strukturmodell des Zweckverbandes immer auch als Lösung des Problems sozialer Ordnungsbildung gelesen werden wurde und dass Max Weber eine spezifische Lösung des Problems wechselseitig verständlicher und stabiler Erwartungen darstellt. Die im Modell des Zweckverbandes definitorisch eingeführten beiden Elemente: die zweckrational gesetzte, als legitim anerkannte Ordnung und der bürokratisch organisierte Verwaltungsstab, beschreiben mögliche Grundlagen eines erwartbaren kollektiven Zweckhandelns. Ausgehend von der Prämisse der verstehend-erklärenden Soziologie, wonach allein das sinnhafte Handeln der Individuen deutend-verstehend erfasst und zum analytischen Bezugspunkt soziologischer Erklärungen gemacht werden kann, schlägt Weber vor, im ersten Schritt von einem zweckrationalen Handeln auszugehen und entwirft deshalb auch ein Verbandsmodell,

das für gesetzte Zwecke sagt, wie die Individuen Erfahrungswissen optimal nutzen, um ihr Handeln zu koordinieren.¹ Das Modell des „kollektiven Zweckverbandes“ entwickelt er als einen Idealtyp, der nicht nur den Individuen, sondern auch dem Verband ein Höchstmaß an Erwartbarkeit und Rationalität zuspricht (Maurer 2011). Es ist die zweckrational und formal korrekt gesetzte Ordnung, die von einem bürokratisch organisierten Verwaltungshandeln um- und durchgesetzt wird, die ein Höchstmaß an formaler Erwartbarkeit des kollektiven Handelns bewirkt. Das Modell des Zweckverbandes ist von konkreten Zielen unabhängig konstruiert, weil der eigentliche Wirkmechanismus, die Ausrichtung des individuellen Handels an einer durch formale Rationalität ausgewiesenen Ordnung ist, deren Legitimitätsanerkennung in formalen Prinzipien gründet. Der von Weber ausgearbeitete Wirkmechanismus abstrahiert daher sowohl von individuellen Interessen als auch von sozialen Interessenkonstellationen (Konflikte wie Übereinstimmung). Für Weber ist die (zweck-)rationale Koordination von Einzelhandlungen im Hinblick auf verschiedenste Zwecke wichtig und hat auch die Reichweite seines Modells bestimmt. Der bürokratische Verwaltungsstab kann, weil er allein fachliche Kriterien bzw. das Erfahrungswissen nutzt und so an der Ordnung orientierte Entscheidungen bewirkt, als eine universelle Strukturform für alle Verbände betrachtet werden. Wie schon früh erkannt wurde (Lepsius 1990), ist damit nichts darüber ausgesagt, ob es sich dabei um inhaltlich „gute“ oder „schlechte“ Zwecke handelt. Weber hat ein Strukturmodell für kollektives Zweckhandeln vorgestellt, das alle Aspekte der Zwecksetzung und auch der Zielkonstellationen ausblendet und vielmehr implizit voraussetzt, dass die Ziele von allen geteilt werden. Das erlaubt es, allgemeine, rein formale Bedingungen anzugeben, unter denen eine Koordination der individuellen Handlungen im Hinblick auf unterstellte Zwecke erwartbar wird. Das zentrale Thema der Bürokratiethese von Weber ist denn auch, dass durch die Struktur des Verwaltungshandelns ein Höchstmaß an Orientierung an der Verbandsordnung und damit im Fall einer zweckrational gesetzten Ordnung eben ein Höchstmaß an zweckgerichteter Koordination stattfindet. Damit hat Weber aber auch eine wichtige Thematik vorgegeben, nämlich die Suche nach Strukturen und Verfahren, die es intentional handelnden Individuen erlaubt, auch ohne über gemeinsame Werte zu verfügen, allein durch die individuelle Anerkennung einer Ordnung und die passende Struktur des Verwaltungsstabes zu einem koordinierten Zweckhandeln zu gelangen. Das Zweckverbandsmodell ist durch die Annahme gegebener Legitimitätsanerkennung von Interessenkonflikten und problematischen Interessenkonstellationen freigehalten. Die Organisationsforschung ist dem lange Zeit gefolgt und hat allgemein Strukturen und Verfahren untersucht, die ein kollektives Zweckhandeln bei „unproblematischen Zwecken“ gewährleisten. Sie hat speziell aber auch die Anwendungsbedingungen, die Grenzen und die Probleme der Bürokratie thematisiert. Erst später und vor allem

¹Das findet sich in Webers Handlungstypologie ausgearbeitet, wo er als „idealtypische Form“ eines zweckrationalen Handelns die bewusste Zielorientierung, das bewusste und objektiv richtige Abwägen von Zielen unter Beachtung von Nebenfolgen und die Wahl der besten Handlung beschreibt (Weber 1985/1922).

in Kontext ökonomischer Theorien bzw. im Rational Choice-Ansatz wurde die weitergehende Frage aufgeworfen, ob und wie ein kollektives Zweckhandeln möglich ist, wenn keine Legitimitätsanerkennung oder gemeinsame Wertbindungen einfach unterstellt werden können. Das bedeutet dann zu klären, welche Formen und Strukturen ein auf Interessen basierendes kollektives Handeln benötigt oder hervorbringt (Coleman 1990b).

Nach einer ersten Konsolidierung der Organisationsforschung setzten in den späten 1960er und frühen 1970er Jahren heftige und kritische Reaktionen auf Webers „Rationalmodell“ ein. Ein nicht zu vernachlässigender Effekt dieser sich aus verschiedenen Quellen speisenden Kritik ist, dass die Analyse von Organisationen als Koordinationsmechanismus nahezu gänzlich aufgegeben und daher auch die Suche nach passenden organisationalen Strukturen und Verfahren für eine „zweckgerichtete Handlungsabstimmung“ in verschiedenen Konstellationen aufgegeben wurde (vgl. dafür wegweisend Küpper und Ortmann 1998; Luhmann 2000; Meyer und Rowan 1977). Vielmehr noch kam es dazu, dass sich die Organisationssoziologie daraufhin stark ausdifferenzierte und sich auch empirische Forschung und Theoriearbeit weitgehend voneinander abkoppelten. So wird zwar inzwischen viel empirische Forschung betrieben, die Ergebnisse sind aber höchst „unübersichtlich“ und kaum mehr auf Theorieverbesserung ausgerichtet. Die Menge an „theorieloser Empirie“ stieg in dem Maße, in dem der Bezug zu der von Weber angedachten Fragestellung aufgegeben wurde. Damit verbunden war dann letztlich auch, dass eine theoretische Leitperspektive und ein integratives Dach aufgegeben wurden. In Folge wurden weder die Funktionsweise, Koordinationseffekte noch die Gestaltung von Organisationen thematisiert und ging eine problemorientierte auf die Gestaltung von Organisationen gerichtete Perspektive verloren. Damit wurde aber auch die bei Weber noch intendierte Analyse von Organisationen aus Sicht der Individuen aufgegeben und auch die darauf basierende theoriegeleitete empirische Organisationsforschung geriet in Vergessenheit.

Sichtbare Folge dieser Entwicklung ist die Auflösung der „Organisationssoziologie“ in disparate Traditionslinien und Felder. Vor allem wurde aber die integrative Heuristik aufgegeben, Organisationen als einen mehr oder weniger gut funktionierenden „Koordinationsmechanismus“ in seiner Entstehung und Wirkungsweise zu betrachten (Wiesenthal 2000; Maurer 2006; Schimank 2007). Dies wurde ersetzt durch die Suche nach Rationalitätsfiktionen, -mythen und den Irrationalitäten von und in Organisationen ersetzt. In den vielfältigen „turns“ der letzten Jahre ging eine klare Forschungsheuristik und vor allem der Anspruch praktische Gestaltungsrelevanz zu haben, die auch die empirische Forschung anleiten könnte, völlig verloren. Vielmehr ist heute festzuhalten, dass der Anspruch praktische Gestaltungsvorschläge zu entwerfen nahezu vollständig aufgegeben wurde und der Ausleuchtung von Irrationalitäten Platz gemacht hat (vgl. dafür exemplarisch DiMaggio und Powell 1991a).

Es sind gegenwärtig weit auseinander laufende Forschungslinien innerhalb der Organisationssoziologie zu beobachten: den seit den 1980er Jahren stark an Bedeutung gewinnenden neo-institutionalistischen Arbeiten stehen systemtheoretische Begriffsarbeit und Mikroanalyse sowie der Rational Choice-Approach gegenüber (DiMaggio und

Powell 1991b). Während die soziologische Richtung des Neo-Institutionalismus sich nach wie vor durch ihre Abgrenzung vom Rationalitätskonzept Webers ein Profil erarbeitet, haben die systemtheoretischen Arbeiten die „Zweckrationalität“ völlig aufgegeben. Die Heuristiken des Neo-Institutionalismus in der Soziologie resultieren daher daraus, rationale Strukturen als „Mythen“ zu enträtseln und diese als Imitation oder Übernahme zu bezeichnen – ohne dies irgendwie mit den Absichten und Fähigkeiten der Individuen in Verbindung zu setzen. In den vorliegenden Rational-Choice-Arbeiten dürfte daher heute noch der stärkste Bezug zu den klassischen Arbeiten von Max Weber zu suchen sein, wenngleich diese von Weber unterscheidet, dass sie an die Stelle einer empirisch bestimmten Wahl von Handlungstypen eine allgemeine Handlungstheorie setzen. Es scheint gegenwärtig so, dass weder die Entstehung noch die Gestaltung von Organisationen zum Kanon der soziologischen Theoriebildung gehören und sich die Organisationsforschung auch nicht mehr auf die Grundfrage der Soziologie nach der Koordination individueller Handlungen über Erwartungsbildung bezieht.

3 Die Rückkehr der Akteure in die Soziologie

3.1 Neue Wirtschafts- und Institutionensoziologie: eine Neuinterpretation Webers?

Wie der Neo-Institutionalismus in der Organisationsforschung ist auch die neue Wirtschaftssoziologie stark durch neue Entwicklungen in der US-amerikanischen Soziologie am Ende des 20. Jahrhunderts geprägt (vgl. Swedberg 2003; Maurer 2008). Zur zentralen Leitfigur avancierte Mark Granovetter und das von ihm vorgestellte Konzept der „sozialen Einbettung“ (Maurer 2012).² Im Unterschied zum Neo-Institutionalismus (vgl. Maurer und Schmid 2010; Nee 2005) ist die neue Wirtschaftssoziologie jedoch auf einem kohärenten (handlungs-)theoretischen Fundament errichtet und als weiterführende Kritik an struktur-funktionalistischen Theorien bzw. der normativen Soziologie angelegt worden, welche soziale Sachverhalte rein aus Strukturkategorien erklären und dadurch dem individuellen Handeln und sozialen Beziehungen keinerlei Erklärungskraft zuweisen. An diesem Punkt hakt die neue Wirtschaftssoziologie nach und will sich bei der Erklärung wirtschaftlicher Kerninstitutionen gleichermaßen von der Ökonomik und der klassischen Soziologie abheben. Dazu bezieht sie sich auf den Methodologischen Individualismus und die Beschreibung sozialer Handlungskontexte, um Grundlagen und Effekte sozialer Beziehungen und Institutionen erklären zu können. Dass dies auch ohne die Verwendung der hoch abstrakten Handlungsmodelle des „homo oeconomicus“ auf der einen Seite und des „homo sociologicus“ auf der anderen Seite geschehen kann, ist

²Für den Aufbruch weiterhin wichtig geworden sind Harrison White, Ronald Burt und James Coleman (vgl. Swedberg 2003).

ein wichtiges Anliegen der neuen Wirtschaftssoziologie. Darüber gelingt es ihr auch neue Wege bei der Behandlung der sozialen Konstitution und Orientierung menschlicher Handlungen und sozialer Beziehungen einzuschlagen und ein spezifisches Methodeninstrumentarium vorzustellen: die Netzwerkanalyse (Smelser und Swedberg 1994). Es war die Erkenntnis wichtiger theoretischer Probleme und Implikationen in den klassischen Forschungsprogrammen der Soziologie und der Ökonomie, die zur Grundlegung der neuen Wirtschaftssoziologie in einem undogmatischen handlungsbasierten Ansatz geführt haben (Maurer 2004a). Dieser konnte denn auch mit dem mehr oder weniger expliziten Bezug auf Max Webers Ansatz zu einer Analyse organisierten sozialen Handelns in der Wirtschaft eingesetzt werden. Der neue Zuschnitt galt dem Gelingen von Tauschhandlungen vermittelt sozialer Faktoren und sozialen Mechanismen wie dem Wettbewerb und der Kooperation. Die neue Wirtschaftssoziologie hat auf diesem Weg, anders als die Organisationssoziologie, das klassische Erbe zur Ausarbeitung weiterführender Perspektiven und zur Überwindung der engen Grenzen klassischer Modellierungen in der Ökonomie wie in der Soziologie genutzt (Maurer und Schmid 2010). Die besondere Stärke und auch die bis heute anhaltende Attraktivität der neuen Wirtschaftssoziologie folgt aber auch aus der empirischen Erfassung und Prüfung der als relevant erkannten sozialen Faktoren in der Wirtschaft. In den Anfängen hat die neue Wirtschaftssoziologie dazu vor allem die Methoden der Netzwerkforschung adaptiert (vgl. exemplarisch Coleman 1990a, Granovetter 1995). Später hinzu kamen dann auch die Standardverfahren der Datenerhebung und -auswertung, obwohl Granovetter, White und Coleman sich kritisch von der klassischen Variablensoziologie abheben wollten und daher mit der Netzwerkforschung auch eine Methode präferierten, die die individuellen Entscheidungen und die sozialen Beziehungen besonders in den Mittelpunkt rückt und von reinen Korrelationen Abstand nimmt.

3.2 Soziale Einbettung: Konzept und Heuristik

Die Leistungsfähigkeit der Wirtschaftssoziologie folgt aus dem methodologischen Fundament und den daraus folgenden Theorien und Modellen, die einen neuen Zugang zu wirtschaftlichen Sachverhalten eröffnen: soziale Beziehungen und Institutionen als erwartungsstabilisierenden Rahmen der Wirtschaft zu betrachten (Smelser und Swedberg 1994). Die neue Wirtschaftssoziologie stellt diese Leistungsfähigkeit seit den 1980er Jahren unter Beweis, indem sie wie schon Max Weber und andere Klassiker diese Wirkung von Institutionen und Netzwerken empirisch untersucht und so zur Erklärung zentraler wirtschaftlicher Strukturen und Prozesse beiträgt. Dabei stehen aufgrund des Handlungsmodells bislang vor allem die positiven Effekte sozialer Beziehungen und Netzwerke in der Wirtschaft im Mittelpunkt. Von Harrison White, Ronald Burt über Mark Granovetter bis hin zu James Coleman wurde durch Netzwerkstudien gezeigt, dass auch wirtschaftlicher Tausch die erwartungsstabilisierenden Effekte von Informationsverbesserung, von Vertrauensaufbau, Sozialkapital, Macht, Brokern und Wettbewerb

nutzen kann (vgl. Smelser und Swedberg 1994). Dabei gelang es, eine gemeinsame Arbeitsweise bzw. ein Grundverständnis von Wirtschaftssoziologie zu entwickeln, das sich stark aus der Kritik an den seinerzeit dominanten struktur-funktionalistischen bzw. ökonomisch-reduktionistischen Paradigmen speist und darauf ausgerichtet ist, die Bedeutung sozialer Beziehungen in der Wirtschaft aus Sicht intentional-rationaler Wirtschaftsakteure aufzudecken und zu erforschen.

Mark Granovetter – der heute als einflussreichster Begründer der „new economic sociology“ gilt – hat diese theoretische Neuausrichtung im Konzept der „sozialen Einbettung“ zusammengefasst (Granovetter 1985).³ Den Kern bildet ein realistisches Handlungsmodell, das wesentlich die soziale Konstitution von Handlungszwecken umfasst, und damit neben dem Wandel von Präferenzen auch soziale und immaterielle Ziele ergänzend für bestimmte Handlungskontexte in Rechnung stellt. Wie schon bei Max Weber wird jedoch an der Grundannahme eines an sich „zweck-rationalen“ Handelns festgehalten und nur bei empirischer Evidenz auf schwächere Rationalitätskonzeptionen (z. B. wertrationales oder gewohnheitsmäßiges Handeln) zurückgegriffen. Dahinter steht das allgemeine Anliegen, die hoch abstrakten Handlungsmodelle der Ökonomie: den homo oeconomicus, und der Soziologie: den homo sociologicus, bei Bedarf zunehmend „realistischer“ anzulegen, um weder nur mit dem Wettbewerbsmarktmodell noch dem einer normativ-moralischen Integrationsordnung arbeiten zu können. Das Ziel ist vielmehr, die Wirkungen sozialer Beziehungen und sozialer Institutionen in die Analyse der Wirtschaft zurückzuholen. Daraus folgt eine ganz entscheidende Erweiterung der Konzeption von Wirtschaft. Es steht nun nämlich wirtschaftliches Handeln als ein soziales Handeln im Mittelpunkt. Dieses ist weder immer automatisch und am besten über Organisation noch über Märkte oder Moral zu steuern. Vielmehr tritt die Suche nach sozialen Mechanismen in den Vordergrund, die durch die Analyse spezifischer Konstellationen oder Interdependenzen soziale Rätsel und unverstandene Prozesse und Sachverhalte aus Sicht von Akteuren in komplexen sozialen Konstellationen zu erklären suchen. Das löst auch die Ausrichtung auf stabile pareto-optimale Gleichgewichte zusehend ab und ersetzt sie durch die Frage nach unterschiedlichen sozialen Mechanismen, welche wirtschaftliches Handeln zu koordinieren vermögen. Damit wird auch das Effizienzkriterium als normative Leitwährung der Ökonomik auf den Prüfstand gestellt und es sind wieder „normative Kriterien“ zu suchen und zu begründen, die Verteilungen aus Sicht der Individuen rechtfertigen oder eben zur Debatte stellen (vgl. Liebig und Lengfeld 2002).

³Coleman hat zeitgleich die Effekte von Netzwerken und Institutionen für (Tausch-) Handlungen empirisch untersucht, dabei aber handlungstheoretisch angeleitet die Entstehung und Wirkung von Normen, Sozialkapital, Vertrauen und Informationen ausdrücklich voneinander unterschieden (Coleman 1985).

3.3 Soziale Einbettung: Konzept und Heuristik

Seit den 1980er Jahren hat sich daraus eine reichhaltige empirische Forschung entwickelt, die unter anderem empirisch zeigen kann, dass bei der Verteilung von Arbeitssuchenden auf freie Arbeitsplätze schwache soziale Beziehungen wichtig sind, weil diese mehr Informationen schneller transportieren als moralisch integrierte Gruppen oder Märkte. Weiterhin wurden die wirtschaftlichen Vorteile bestimmter sozialer Netzwerke, wie das aus Kapitalgebern, Anwälten, Unternehmensgründern und Wissenschaftlern zusammengesetzte Silicon Valley, analysiert und damit Vergleiche zwischen Wirtschaftsregionen angeregt (Saxenian 1996). Bislang nur am Rande wurde auch die Wirkung spezifischer institutioneller Settings wie der asiatische Kapitalismus oder Europa als mehr oder weniger gut funktionierendes Zusammenspiel sozialer Beziehungs- und Netzwerkformen analysiert (Nee 2005). Dabei wurde deutlich, dass formelle und informelle soziale Regeln ein wichtiger Koordinationsmechanismus und auch ein wirtschaftsförderlicher, bzw. -hemmender Faktor sein können (Granovetter und McGuire 1998). Nicht zuletzt wurde in einzelnen Studien die sozial-ethnische oder sozial-kulturelle Einbettung „unternehmerischen Handelns“ erfasst (Granovetter 1995; Portes 1995). In und außerhalb der neuen Wirtschaftssoziologie werden seit den 1980er Jahren auch vermehrt „Sozialkapitalstudien“ vorgelegt, die dessen Wirkung in Organisationen und der Wirtschaft thematisieren. Wegweisend dafür ist die Theorie von James Coleman, der „Sozialkapital“ wie auch „Vertrauen“ als einen spezifischen emergenten Effekt sozialer Netze erklärt und so die reine Informationswirkung auch von sozialem Vertrauen oder Wettbewerbs abheben kann (Coleman 1990a). Darüber hinaus hat Coleman argumentiert, dass Markt und Wettbewerb die positiven Effekte sozialer Beziehungen und Netze in Gruppen stabilisieren helfen, weil sie eine Kontrolle der Einhaltung wechselseitiger Erwartungen bewirken und den Mechanismus des „sozialen Ausschlusses“ nutzen (Coleman 1985, 1990a). In neueren Studien wird aber auch vermehrt auf die von sozialen Netzen ausgehenden Ungleichheitseffekte hingewiesen (Diewald und Faist 2011).

4 Organisationen als kollektive Akteure

4.1 Die Wiederentdeckung von Organisationen als Abstimmungsmechanismus bei Coleman

Parallel zur neuen Wirtschaftssoziologie kam es auch im Rückbezug auf die frühen Sozialtheorien und insbesondere auf die Schottische Moralphilosophie und das Aufklärungsdenken zur Wiederentdeckung des „Akteurs“ und eines handlungstheoretischen Zugangs zu den Institutionen des Kapitalismus. Dies ist vor allem im Werk von James Coleman eng verbunden mit einer kritischen Adaption von Max Weber und dessen Modell des Zweckverbandes als einer rationalen Form der Koordination individueller Handlungen. Auf Grundlage der verbindenden methodologischen Prämisse, dass

soziale Sachverhalte unter Bezug auf Annahmen über die Absichten und Fähigkeiten der einzelnen Individuen zu erklären und in Folge auch in ihrem Funktionieren oder Nichtfunktionieren zu analysieren seien, werden soziale Verbände als von den Einzelnen errichtete „kollektive Akteure“ erklärt und deren Effekte aus Sicht der natürlichen Personen betrachtet. James Coleman verwendet dazu – im Unterschied zu Weber – eine allgemeine Handlungstheorie in Form der Theorie rationaler Wahl und in Form der „Badewanne“ eine Erklärungslogik, die auf der expliziten analytischen Differenzierung von Mikro- und Makroebene aufbaut und zu deren Verbindung explizite Regeln, Modelle und empirische Verfahren verwendet. Das führt dazu, dass einerseits die natürlichen Akteure als die ursächlichen Begründer von Organisationen und organisationalen Feldern auf der Mesoebene betrachtet und dass andererseits auch das Verhältnis von kollektiven Akteuren und der Gesellschaft verstanden als Makroebene (zum einen Handlungskontext und zum anderen Handlungsfolge von kollektiven Akteuren) behandelt werden können.

Der analytische Zugewinn gegenüber dem Zweckverbandsmodell von Max Weber ist, dass zwischen den Absichten und Fähigkeiten der natürlichen Personen (Verbandsmitglieder) der des Verwaltungsstabes und des Verbandes selbst sowie den Absichten und Werten des übergreifenden Gesellschaftsverbandes unterschieden werden kann. Wichtig ist dann, Thesen über deren jeweiligen Relationen aufzustellen und auch empirisch zu prüfen, um dann das Handeln der jeweiligen Akteure gerade in ihren sozialen Interdependenzen analysieren zu können. Der heuristische Gewinn gegenüber Weber liegt darin, die Interessen sowie auch die Handlungsfähigkeiten der Akteure auf allen drei Ebenen unterscheiden und daraus spezifische Problemkonstellationen gewinnen und deren Gestaltung bzw. Bearbeitung in der Realität zum empirischen Forschungsgegenstand machen zu können. Konkret bedeutet dies als Erweiterung von Max Weber, in Verbänden das Verhältnis der Interessen der Mitglieder, des Verwaltungsstabes, der Leiter und des Verbandes zu thematisieren und gegebenenfalls mit Bezug auf je unterschiedliche Fähigkeiten und Handlungspotenziale als Rationalitätsprobleme und -einbrüche zu diskutieren und mögliche „Bearbeitungsformen“ zu analysieren.

4.2 Das Modell der konjunkten Organisation: neue Einsichten in ein klassisches Thema

Ein zentrales Themenfeld der durch Coleman angeregten neuen Organisationsforschung findet sich bereits bei Robert Michels (1989/1910) in seiner Soziologie des Parteienwesens angesprochen: die Verteilung von Entscheidungsrechten in Organisationen und die Rückholung von Entscheidungsrechten. Michels hat bekanntermaßen für (Sozial-)Demokratische Parteien das Paradox empirisch erfasst, dass zwar der Anspruch besteht, eine demokratische Entscheidungsfindung zu praktizieren, dass aber die eingesetzten Entscheidungsträger (bei Michels auch aufgrund des unterstellten individuellen Machtstrebens) Macht zunehmend akkumulieren und Oligarchien ausbilden. Die

Frage der Verfassungsbildung und auch des Machtmissbrauchs in konjunkten Organisationen wurde vor allem in der neueren Gewerkschaftsforschung weitergetragen, wo der Hiatus zwischen demokratischer Entscheidungsfindung von unten und der Effizienz hierarchisch-bürokratischer Strukturen und Entscheidungen von oben angesiedelt ist (Müller-Jentsch 1997). Damit hängt eng zusammen die von Coleman aufgeworfene Frage nach stabilen Verteilungen der erwirtschafteten Erträge und deren sozialer Akzeptanz. Dies wird grundlegend in der empirischen Gerechtigkeitsforschung (Liebig und Lengfeld 2002) sowie auch in der Allmendeforschung untersucht, die in Anlehnung an die empirischen Fallstudien von Elinor Ostrom (1989) vor allem informelle Institutionen untersucht, mit deren Hilfe verschiedene Allmendegüter so verteilt werden können, dass die „Commons“ „gut bewirtschaftet“ werden (vgl. für weitere empirische Arbeiten im Kontext der Organisationssoziologie Preisendörfer 2005, S. 39 ff.).

Vor allem in den letzten Jahren wieder entdeckt und empirisch bearbeitet wird im neuen Kontext der Sozial- und Organisationstheorie auch die Veränderung und Auflösung von Organisationen und Herrschaftsverbänden. James Coleman (1990a) und Albert Hirschman (1970) haben das für konjunkte Organisationen grundlegende Problem des Herrschaftsentzugs bei einem offensichtlichen Leistungsversagen der „Koordinationsinstanzen“ als ein öffentliches Gut zweiter Ordnung identifiziert. In vielen empirischen Studien werden seither die Probleme und Mechanismen von Herrschaftskritik und Herrschaftsentzug untersucht. Anwendungsfelder sind Bürokratieversagen ebenso wie der Aufbau von Revolutionen oder Protestbewegungen wie 1989 in Leipzig oder in Konsumfragen, Verteilungsdiskussionen usw. (vgl. zusammenfassend Maurer 2004b). Wie dies schon Weber prophezeit hat, ist dafür eine kollektiv getragene Kritik notwendig, die den erfolgreichen Aufbau von Verbänden erfordert. Indes kann Coleman in kritischer Auseinandersetzung mit Weber dabei die Schwierigkeit aufdecken, „Herrschaftsagenten“ zu kontrollieren und unter Umständen übertragene Rechte zurückzuholen, weil dies meist ein verschärftes Kollektivgutproblem aufgrund der zu erwartenden Sanktionen und der meist geringen Erfolgschancen darstellt (Coleman 1990a). Damit kann aber eine wichtige neue Sichtweise entwickelt werden, welche Bürokratie oder Stellvertreter unter verschiedenen sozialen Bedingungen als mit Problemen verbunden analysiert und dafür Lösungen vorstellt. Damit kann die oftmals sehr undifferenzierte Kritik an der Bürokratie wesentlich präzisiert und auch in empirischen Kontexten geprüft werden. Dabei wird nun deutlich, dass gegenüber der Legitimitätslösung von Weber die Logik solcher Sicherungen darauf beruht, dass anderweitige, zusätzliche Anreize wie etwa Gruppenreputation, Vertrauen usw. wirken, welche die erwartbaren Sanktionen außer Kraft setzen (vgl. dazu für weiterführende Literatur Maurer und Schmid 2010, S. 341 ff.). In Wirtschafts- und Arbeitsorganisationen aber auch in politischen und sozialen Bewegungen oder Parteien können dies – wie auch bei Allmendeproblemen – durchaus private Freundschaften oder auch kleine intakte Teams oder Netzwerke sein (vgl. Opp et al. 1993).

4.3 Das Modell der disjunkten Organisation: Unternehmen als eigener Organisationstyp

Die zweite wichtige Erweiterung Colemans gegenüber Webers Modell des Zweckverbandes ist das Modell der disjunkten Herrschaft bzw. Organisation. Mit konjunkte Organisationen wird aus gemeinsamen Anliegen und dem dadurch motivierten Zusammenlegen von Handlungsrechten eine Herrschaft oder Organisation abgeleitet. Demgegenüber folgert Coleman auch aus dem privaten, bilateralen Tausch von Handlungsrechten die Entstehung disjunkter Herrschaft oder Organisationen. Damit führt er das Vertragskonzept der frühen Sozialtheorien weiter und ergänzt das der ökonomischen Theorie durch die Ersetzung privater Güter durch sozial definierte Handlungsrechte. Die soziologische Ausrichtung erhält das Vertrags- und Tauschmodell bei Coleman durch die Verwendung von Handlungsrechten, welche er als sozialen Konsens definiert, der in bestimmten Kontexten ausdrückt, was richtig, geboten oder auch verboten ist (Coleman 1990a, S. 45 ff.). Handlungsrechte werden wie private Konsumgüter dann getauscht, wenn attraktive Gegenleistungen winken. Aber durch diesen Tausch entstehen ein- oder auch wechselseitige Interdependenzen, weil Handlungsrechte nicht einfach übergeben und geteilt werden können, sondern an die persönlichen Träger gebunden bleiben.

Mit der Erklärung eines Organisationstyps hervorgehend aus formal freiwilligen Tauschakten, die Handlungsrechte zum Gegenstand haben, nimmt Coleman komplementäre Interessenslagen und unterschiedliche Ausstattungen als Ausgangspunkt für die Analyse von Organisationen in den Blick. Das rückt Unternehmen als eine besondere Organisationsform in den Mittelpunkt und erlaubt es eine spezifische Funktionsweise vom Zweckverbandsmodell abzuheben. Kennzeichen dieses Organisationstypus ist nicht mehr ein allgemein geteiltes kollektives Anliegen. Vielmehr ist die Logik von disjunkten Organisationen wie Unternehmen gerade, dass die Ziele einzelner Personen – Unternehmer oder Anteilseigner – verfolgt werden (vgl. zu Organisationstypen Apelt und Tacke 2011). Daraus folgt unweigerlich ein Kontrollproblem, das die Organisation bestimmt und von dessen Lösung der Erfolg und Bestand abhängt. Vor allem die „Käufer“ von Handlungsrechten wie die privat-wirtschaftlichen Unternehmer, müssen dafür Sorge tragen, dass die Verkäufer von Handlungsrechten wie etwa Arbeitnehmer oder Berater, ihre Leistungen erbringen. Der von Coleman eingenommene „realistische Blick“ auf das interessen geleitete Handeln in Unternehmen macht auf verschiedene Ausprägungen dieses Grundproblems aufmerksam. Sofern die Organisations- bzw. Unternehmensziele nicht von den Mitgliedern geteilt werden, ist trotz der Verträge grundsätzlich mit Leistungsrückhaltung und mitunter auch mit Korruption, Verschwendung oder auch Machtbildung zu rechnen.

Unter der Annahme eines interessen geleiteten Handelns in Organisationen lassen sich dafür aber dann auch theoretisch präzise Lösungen angeben, die auch unabhängig von Legitimität und Werten greifen. Dafür werden nun materielle Anreizsysteme wie Lohnsysteme, marktförmige Beziehungen und Wettbewerb, formale Kontrollverfahren, persönliche Kontrollen durch Manager oder direkte Vorgesetzte oder auch die Einbindung

in Gruppen und nicht zuletzt auch gemeinsame Vorstellungen von gerechter Verteilung bedeutsam (vgl. Moore 1978). In vielen empirischen Studien wird der Beitrag von Entlohnungssystemen aber auch von Hierarchien und sozialen Einbindungsformen als Lösung dieses Prinzipal-Agenten-Problems empirisch behandelt. Aufmerksamkeit haben vor allem empirische Studien über die Wirkung „goldener Fallschirme“, von Aktien in Arbeitnehmerhand sowie der Arbeitsmärkte von Managern gefunden. Dabei wurde das von Coleman analysierte Prinzip der Angleichung von Personen- und Unternehmenszielen vielfach bestätigt (vgl. für weitergehende Literatur Preisendörfer 2005, S. 105 ff. sowie Kräkel 1999). Aber auch andere in Anlehnung an Coleman formulierte Thesen finden empirische Evidenz. Vor allem die Anwendungsgrenzen direkter Kontrolle und ergebnisabhängiger Entlohnung finden sich vielfach bestätigt (Pfeffer 1994). Während innerhalb der BWL und der Neuen Institutionenökonomik die Effizienz der Lösungen als Leitperspektive dominiert, werden in der Soziologie zumeist macht- und demokratietheoretische Effekte bzw. auch durch Unternehmen hervorgebrachte Individualisierungs- und Ungleichheitstendenzen nachgewiesen (vgl. Berger 2003, 2010).

Die Prinzipal-Agenten-Studien sind als Idealfall einer theoriegeleiteten Empirie zu betrachten, die ausgehend von einem einfachen Grundmodell durch empirische Zusatzannahmen situationsspezifische Problemgehalte und -grade der Kontrollproblematik ausarbeiten, empirisch untersuchen und auch entsprechende Lösungen unterbreiten können. Dies geschieht vor allem durch die Differenzierung in einfache Tätigkeiten (wo Akkordlohnsysteme helfen), in qualifizierte Arbeitsplätze (wo Werkwohnungen oder Qualifizierungsmaßnahmen) oder in Topmanager (wo „goldene Fallschirme“ wirken) (Kräkel 1999; Preisendörfer 2005). Ein gänzlich neues Forschungsfeld eröffnet sich mit der Erfassung nicht-bewertbarer, sogenannter singulärer Güter wie die Dienstleistungen von Ärzten, Rechtsanwälten und Priestern aber auch einmaliger Werke von Künstlern. Dann sind Qualitätssignale hilfreich oder notwendig, die durchaus sozialer Natur und Grundlage sein können, wie es Reputationssysteme belegen (Karpik 2011).

4.4 Unternehmen als soziale Akteure

Dem Methodologischen Individualismus verpflichtete Sozial- und Organisationstheorien, die wie Weber und Coleman, eignen sich besonders gut, um das Verhältnis von natürlichen Personen (Individuen) zu Organisationen (kollektive Akteure) und zwischen diesen und der Gesellschaft zu thematisieren. Eine wichtige Prämisse dafür ist das moderne *Souveränitätskonzept*. Demzufolge sind die menschlichen *Akteure* aufgrund ihrer Fähigkeit zum rationalen und logischen Denken die Gestalter sozialer Institutionen. Traditionale oder metaphysische Ordnungsbegründungen werden durch deren Zustimmung abgelöst. Die Frage nach den Grundlagen einer Ordnungsanerkennung im Falle hierarchischer Strukturen ist daher auch von Weber an die Handelnden gebunden worden. Aber erst Coleman hat explizit die Idee in die Soziologie hineingetragen, die Konstitution, die Gestaltung und den Bestand sozialer Institutionen und Verbände an die

interessengeleitete Zustimmung der individuellen Akteure zu binden. Beide weisen der Soziologie damit die doppelte Aufgabe zu, einerseits die soziale Entstehung und Ausbreitung großer formaler Organisationen oder kollektiver Akteure (Coleman 1982) in modernen Gesellschaften ausgehend von den Absichten und Intentionen der Individuen zu erklären. Nach beiden sind aber Organisationen auch als kollektive Handlungssysteme zu betrachten, die über neue soziale Koordinationsmechanismen gegenüber dem Einzelhandeln verfügen.

Durch die Unterscheidung zwischen natürlichen Personen, die direkt mit den Werten und Normen von Gesellschaften „verbunden“ und unmittelbar in soziale Beziehungen und deren Sanktionsmechanismen „eingebunden“ sind, und Organisationen, die nicht die gängigen Sozialisationsmechanismen und -instanzen (Erziehung, Bildung) durchlaufen, kann im Anschluss an beide eine Veränderung der Sozialstruktur beschrieben werden. Nach Weber sind moderne Gesellschaften durch eiserne Hörigkeit und steigende soziale Ungleichheiten bzw. Einengung von Individualität geprägt (Weber 1985/1922) und nach Coleman durch einen neuen Akteurstyp, der über viel Macht verfügt, die ihm die Einzelnen übertragen haben. Wichtig ist, dass das Handeln von Verbänden oder Organisationen in der Gesellschaft weder direkt eingebunden ist noch eine verantwortliche Instanz kennt. Aus Gesellschafts- oder Gruppensicht gehen Organisationen sowohl mit erwünschten Koordinationsleistungen als auch mit unerwünschten Folgen einher, so dass kollektive Akteure zum Adressaten sozial-kultureller Erwartungen werden.⁴ Dieses Thema wird heute auch in der Soziologie als „Corporate Social Responsibility“ (kurz CSR) oder „Corporate Citizenship“ verhandelt und hat einiges an empirischen Forschungen angeregt. Dabei wird die soziale Stellung „kollektiver Akteure“ innerhalb der Gesellschaft als auch zu den Individuen und untereinander in Form von Netzwerkstudien analysiert. Vor allem am Beispiel von Wirtschaftsunternehmen wird die These vom Machtzuwachs der Organisationen (vgl. Coleman 1979) zu Lasten der Individuen erfasst und vor allem in Form von CSR eine Lösung gesucht (vgl. Duschek et al. 2012 oder Braun und Backhaus-Maul 2010).⁵ Ein weiterer Forschungsstrang untersucht die Begründung und Reproduktion von CSR-Konzepten (Bertelsmann-Stiftung 2012) sowie die damit verbundenen Definitions- und Legitimationsprozesse. Vor allem im Kontext der neuen institutionen- und konventionstheoretischen Arbeiten werden Anerkennungsprozesse etwa durch Diskursanalysen erforscht bzw. auch Märkte oder soziale Bewegungen als Mittler und Transporteure sozialer Bewertungen erfasst (Aspers 2011; Fligstein 1996).⁶

⁴Vgl. dazu Schimank und Maurer 2008.

⁵Überblicksdarstellungen für soziologische Zugänge geben Bluhm 2008.

⁶Erste theoretische Überlegungen, wie kooperationsförderliche soziale Institutionen und Mechanismen in Marktkonstellationen ausbilden finden sich bei Coleman (1990a) oder Baumann (1996), die darlegen, dass der Konkurrenz- und Ausschlussmechanismus auf Märkten „moralisches Handeln“ fördert.

5 Unternehmen als soziale Akteure

Unternehmen können als Spezifikation des Modells „kollektiven Zweckhandelns“ konzeptualisiert werden. Dafür ausschlaggebend ist die Kennzeichnung als Handlungssystem in dem die Ziele einiger oder eines Akteurs durch ein organisiertes kollektives Handeln Vieler erreicht werden soll: es stehen sich einige Prinzipale wie Eigentümer oder Anteilseigner und viele Auftragnehmer wie Arbeiter usw. gegenüber. Entsprechend wird Kontrolle als dominantes Problem von Unternehmensorganisationen ausgewiesen. Dies ist eine wichtige Korrektur des Bürokratiemodells und der daraus abgeleiteten Thesen über deren Rationalität. Vielmehr sind Erfahrungswissen und Regelorientierung des Verwaltungsstabes dann allein nicht mehr hinreichend um Koordinations- und Rationalisierungseffekte zu bewirken. Das Geschehen in Unternehmen ist aus Sicht der Prinzipale vielmehr durch die Notwendigkeit bestimmt, die Vertragseinhaltung und die Ausschöpfung der eingekauften Produktionsfaktoren durch zusätzliche Mechanismen zu sichern. Aus Sicht der Beschäftigten sowie der Verkäufer von Produktionsfaktoren ist ebenfalls die Vertragseinhaltung angesichts ganz unterschiedlicher Konstellationen „abzusichern“ und vor allem ihr Anteil an der Leistungserstellung zu verhandeln. Unternehmen sind so gesehen nicht nur einfache Koordinationsmechanismen sondern Orte an denen vielfältige Konfliktprozesse ausgetragen und müssen entsprechende Koordinations- und Verteilungsregeln gefunden werden. Deren Etablierung ist im Unterschied zu Organisationen mit gemeinsamen Anliegen stark von den jeweiligen Machtverteilungen abhängig. Analytisch ist zu folgern, dass in Unternehmen aufgrund der dominanten Konflikt- oder Konkurrenzlogik immer dann, wenn ein Machtvorteil besteht, sich machtgewichtete Auseinandersetzungen ablösen, die ja nach Situationshintergrund mehr oder weniger schnell zum Aufbau von Macht- und Ungleichheitsstrukturen führen werden. Im Normalfall sind in Unternehmen Konfliktregelungen und der Aufbau von Strukturen durch die Machtvorsprünge der Kapitaleigner geprägt, allerdings können auch Arbeitnehmer und andere Produktionsfaktorlieferanten mitunter Vorsprünge gewinnen und so die Dynamik abbremsen. Dafür wichtig ist vor allem deren Kooperationspotenzial, d. h. im Falle von Beschäftigten deren Optionen sich kollektiv zu organisieren und kollektive Verträge zu schließen. Das heißt, Verbände ebenso wie kollektive Standards sind ein wichtiger Mechanismus der Konfliktregelung und damit auch der Vorteilhaftigkeit von Unternehmenskoordination.

Zweitens kann nun berücksichtigt werden, dass Unternehmen nicht nur „stellvertretend“ für Gruppen oder die Gesellschaft stehen und agieren, sondern diesen als eigener Akteur gegenübertreten. Unternehmen haben in ihrem sozialen Außenfeld ganz eigene Effekte, weil sie auch eigene Interessen und Ressourcen haben, was sie von vielen anderen Organisationen abhebt. Sie sind als eigenständige soziale Akteure zu beschreiben, die „ihre“ Ziele und Zwecke in sozialen Handlungskontexten durchsetzen und dies auch entgegen sozial-kultureller Anliegen und Vorstellungen bzw. in Verstärkung bestimmter Anliegen und Vorstellungen. Welche sozialen Beziehungsmuster und Institutionen dabei entstehen und wie sich herkömmliche verändern, ist daher ein wichtiges zukünftiges Feld soziologischer Analyse. Das macht

zudem zwei blinde Flecken der Organisationssoziologie deutlich. Zum einen ist daraus zu folgern, dass Organisationen wie Unternehmen spezifische soziale Effekte, insbesondere Macht- und Ungleichheitsstrukturen, nach sich ziehen und dass zum anderen Unternehmen auch ungeplante soziale Effekte auf der Meso- und der Makroebene entfalten. Für deren Erfassung, Erklärung und Analyse ist dann die Soziologie zuständig. Erste Ansätze in dieser Richtung sind empirische Studien zu CSR, sozialem Unternehmertum aber auch zu öffentlichen Gütern in Form von kooperationsförderlichen Regeln und Mechanismen in der Wirtschaft, die belegen können, warum in spezifischen Branchen und Regionen soziales und materielles Wachstum befördert wird, in anderen hingegen Verfall und Niedergang stattfindet (Saxenian 1996 Glassmann 2006; Grözinger und Matiaske 2005).⁷ So ist ein hervorstechendes Ergebnis dieser empirischen Forschungen (Crouch et al. 2001; Voelzkow 2007), dass für das Handeln und den Erfolg von Unternehmen neben dem formalen nationalen Institutionengefüge auch informale regionale oder sektorale Beziehungen und Regeln ausschlaggebend sind und dass die Gestaltung des institutionellen Kontextes auch Teil des unternehmerischen Handelns ist. Daher sind Unternehmen nicht nur als Konkurrenten oder Anbieter und Nachfrager auf Märkten zu untersuchen, sondern auch als Bilder von Kooperationen und Organisationen. Daher sind regional spezifische Institutionensysteme als ein wichtiger Faktor wirtschaftlicher Entwicklung zu thematisieren und prägen die sozialen Beziehungen und Kooperationen in Wirtschaftsregionen (Grözinger und Matiaske 2005).

Der übergreifende theoretische Ausgangspunkt dafür ist die Annahme, dass Unternehmen eigenständige Akteure sind, die in spezifischen sozialen Kontexten agieren, über eigene Ressourcen verfügen und auf die Ziele der Unternehmenseigener ausgerichtet sind. Um daraus eine Unternehmenssoziologie zu entwickeln sind weiterhin relevante empirische Thesen einzubauen, die die soziale oder gesellschaftliche Einbettung des Unternehmenshandelns darlegen. Das können Beschreibungen grundlegender gesellschaftlicher Institutionen wie Zeit, Raum, Rationalitätsmuster, Geld usw. sein, das können aber auch Beschreibungen typischer Beziehungsmuster sein, wie etwa in kapitalistischen Marktwirtschaften die Logik von Konkurrenz und Kooperation zwischen Unternehmen in konkreten Branchen und Regionen (Fligstein 2001). Unternehmen konstituieren demnach ihren sozialen Handlungskontext auch unter der grundlegenden Konkurrenzkonstellation von Marktwirtschaften, indem sie soziale Kooperation mit anderen Unternehmen praktizieren, sich in Verbänden organisieren und auch auf gesellschaftlicher Ebene aktiv handeln (Stiftungen, Schenkungen usw.).

Ein weiterer Ausbau dieses Forschungsansatzes ist durch die Einführung empirischer Thesen voranzutreiben, die Handlungskontexte etwa als „Kooperation unter Konkurrenten“⁸ beschreiben und Aussagen darüber folgern lassen, wie Unternehmen durch das

⁷Eine konkrete Anleitung mit praktischen Beispielen gibt Prosch 2000.

⁸Vgl. für eine detaillierte Übersicht zu Konflikt- und Konkurrenzkonstellationen Maurer und Schmid 2010, Kap. 9; die Logik der Kooperation unter Konkurrenten unter Unternehmen findet sich bei Fligstein 1996 ausgearbeitet.

abgestimmte Setzen von Standards, von Konventionen oder Marken bzw. auch durch Organisationen in Verbänden, Arbeitsgemeinschaften oder Produktionsgenossenschaften ihr Umfeld strukturieren. Daraus wären dann in einem zweiten sich anschließenden Schritt empirisch zu prüfen, wie die Unternehmen unter der Bedingung existierender „Regeln“ agieren und welche kollektiven Effekte das Einhalten oder Umgehen der entsprechenden Standards, Konventionen, Verbände nach sich zöge. Beispiele dafür sind das Einführen von Biosiegeln aber auch die bewusste Konstitution von Märkten durch die Definition von Gütern und Qualitätssiegeln (Abolafia 1996; Karpik 2011). In empirischen Arbeiten kann dann geprüft werden, ob und wie so tatsächlich erwünschte öffentliche Güter wie „Umweltschutz“ (umfänglicher) bereitgestellt werden, wie sich die Erfolgs- und Bestandschancen der Produzenten und Händler verändern und welche neuen sozialen Strukturmuster daraus hervorgehen. Ein anderes Forschungsfeld wäre die Untersuchung von Kooperationsformen zwischen konkurrierenden Unternehmen in einem abgrenzbaren Wirtschafts- und Sozialraum, um so die Entstehung und Struktur von lokalen Sozioökonomien zu erklären (etwa Ostrom 2005).

Dazu bieten sich alle Formen der empirischen Datenerhebung und -auswertung an. Besondere Methodenprobleme ergeben sich allerdings durch mangelhafte Daten, den schwierigen Zugang zu Unternehmen und die nur geringe und zum Teil schlechten Archive von Unternehmen, Wirtschaftsregionen und Wirtschaftsverbänden. Eine besondere Herausforderung der empirischen Forschung ist zudem die Notwendigkeit, „Überbrückungs-“ oder „Transformationsregeln“ zu finden, die es erlauben, die erhobenen Mikrodaten (z. B. Investition oder Gewinne von und in Unternehmen) in Meso- (Zahl und Vernetzung von Unternehmen in einer Region) und Makrodaten (Wachstum, Investitionen) zu übersetzen. Dazu können im ersten Schritt manchmal einfache Aggregationen wie das Aufsummieren von Beschäftigtenzahlen, Gewinnen oder Patentanmeldungen helfen. Es werden aber auch komplexere Daten erforderlich werden, die soziale Beziehungseffekte wie die wechselseitige Beeinflussung von Fluktuation in Branchen oder Regionen erfassen können. Bei sekundäranalytischen Auswertungen bereits vorliegender und gut aufbereiteter Panel-Daten wie denen des IAB Betriebs- und Betriebs-Historik-Panel ist vor allem mit der Schwierigkeit umzugehen, anonymisierte Datensätze von Einzelunternehmen zu verbinden. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass zu entsprechenden sekundäranalytischen Auswertungen immer auch die eigene Datenerhebung treten muss, die je nach Fragestellung und Feld qualitativ oder auch quantitativ oder beides kombiniert angelegt sein kann.

Allerdings eröffnen sich der Soziologie auch attraktive neue Forschungsfelder und könnten soziologische Studien neue Beiträge zur Analyse von Wirtschaftsdistrikten und Wirtschaftsregionen beitragen. Dazu wäre auch an neue interdisziplinäre Konzepte wie das der Resilienz anzuschließen, das nach den sozialen Ressourcen fragt, die natürliche und kollektive Akteure befähigen mit externen Erschütterungen wie der Finanzmarktkrise umzugehen (Endreß und Maurer 2014). In diesem Kontext wären etwa Fluktuationsraten sowie die zeitliche Bestandsdauer von Unternehmen in Sozialräumen, Gruppen oder Gesellschaften als Resilienzkriterium zu untersuchen. Das würde es auch erlauben,

die von Mark Granovetter in einem anderen Kontext benannte Einsicht auszuarbeiten, wonach soziale Verpflichtungen durchaus auch zu „Übernutzung“ Anlass geben und dann nachteilhaft bis hin zum Kollaps eines Unternehmens führen können (Granovetter 1995).

6 Aktuelle Herausforderungen und Methodenprobleme der Organisations- und Unternehmenssoziologie

Die Organisationssoziologie ist in der Tradition Webers eine theoriegeleitete, empirisch ausgerichtete Teildisziplin der Soziologie, die sich grundsätzlich mit zwei Problemkreisen beschäftigt. Zum einen ist dies die Frage, wie sich erklären lässt, dass formal freie und intentional-rational handelnde Individuen Organisationen gründen und aufrechterhalten, denen sie zumindest in einem gewissen Umfang Entscheidungs- und Handlungsrechte übertragen müssen. Zum anderen hat sich auch die Soziologie immer mit der Analyse der internen, hierarchischen Organisationsstrukturen und entsprechender Verfahren beschäftigt und teilweise auch deren Gestaltung und im Hinblick auf Abstimmungs- und Koordinationseffekte zu ihrem Aufgabengebiet erklärt. Ergänzend finden sich in der Soziologie auch Arbeiten, die Organisationen als einen von mehreren sozialen Koordinationsmechanismen sehen und daher immer auch den Vergleich mit alternativen Mechanismen, allen voran dem (Mechanismus) Markt und neuerdings auch sozialen Netzwerken, fordern (s. dazu Maurer 2004b; Schimank 2007; Wiesenthal 2000).

Es ist daher festzuhalten, dass die Soziologie und insbesondere die Organisationsforschung in Max Webers Modell des kollektiven Zweckhandelns zwar eine starke Leitheuristik finden, die jedoch mit „Idealisierungen“ verbunden ist, die vor allem einer theoretischen Konzeptionalisierung und empirischen Untersuchung von Unternehmen entgegen steht. Die Annahme der durch Ordnungen vorgegebenen Verbandszwecke hat dazu beigetragen, dass Organisationen nicht über dahinter stehende Interessen und Interessenkonstellationen bearbeitet wurden. Vielmehr wurden alle Formen eines organisierten Handelns gleichgesetzt und mit der Bürokratie „übergreifende“ Strukturformen bearbeitet. Damit blieben Konstellationen unterbelichtet, in denen die Ziele und Zwecke einiger weniger Akteure durch die Koordination Vieler realisiert werden sollen. In solchen Konstellationen dominieren schon kleine Interessenunterschiede die soziale Logik und sind vor allem Zielkonflikte, wie sie für privatwirtschaftliche Unternehmen kennzeichnend sind, für die Situationslogik zentral. Dann ist auch die Verteilung der Erträge ein wesentlicher Aspekt der Koordination. Wird dies nicht berücksichtigt, können Unternehmen auch nicht als spezifischer Organisationstyp innerhalb der Organisationsforschung behandelt und damit auch als eigenständigen Akteur in Gesellschaftsverbänden thematisiert werden.

Mit der Diskussion um handlungsbasierte Erklärungen sozialer Sachverhalte und nicht zuletzt auch angeregt oder herausgefordert durch die Theorie der Firma und die Transaktionskostentheorie beginnen sich in der Soziologie Ansätze zu entfalten, die die

Entstehung und die Funktionsweisen von Unternehmen speziell erfassen und empirisch testbare Thesen vorlegen. Für den Fall, dass es sich um organisationsinterne Prozesse und Strukturen handelt, sind vor allem Prozesse und Mechanismen der Konkurrenz und der Konfliktbearbeitung zu untersuchen. Das kann durch Beobachtung, Befragung oder auch durch Gruppendiskussionsverfahren geschehen. Befragung und Gruppendiskussionen können dabei wirkungsvoll um Dokumentenanalysen ergänzt werden, da sie insbesondere geeignet sind, die „Situationsdefinition“ der Beteiligten zu erfassen und deren handlungsleitenden Wirkungen zu erheben. Prosch (2000, S. 58 ff.) hat am Beispiel der Einführung eines Qualitätssicherungssystems dargelegt, wie sich organisationale Prozesse auf das Handeln der MitarbeiterInnen auswirken (z. B. glaubwürdiges Auftreten und Verkaufen) und darüber potenzielle Kunden zum Kauf motivieren, so dass steigende Auftragszahlen zu beobachten sind. Wird eine Maßnahme wie etwa die Einführung von Qualitätssicherungssystemen hingegen von den MitarbeiterInnen als ein mehr an Kontrolle und Verwaltungsarbeit gesehen, dann sollte ein Rückgang ihres Engagements und ihrer Überzeugungskraft zu erfahren sein, was sich wiederum auf der Makroebene in Auftragsrückgängen niederschlägt. Je nach Erklärungsproblem, wäre etwa eine Mitarbeiterbefragung hilfreich, um nach der Einführung neuer Maßnahmen einen möglichen Erfolgswrückgang oder Steigerung mit empirischer Evidenz zu versehen.⁹

Die Arbeit beginnt dazu mit einer empirischen Beschreibung der Handlungssituation und folgert daraus Handlungen relevanter Akteure, die wiederum in Organisationseffekte übersetzt werden. Es kann aber auch mit bestimmten beobachteten Organisationsergebnissen begonnen werden und nach den Ausgangskonstellationen gefragt werden, die die dafür ursächlichen Handlungen hervorbringen. Diese Handlungen wären dann durch Beobachtung oder Befragung empirisch zu erfassen (s. Tab. 1).

Die am Makro-Mikro-Erklärungsmodell orientierte empirische Unternehmens- und Organisationsforschung formuliert demnach Hypothesen zur „Situationsdeutung“ der Beteiligten und leitet daraus für konkrete Handlungskontexte Handlungen wie Engagementsteigerung, Rückzug oder Kritik ab, die mit Hilfe von Beobachtung, Befragung oder Gruppendiskussionen bzw. Dokumentenanalysen geprüft werden. Dabei ist immer in einem zweiten Schritt zu fragen, inwiefern aus den Mikrodaten über das jeweils vermutete Handeln der Individuen auf aggregierte Makrodaten wie Umsatzsteigerung, Rentabilitätsverbesserung usw. geschlossen werden kann. Allgemein ist jedoch empirisch zu erfassen, wie Organisationsstrukturen und organisationale Verfahren wie z. B. Hierarchie, Entlohnungssysteme, sachliche und persönliche Kontrolle, materielle Anreize wie Beförderungswege zu einer engagierten oder reduzierten Leistung der Einzelnen führen und wie diese direkt oder über soziale Wechselwirkungen zu einer Erhöhung oder einem Rückgang des Gesamtergebnisses führen.

⁹Neben den die Standardverfahren der empirischen Sozialforschung sind in der Organisationsforschung auch spezifische empirische Zugänge und Methoden zu beobachten (vgl. z. B. Kühl et al. 2009; Titscher et al. 2007).

Tab. 1 Vertikale Erweiterung des Mikro-Makro-Modells. (Prosch 2000, S. 73)

Makroebene der Umwelt	Umweltbedingungen		Kollektive Wirkung
	↓ 1		↑ 5
Mesoebene der Organisation	Organisationseigenschaften		Organisationsergebnisse
	↓ 2		↑ 4
Mikroebene des Individuums		→ 3	

Eine weitere Heuristik handlungsbasierter Erklärungen, wie sie im Kontext des Makro-Mikro-Modells ausgearbeitet werden kann, ist die Analyse von Unternehmen als eigenständigen sozialen Akteur. Dies kann auf zweierlei Weise geschehen: Zum einen können Hypothesen über das Handeln von Unternehmen in bestimmten Kontexten aufgestellt und empirisch geprüft werden. In diesem Fall lässt sich theoriegeleitet empirisch erforschen, ob und wie Unternehmen auf gesellschaftliche Erwartungen reagieren und wie etwa die Einbettung in soziale Beziehungsnetzwerke das Handeln von Unternehmen bestimmt. Dafür eignen sich Netzwerkstudien aber auch Befragungen wie im CSR-Ansatz. Zum anderen können auch Thesen darüber aufgestellt werden, welche sozialen und kulturellen Effekte das Handeln privat-wirtschaftlich orientierter Unternehmen in konkreten Kontexten hat. Dazu sind etwa sozial-räumliche Strukturierungen und Einbettungen zu erfassen, aus denen ein räumlich gebundenes Sozialkapital oder auch eine sozial-räumliche Verödung abgeleitet werden können, die dann die Ausbildung von Wachstumsbranchen, Innovationsclustern oder „Boomregionen“ (Silicon Valley, das Dritte Italien, Baden-Württemberg) auf der einen Seite erfassen (vgl. z. B. Trigilia 2002). Auf der anderen Seite wären die Bedingungen zu untersuchen, unter denen Unternehmen durch Wegzug, Verkauf oder sukzessives Ausbluten, Raubbau mit den sozial-institutionellen oder moralischen Grundlagen von Sozialräumen, Gruppen oder Gesellschaften betreiben. Dies war bislang vor allem Thema institutionentheoretischer Vergleichsstudien oder Analysen von Governance Studien, die in komplexen Fallstudien nach konkreten Faktoren suchen, die eine Region, ein Cluster oder eine Branche ökonomisch „erfolgreicher“ und sozial stabiler sein lassen als andere (vgl. dazu die Fallstudien von Glassmann 2007).

Aus dieser erweiterten Perspektiven folgt für die zu wählenden Forschungsmethoden und das Forschungsdesign vor allem, dass Organisationen und insbesondere Unternehmen als Akteure zu betrachten sind, die in sozialen Kontexten spezifische Ziele verfolgen (mitunter auch begründen müssen), zu deren Erreichung sie verschiedene Ressourcen einsetzen können. Je nach Forschungsinteresse werden dann die materielle Ausstattung oder die Personalkapazitäten aber eben auch soziale Koordinations- und Kooperationsformen oder organisationale Strukturen und Verfahren in ihrer Wirkungsweise und ihren Folgen untersucht. Damit sind verschiedene empirische Forschungsschwerpunkte auszuarbeiten, die sich zum einen wesentlich aus der empirischen Beschreibung des sozialen Handlungskontextes sowie der damit verbundenen sozialen Problemlagen bzw. Abstimmungserfordernisse speisen. Zum anderen sind in diesem Rahmen aber auch geplante

wie ungeplante Folgen des Unternehmenshandelns sowohl auf der Mikroebene der Individuen, als auch auf der Mesoebene von Regionen und Branchen, als auch auf der von Gesellschaften (Makro) theoretisch darzulegen und empirisch zu untersuchen. Zentrale Forschungsfelder und -anliegen der Soziologie sind die soziale Anbindung der Unternehmen an gesellschaftliche Vorstellungen und Regeln sowie die Ausbildung und Verstärkung von Machtasymmetrien und Ungleichheitsstrukturen.

Literatur

- Abolafia MY (1996) Making markets. Opportunism and restraint on wall street. Harvard University Press, Cambridge
- Apelt M, Tacke V (Hrsg) (2011) Handbuch Organisationstypen. VS Verlag, Wiesbaden
- Aspers P (2011) Markets. Polity, Cambridge
- Baurmann M (1996) Der Markt der Tugend. Recht und Moral in der liberalen Gesellschaft. J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen
- Berger J (2003) Neoinstitutionalismus und Wirtschaftssoziologie. In: Schmid M, Maurer A (Hrsg) Ökonomischer und soziologischer Institutionalismus. Interdisziplinäre Beiträge und Perspektiven der Institutionentheorie und -analyse. Metropolis, Marburg, S 73–89
- Berger PA (Hrsg) (2010) Individualisierungen: Ein Vierteljahrhundert „Jenseits von Stand und Klasse“. VS Verlag, Wiesbaden
- Bertelsmann-Stiftung (2012) CSR WeltWeit. Ein Branchenvergleich, Güterlosh
- Bluhm K (2008) Corporate Social Responsibility - Zur Moralisierung von Unternehmen aus soziologischer Perspektive. In: Maurer A, Schimank U (Hrsg) Die Gesellschaft der Unternehmen - Die Unternehmen der Gesellschaft. VS Verlag, Wiesbaden, S 144–162
- Braun S, Backhaus-Maul H (Hrsg) (2010) Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland. Eine sozialwissenschaftliche Sekundäranalyse. VS Verlag, Wiesbaden
- Coleman JS (1979) Macht und Gesellschaftsstruktur. Amerik. Orig. 1974. Mohr (Siebeck), Tübingen
- Coleman JS (1982) The Asymmetric Society. Syracuse University Press, Syracuse
- Coleman JS (1985) Introducing Social Structure into Economic Analysis. Am Econ Rev 74/2:84–88
- Coleman JS (1990a) Foundations of social theory. Belknap Press, Cambridge
- Coleman JS (1990b) Rational Organization. Rationality and society 2:94–105
- Crouch C et al (Hrsg) (2001) Local production systems in Europe. Rise oder demise. Oxford University Press, Oxford
- Diewald M, Faist T (2011) Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. Berliner Journal 21:91–114
- Dimaggio PJ, Powell WW (1991a) The iron cage revisited. Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In: Powell WW, Dimaggio PJ (Hrsg) The new institutionalism in organizational analysis. University of Chicago Press, Chicago, S 63–82
- Dimaggio PJ, Powell WW (Hrsg) (1991b) The new institutionalism in organizational analysis. University of Chicago Press, Chicago
- Dushek S et al (Hrsg) (2012) Organisationen regeln. Springer VS, Wiesbaden
- Endreß M, Maurer A (Hrsg) (2014) Soziale Resilienz. Theoretische und empirische Zugänge. VS Verlag, Wiesbaden
- Fligstein N (1996) Markets as politics. A Political-Cultural approach to market institutions. Am Sociol Rev 61:656–673

- Fligstein N (2001) *The architecture of markets. An economic sociology of Twenty-First century capitalist societies*. Princeton University Press, Princeton
- Glassmann U (2006) *Die politische Ökonomie lokaler Produktionssysteme*. Metropolis, Marburg
- Glassmann U (2007) *Staatliche Ordnung und räumliche Wirtschaftspolitik. Eine Analyse lokaler Produktionssysteme in Italien und Deutschland*. VS Verlag, Wiesbaden
- Granovetter M (1985) Economic Action and Social Structure. The Problem of Embeddedness. *Am J Sociol* 91:481–510
- Granovetter M (1995) The economic sociology of firms and entrepreneurs. In: Portes A (Hrsg) *The economic sociology of immigration*. Russell Sage Foundation, New York, S 128–165
- Granovetter M (2005) The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *J Econ Perspect* 19/1:33–50
- Granovetter M, McGuire P (Hrsg) (1998) *The Making of an Industry. Electricity in the United States*. In: Callon M (Hrsg) *The Laws of the Markets*. Blackwell, Oxford, S 147–173
- Grözinger G, Matiaske W (Hrsg) (2005) *Deutschland regional. Sozialwissenschaftliche Daten im Forschungsverbund*. Hampp, München
- Hirschman A (1970) *Exit, voice, and loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press, Harvard
- Karpik L (2011) *Mehr Wert: Die Ökonomie des Einzigartigen*. Franz. Orig. 2007. Frankfurt a. M.
- Kräkel M (1999) *Organisation und Management*. Mohr Siebeck, Tübingen
- Küpper W, Ortmann GO (Hrsg) (1998) *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*. Westdeutscher Verlag, Opladen
- Lepsius MR (1990) *Interessen, Ideen und Institutionen*. Westdeutscher Verlag, Opladen
- Liebig S, Lengfeld H (Hrsg) (2002) *Interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung. Zur Verknüpfung empirischer und normativer Perspektiven*. Campus, Frankfurt a. M.
- Luhmann N (2000) *Organisation und Entscheidung*. Westdeutscher Verlag, Opladen
- Maurer A (2004a) *Elend und Ende der Arbeits- und Industriosozilogie? Einige Anmerkungen zu Erkenntnisprogrammen, Theorietraditionen und Bindestrich-Soziologien*. *Forum der DGS* 33:7–19
- Maurer A (2004b) *Herrschaftssoziologie Eine Einführung*. Campus, Frankfurt a. M.
- Maurer A (2006) *Soziale Mechanismen und das struktur-individualistische Erklärungsprogramm. Zur forschungspraktischen Verortung sozialer Mechanismen*. In: Schmitt M, Florian M, Hillebrandt F (Hrsg) *Reflexive soziale Mechanismen. Von soziologischen Erklärungen zu soziologischen Modellen*. VS Verlag, Wiesbaden, S 141–164
- Maurer A (2008) *Das moderne Unternehmen: Theoretische Herausforderungen und Perspektiven für die Soziologie*. In: Maurer A, Schimank U (Hrsg) *Die Gesellschaft der Unternehmen – Die Unternehmen der Gesellschaft. Gesellschaftstheoretische Zugänge zum Wirtschaftsgeschehen*. VS Verlag, Wiesbaden, S 17–39
- Maurer A (2010) *Der privat-kapitalistische Wirtschaftsbetrieb: ein wirtschaftssoziologischer Blick auf Unternehmen?* In: Maurer Andrea (Hrsg) *Wirtschaftssoziologie nach Max Weber*. VS Verlag, Wiesbaden, S 118–141
- Maurer A (2011) *Individuelle Rationalität und soziale Rationalitäten*. In: Maurer A, Schimank U (Hrsg) *Die Rationalitäten des Sozialen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S 17–42
- Maurer A (2012) „Social Embeddedness“ Viewed from an Institutional Perspective. Revision of a Core Principle of New Economic Sociology with Special Regard to Max Weber. *Pol Sociol Rev* 180/4:475–496
- Maurer A, Schmid M (2010) *Erklärende Soziologie. Grundlagen, Vertreter und Anwendungsfelder eines soziologischen Forschungsprogramms*. VS Verlag, Wiesbaden
- Mayntz R (1963) *Soziologie der Organisation*. Rowohlt Verlag, Reinbek bei Hamburg

- Meyer John W, Rowan B (1977) Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. *Am J Sociol* 83:340–363
- Michels R (1989/1910) Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens. Kröner Verlag: Stuttgart
- Moore B (1978) *Injustice. The Social Bases of Obedience and Revolt*. White Plains et al.: M. E. Sharpe.
- Müller-Jentsch W (1997) *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. 2., überarb. und erw. Aufl. Campus: Frankfurt a. M.
- Nee V (2005) The New Institutionalisms in Economics and Sociology. In: Smelser NJ, Swedberg R (Hrsg) *The Handbook of Economic Sociology*. 2. Aufl. Princeton University Press, Princeton, S 49–74
- Opp K-D et al (1993) *Die volkseigene Revolution*. Klett-Cotta, Stuttgart
- Ostrom E (1989) Institutionelle Arrangements und das Dilemma der Allmende. In: Glasgow M, Wilke H, Wiesenenthal H (Hrsg) *Gesellschaftliche Steuerungsrationalität und partikulare Handlungsstrategien*. Centaurus-Verlags-Gesellschaft, Pfaffenweiler, S 199–234
- Ostrom E (2005) *Understanding Institutional Diversity*. Princeton University Press, Princeton
- Pfeffer J (1994) Competitive advantage through people: unleashing the power of work force. Harvard Business Press, Boston
- Portes A (1995) *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*. Russell Sage, New York
- Preisendörfer P (2005) *Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen*. VS Verlag, Wiesbaden
- Prosch B (2000) *Praktische Organisationsanalyse*. Rosenberger, Leonberg
- Saxenian A (1996) Regional advantage. Culture and competition in silicon valley and route 128. Harvard University Press, Cambridge
- Schimank U (2007) Elementare Mechanismen. In: Lütz S, Schimank U, Simonis G (Hrsg) *Benz, Arthur Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder*. VS Verlag, Wiesbaden, S 29–45
- Smelser NJ, Swedberg R (Hrsg) (1994) *The handbook of economic sociology*. Princeton University Press, Princeton
- Swedberg R (2003) *Principles of Economic Sociology*. Princeton University Press, Princeton
- Titscher S et al (Hrsg) (2007) *Organisationsanalyse: Konzepte und Methoden*. UTB, Tübingen
- Triglia C (2002) *Economic sociology. State, market, and society in modern capitalism*. Blackwell, Oxford
- Voelzkow H (2007) *Jenseits nationaler Produktionsmodelle? Die Governance regionaler Wirtschaftskluster*. metropolis, Marburg
- Weber M (1985/1922) *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. 5. rev. Aufl. Mohr Siebeck, Tübingen
- Wiesenenthal H (2000) Markt, Organisation und Gemeinschaft als „zweitbeste“ Verfahren sozialer Koordination. In: Werle Raymund, Schimank Uwe (Hrsg) *Gesellschaftliche Komplexität und kollektive Handlungsfähigkeit*. Campus, Frankfurt a. M., S 44–73

Methodische Probleme in der empirischen
Organisationsforschung

Liebig, S.; Matiaske, W. (Hrsg.)

2016, VI, 284 S. 11 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-08712-8