

Neo-Institutionalismus

Legitimierungszwänge für MNU
und ihr Einfluss auf die
Unternehmensverantwortung

Gliederung

- Allgemein
 - Entstehungsgeschichte und Erkenntnisinteresse
 - Institutionalisierung Begriffsdefinition
 - Einfluss institutioneller Umwelten auf Organisationen
 - Grad der Institutionalisierung
 - 3 Säulemodell
- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited:
 - Institutioneller Isomorphismus
 - Vorhersagen zu isomorphistischen Veränderungen
- Campbell, John L. (2007): Why would corporations behave in socially responsible ways?
 - Definition CSR
 - Wirtschaftliche Voraussetzungen
 - Institutionelle Voraussetzungen
- Kritische Würdigung

Entstehungsgeschichte und Erkenntnisinteresse des neo-institutionalistischen Ansatz (vgl. Walgenbach/Meyer 2008: 36)

- Erklärung der Strukturen und Operationsweisen von Organisationen
- Normen, Erwartungen und Leitbilder
- Prozesse der Isomorphie
- Legitimation gegenüber der Umwelt
- Begriff des organisationalen Feldes
- Strukturangleichung und Homogenität

Haupthypothese (vgl. Walgenbach/Meyer 2008: 36)

- Je stärker eine Organisation von einer Anderen abhängig ist, desto stärker wird sie sich hinsichtlich ihrer Strukturen, ihrer Kultur und ihres Verhaltens jener Organisation angleichen.

Klassische

Organisationstheorien/Mangementlehre vs. Institutionalistische Ansätze (vgl. Kieser 2002: 319-320)

- **Organisationstheorien:** Unternehmenserfolg hängt von effizienter Führung, Steuerung und Koordination der Arbeitsprozesse ab
- **Institutionalistische Ansätze:** Organisationen gestalten ihre Struktur entsprechend den Anforderungen und Erwartungen in der Umwelt

Definition Institutionalisierung – Zwei Arten des Verständnis

- **Prozess:** Entwicklung zu nicht mehr hinterfragten Handlungen. Bestandteil einer Situation, die als objektiv gegeben betrachtet wird (vgl. Kieser 2002: 321).
- **Zustand:** Gesellschaft oder Kultur bestimmt was Bedeutung besitzt und welche Handlungen möglich sind (vgl. Zucker 1983: 2).

Einfluss institutioneller Umwelten auf Organisationen (vgl. Kieser 2002: 391)

- Organisationen adoptieren institutionalisierte Elemente ihrer Umwelt und entwickeln sich parallel zu dieser
- Verschwinden der Organisationen als getrennte und abgrenzbare Einheiten
- Adoption der strukturellen Elemente weil sie extern legitimiert sind

Erhöhung der Legitimität (vgl. Kieser 2002: 321)

- erhöht ihre Legitimität
- kein unabhängiges System
- Standardisierung und Stabilität der internen und externen organisationalen Beziehungen

Grad der Institutionalisierung (vgl. Kieser 2006: 361-364)

- Kontinuum zwischen zwei Polen der Umwelt:
 - Technische Umwelt
 - Institutionelle Umwelt
- Gleichgewicht wird angestrebt
- Musterbeispiel: Börse

3 Säulen Modell der Institutionen (vgl. Scott 2001: 51)

- 1. regulative Systeme
 - Gesetze, Verordnungen
- 2. normative Systeme
- 3. kulturell-kognitive Systeme
 - Vorstellungssysteme und Wahrnehmung

- Die Säulen können sich ergänzen oder in Konkurrenz zueinander stehen.

DiMaggio, Paul J./Powell,
Walter W. (1983): The Iron
Cage Revisited: Institutional
Isomorphism and Collective
Rationality in Organizational
Fields.

Institutioneller Isomorphismus (vgl. DiMaggio/Powell 1983: 150)

- 4 Aspekte:
 - Zunahme der Interaktion zwischen Organisationen im Feld
 - Entstehung von interorganisationalen Beherrschungsstrukturen
 - Zunahme der Informationslast
 - Entwicklung einer wechselseitigen Kenntnisnahme unter den Mitgliedern der Organisationen → gemeinsame Ideologie

Institutioneller Isomorphismus (vgl. DiMaggio/Powell 1983: 150)

- Organisationales Feld → Kräfte zu wirken
- Organisationen gleiche Geschäftsfeldern immer ähnlicher werden
- Begrenzung der Richtung und Inhalte von Änderungen
- Schub in Richtung Homogenisierung

Isomorphismus (vgl. DiMaggio/Powell 1983: 150)

- Theoretisches Konzept zur Erfassung der Homogenisierung
- Identifizierung von 3 Mechanismen:
 - Isomorphismus durch Zwang
 - Isomorphismus durch mimetische Prozesse
 - Isomorphismus durch normativen Druck

Isomorphismus durch Zwang (vgl. DiMaggio/Powell 1983: 150)

- Druck, den andere Organisationen ausüben
- Kulturell bedingte Erwartungen in einer Gesellschaft
- Rechtliche Umwelt formt Organisation in ähnlicher Weise
- Begrenzt Unterschiede organisationaler Formen

Isomorphismus durch mimetische Prozesse (vgl. DiMaggio/Powell 1983: 151)

- Orientierung an anderen Organisationen
- Kopieren Organisationen innerhalb organisationalem Feld eine zentrale Stellung besitzen
- Unsicherheit fördert Imitation
- Wenige Varianten des Organisierens zu finden → Trotz Bemühens sich zu unterscheiden

Isomorphismus durch normativen Druck (vgl. DiMaggio/Powell 1983: 152-153)

- Einheitliche formale Qualifikation und Legitimität einer gemeinsamen kognitiven Basis wird durch Staat verliehen
- Professionalisierung des Managements
- Selektion des Personals
- Neigung Probleme in ähnlicher Weise anzugehen → gleiche Verfahrensweisen als legitimiert zu betrachten

Vorhersagen zu isomorphistischen Veränderungen (vgl. DiMaggio/Powell 1983: 154-155)

- **Hypothese A1:** Je grösser die Abhängigkeit einer Organisation von einer anderen, desto ähnlicher werden Struktur, Klima und Verhalten
- **Hypothese A4:** Je unsicherer die Ziele einer Organisation, desto grösser die Angleichung an Organisationen die bereits erfolgreich sind in dieser Branche.

Campbell, John L. (2007): Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility.

Definition: CSR

- Minimum-Ansatz
- Es darf kein Schaden für die Stakeholder entstehen
- Sollte trotzdem Schaden entstehen, so muss dieser behoben werden

Voraussetzungen für Corporate Social Behavior

- Wirtschaftliche Voraussetzungen
 - 1. & 2. Annahme
- Institutionelle Voraussetzungen
 - Annahmen 3 bis 8

Wirtschaftliche Voraussetzungen

- „Proposition 1: Corporations will be less likely to act in socially responsible ways when they are experiencing relatively **weak financial performance** and when they are operating in a relatively **unhealthy economic environment** where the possibility for near-term profitability is limited.“

Wirtschaftliche Voraussetzungen

„Proposition 2: Corporations will be less likely to act in socially responsible ways if there is either **too much or too little competition. ...**“

Institutionelle Voraussetzungen

- „Proposition 3: Corporations will be more likely to act in socially responsible ways if there are strong and well enforced **state regulations** in place to ensure such behavior,...“

Institutionelle Voraussetzungen

- „Proposition 4: Corporations will be more likely to act in socially responsible ways if there is a system of well organized and effective **industrial self-regulation** in place to ensure such behavior,...“

Institutionelle Voraussetzungen

- „Proposition 5: Corporations will be more likely to act in socially responsible ways if there are **private, independent organizations**, including NGOs, (...) who monitor their behavior and, when necessary, mobilize to change it.“

Institutionelle Voraussetzungen

- „Proposition 6: Corporations will be more likely to act in socially responsible ways if they operate in an environment where **normative calls** for such behavior are institutionalized...“

Institutionelle Voraussetzungen

- „Proposition 7: Corporations will be more likely to act in socially responsible ways if they belong to **trade or employer associations,...**“

Institutionelle Voraussetzungen

- Proposition 8: Corporations will be more likely to act in socially responsible ways if they are engaged in **institutionalized dialogue** with unions, employees, community groups, investors, and other stakeholders.“

Zusammenfassung: Einflussfaktoren für CSR

- Wirtschaftlicher Erfolg der Unternehmung
- Konkurrenz
- Staatliche Regulierungen
- Selbstregulation
- NGOs
- Normative Regeln
- Verbände/Netzwerke
- Institutionalisierte Dialog

Kritische Würdigung (vgl. Schreyögg/Conrad 2002: 156)

- Oftmals pauschale Äusserungen → Konkretisierung
- Aufbrechen jahrzehntelang nicht mehr hinterfragter Selbstverständlichkeiten in Bezug auf Organisationen
- Skizzierung eines Ausschnitt

Warum ist Institutionalisierung schlecht?

Warum ist Institutionalisierung schlecht? (vgl. Kieser 2002: 321)

- Verhaltensweisen und Strukturen verändern sich regelmässig langsamer
- Institutionalisierte Elemente werden reproduziert, weil Individuen sich oft Alternativen nicht vorstellen können oder diese als unrealistisch betrachten
- Beschränken Möglichkeit des Handelns
- Institutionen können fortbestehen, auch wenn niemand mehr Interesse daran hat

Diskussion

- Welche Faktoren können das Verhalten der MNU's tatsächlich beeinflussen? Gibt es weitere institutionelle Faktoren, die das CSR Engagement bestimmen?
- Sind Unternehmen tatsächlich durch institutionelle Regeln bestimmt? Inwiefern beeinflussen sie die Institutionen?
- Wenn Unternehmen weitgehend durch institutionalisierte Regeln determiniert sind, wer trägt die Verantwortung für Handlungen multinationaler Unternehmungen?
- Wie praktikabel sind die Annahmen des Neo-Institutionalismus zur Erklärung der Problemstellungen von MNU's? Sind sie brauchbar um Lösungen zu finden?

Literaturverzeichnis

- Campbell, John L. (2007): Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. In: The Academy of Management Review, H. 32, S. 946-967.
- Clemens, Elisabeth S./ Cook, James M. (1999): Politics and Institutionalism: Explaining Durability and Change. In: Annual Review of Sociology, H. 25, S. 441-466.
- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: American Sociological Review, H. 48, S. 147-160.
- Jepperson, Ronald L. (1991): Institutions, institutional effects, and institutionalism. In: Powell, Walter W./DiMaggio, Paul J. (Hg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago, S. 143-163.
- Kieser, Alfred (2002): Organisationstheorien. Stuttgart.
- Schreyögg, Georg/Conrad, Peter (2002): Theorien des Managements. Berlin.
- Scott, Richard W (2001): Institutions and organizations. Thousand Oaks.
- Walgenbach, Peter/Meyer, Renate (2008): Neoinstitutionalistische Organisationstheorie. Stuttgart.
- Zucker, Lynne G. (1983): Organizations as institutions. In: Bacharach, Samuel B. (Hg.): Research in the Sociology of Organizations. Greenwich, S. 1-42.