Daniela Hinck, 22.8.01

Akteur, Handlung und Struktur – ein theorienintegrierendes Organisationsmodell

1 Einleitung und Problemaufriss

Soziologie wie Informatik beschäftigt die Frage nach der Organisation von komplexen Systemen und Handlungszusammenhängen. Die Soziologie schaut dabei auf Gesellschaften auf der Makroebene, Organisationen auf der Mesoebene und Interaktionsformen und Akteurskonstellationen auf der Mikroebene. Die Informatik interessiert diese Fragestellung generell bezüglich der Ausrichtung ihrer informatischen Systeme und aktuell insbesondere für die Gestaltung von Multiagentensystemen. Beide Disziplinen sind bestrebt, die hier zugrundeliegenden Merkmale, Phänomene und Mechanismen zu erkennen, verstehen und erklären. Insbesondere in der Informatik, aber teilweise auch in der Soziologie geht es weiterhin darum, konkrete Gestaltungs- und Konstruktionsprobleme zu bearbeiten.

Eine Zusammenführung dieser Themengebiete erfolgt im DFG-Schwerpunktprogramm Sozionik. Im Projekt „Agieren in sozialen Kontexten" (ASKO) der Universität Hamburg[1] geht es dabei um Entscheidungsprozesse und Handlungszusammenhänge in Organisationen, konkret in Universitäten. Dies geschieht mittels der Kombination von empirischer Forschung, soziologischen Theorien zu Gesellschaften und Organisationen sowie informatischer Agentensystemmodellierung mit Petrinetzen.

In diesem Beitrag geht es in erster Linie um den organisationstheoretischen Teil dieses Forschungskonzepts, also darum, wie Organisationen mit theoretischen Konzepten angemessen erfasst und organisationale Akteure, Handlungen und Strukturen erklärt werden können. Angesprochen wird darüber hinaus die Übertragbarkeit grundlegender organisationstheoretischer Konzepte auf informatische Agentenkonzepte.

Das Problem, das hier bearbeitet werden soll, ist die Tatsache, dass es mit einer Organisationstheorie allein nicht möglich ist, zu weitreichenden Erklärungen von sowohl organisationalen Akteuren als auch Handlungen als auch Strukturen zu gelangen, weil jede Theorie ihre Schwerpunkte auf ausgewählte Aspekte legt während sie andere außen vor lässt. Ziel dieses Beitrages ist es, ein Organisationsmodell vorzustellen, dass alle drei Konzepte als gleichberechtigte und grundlegende Bausteine einbezieht und in Beziehung zueinander setzt. Dafür wird (a) das Erfordernis der Kombination und Integration unterschiedlicher organisationstheoretischer Ansätze für ein solches Vorgehen abgeleitet und (b) eine Begründung dafür geliefert, dass Akteur, Handlung und Struktur sowie ihre wechselseitigen Beziehungen sich für das Organisationsmodell in sinnvoller Weise als Bausteine anbieten. (c) Das Organisationsmodell und das theorienintegrierende Vorgehen wird am Beispiel von zwei Organisationstheorien veranschaulicht.

Dieser Beitrag gliedert sich in die folgenden vier Abschnitte:

Abschnitt 2 benennt Kennzeichen der Organisationstheorie und weist Lücken und Defizite bestehender Organisationstheorien und der organisationstheoretischen Forschung auf. Auf diese Weise werden Begründungen für das theorienintegrierende Vorgehen geliefert. Es wird die Auffassung vertreten, dass nur die Berücksichtigung und Zusammenführung

[1] Vgl. www.informatik.uni-hamburg.de/TGI/forschung/projekte/sozionik

verschiedener organisationstheoretischer Ansätze es möglich macht, weitreichendere Erklärungen organisationaler Akteure, Handlungen und Strukturen zu entwickeln, als es die bestehenden Theorien tun, weil nur so die Engführungen und der reduzierte Blick einzelner Sichtweisen überwunden werden können.

Abschnitt 3 führt Begründungen für die Konzepte Akteur, Handlung und Struktur und ihre Funktion als Bausteine und Erklärungswerkzeuge für das angestrebte Organisationsmodell an. Zudem wird das Organisationsmodell, bestehend aus Akteur, Handlung und Struktur und ihren Wirkungsbeziehungen, in seiner Grundstruktur vorgestellt.

In *Abschnitt 4* wird anhand zweier ausgewählter Organisationstheorien, der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie (March, Simon) und einer Forschungsrichtung des Neoinstitutionalismus (DiMaggio/Powell) aufgezeigt, wie die Integration unterschiedlicher theoretischer Perspektiven im Organisationsmodell erfolgen kann und welche Erklärungsbeiträge die einzelnen Theorien jeweils leisten.

Abschnitt 5 liefert eine Zusammenfassung der Ergebnisse und ein Ausblick darauf, wie die soziologische Forschungsarbeit weitergeführt und das Organisationsmodell erweitert werden soll. Die Übertragbarkeit des vorgestellten Organisationsmodell auf informatische Konzepte wird dargestellt. Beide Forschungsrichtungen zusammen werden in den Zusammenhang der sozionischen Projektarbeit eingeordnet.

2 Organisationstheorien: Das Erfordernis einer Integration verschiedener Perspektiven

Die Organisationstheorie stellt ein recht uneinheitliches und unübersichtliches Forschungsfeld dar. Dies liegt begründet in der Vielzahl von existierenden Denkweisen, Annahmen, Interessen und Perspektiven der Organisationsforscher. Hinzu kommt, dass jede einzelne Theorie für sich immer nur einen Ausschnitt der Geschehnisse in Organisationen einfangen kann, während anderes ausgeblendet oder zumindest unterbelichtet wird.

Doch auch der Forschungsgegenstand selbst, die Organisationen also, begegnen uns nicht als durchschaubare und wohlgeordnete Handlungszusammenhänge, in denen alles nach Plan läuft. Tatsächlich stellen Organisationen komplexe Gebilde dar, in denen eine große Anzahl von unterschiedlichen (und teils mehrdeutigen oder widersprüchlichen) Interessen, Zielen, Problemen, Anforderungen, Erwartungen und Regeln aufeinander treffen. Was in Organisationen passiert, erscheint oft ungeordnet, unsachlich, unkoordiniert und manchmal sogar chaotisch, zufällig und willkürlich. Das alles zusammen ergibt kein einheitliches Bild, sondern erzeugt den Eindruck von „organizational disorder“ (Warglien/Masuch 1996).

Empirische Studien über Entscheidungsverhalten an Universitäten bestätigen dies: Trotz starrer Formalstrukturen, einer hohen Reglementierung durch Staat und Gesetze und zahlreichen Verhaltensprogrammen lassen sich in den Gremien zähe und ineffiziente Diskussionsverläufe feststellen. Und obwohl es formale Vorschriften und Zeitdruck gibt, werden immer wieder Entscheidungen vertagt und nur selten wird nach gezielter sachlicher Diskussion eine schnelle Entscheidung getroffen. Die Gründe dafür liegen bei unzureichend informierten und vorbereiteten Teilnehmern, unklaren Kompetenzen und Zuständigkeiten, intransparenten Sachlagen, den konfligierenden, oft persönlichen Interessen und dem Hang zur Selbstdarstellung einzelner Akteure. Kurz: organisationale Regeln und reale Handlungspraxis klaffen auseinander.[2]

[2] Vergleiche hierzu die empirische Studie des ASKO-Projekts und das Garbage Can Model von Cohen/March/Olsen 1972. Beide Studien belegen diese Aussagen.

Die Folge davon ist eine mittlerweile beträchtliche Vielfalt an organisationstheoretischen Ansätzen, von denen jede auf ihre Art versucht, ein wenig Ordnung ins Durcheinander, ein wenig Licht ins Dunkle zu bringen. Dennoch mangelt es an zufriedenstellenden Erklärungen für diese Phänomene. Die Frage ist nun, wie es möglich ist, zu reichhaltigeren und realitätsnäheren Erklärungen zu gelangen, die z.B. in der Lage sind, hinter den augenscheinlich chaotischen Abläufen eine "patterned disorder" (vgl. Warglien/Masuch 1995, 8) der Vorgänge zu erkennen, die dahinter verborgen liegt.

Nur durch die Integration mehrerer organisationstheoretischer Perspektiven können Erklärungen entwickelt werden, die einzelne Theorien nicht liefern (können). Die verschiedenen Theorien bergen Potentiale der gegenseitigen Ergänzung in sich. Führt man sie unter der Berücksichtigung bestimmter methodologischer Prinzipien zusammen, können ggf. Lücken der einen mit gut ausgearbeiteten Aussagen der anderen Theorie geschlossen werden.

Ein solches theorienintegrierendes Vorgehen ist aber auf dem Gebiet der Organisationsforschung alles andere als gängige Praxis. Gängige Praxis ist vielmehr die strikte Unterteilung von Theorien in Handlungs- bzw. Akteurs- und Strukturtheorien. Schaut man sich verschiedene Werke an, die sich zum Anliegen gemacht haben, einen Überblick über bestehende Organisationstheorien zu verschaffen und zu diesem Zweck die Theorien in ein Klassifikationsschema einordnen, so stellt man die immer wiederkehrende Reproduktion des Dualismus von Akteur/Handlung und Struktur fest - wenn auch unter etwas voneinander abweichenden Betitelungen: z.B. Interaktionismus vs. Strukturalismus (Driggers 1977), Subjektivismus vs. Objektivismus oder Ordnungstheorien vs. Konflikttheorien (Burrell/Morgan 1979) sowie Voluntarismus vs. Determinismus (Weeks 1975) (vgl. Gmür 1993, Hinck 2000).[3] Die hat eine isolierende Wirkung auf die einzelnen Theorierichtungen.

Den Dualismus von Handlung/Akteur und Struktur bestätigt in neuerer Zeit z.B. auch Gmür (1993), der dafür plädiert, Organisationstheorien nach ihrem „Kern des Organisationsphänomens“, wie Gmür (1993) es nennt, zu verorten, also danach, ob auf der Ebene der Organisationsmitglieder (Handlung) oder auf der Ebene der Organisation (Struktur) die Auslöser, Probleme und Ansatzpunkte für Erklärungen liegen (vgl. Gmür 1993, 30ff.). Und eben dieser Dualismus spiegelt sich interessanterweise auch in den Titeln einiger aktueller Workshops wider, wie z.B im Workshop auf der ESCW 2001 mit dem Titel "Structure and Process: the interplay of routine and informed action"[4].

Neben der die Theorien isolierenden Darstellungsform gibt es aber auch solche, die eine „integrationist strategy“ bzw. eine „pluralist strategy“ (vgl. Benson, 1985, 174ff., Gmür 1993, 68ff.) vorschlagen. Beide plädieren für eine grundsätzlich gleichberechtigte Berücksichtigung der einzelnen Ansätze, wobei diese dann zu einem gemeinsamen Theoriegebäude zusammengeführt werden bzw. in ihrer Vielzahl nebeneinander stehen bleiben und für das jeweilige Erklärungsproblem nacheinander „durchgespielt“ werden, um den geeignetsten Ansatz herauszufiltern. Hier lässt sich zwar die Forderung nach einer Perspektivenintegration herauslesen, an der konsequenten Umsetzung dieser mangelt es jedoch noch.

---

[3] Dies trifft übrigens für die soziologischen Theorien im Allgemeinen zu: Schaut man sich in einschlägigen soziologischen Einführungsbüchern um, stößt man allzu oft auf die Vorstellung der Theorien unter den Überschriften Mikrotheorien und Makrotheorien (vgl. z.B. Treibel 1994). Die immer wiederkehrende Grundunterscheidung orientiert sich an den Dimensionen Individuen, Handlungen und Interaktionen (Mikroebene) sowie Struktur und Wandel großer sozialer Gebilde (Makroebene) (vgl. z.B. Treibel 1994, 13-14).

[4] Vgl. http://ecscw2001.gmd.de/W8.html

3 Akteur, Handlung und Struktur

Es sollen grundlegende Definitionen von Akteur, Handlung, Struktur und Organisation vorweggeschickt werden, um eine gemeinsame Ausgangsbasis und Diskussionsgrundlage zu verschaffen. Jede dieser Definition wird mit der Fertigstellung des Organisationsmodell sehr viel präziser und ausformulierter sein.

Akteure sind zum einen soziale Wesen, also menschliche Individuen[5]. Als solches ist der Akteur mit bestimmten Kenntnissen, Fähigkeiten, Erwartungen und Motiven ausgestattet, die individuell variieren. Zum anderen geht es hier um organisationale Akteure, also um menschliche Individuen, die strukturell in den Handlungszusammenhang Organisation eingebunden sind.

Mit *Handlungen* sind immer solche gemeint, die im Handlungszusammenhang Organisation stattfinden, also organisationale Handlungen. Handlungen sind immer auf andere Akteure bezogen, auch wenn diese dafür nicht anwesend sein müssen. Wichtig ist, dass sie sozial wirksam werden, also von anderen Akteuren als solche wahrgenommen werden können. Wie eine Handlung wirkt, ist eng mit der jeweiligen Situation, dem Handlungskontext verbunden. Das Ausführen von Handlungen im Organisationskontext bringt in den meisten Fällen das Erfordernis mit, sich mit anderen Akteuren abzustimmen. Wie sich soziale Handlungen aufeinander beziehen ist daher ein weiteres wesentliches Merkmal von Handlungen. Jeder Handlung wird grundsätzlich unterstellt, dass ihr ein Ziel, eine Absicht, ein Sinn - kurz: eine Handlungslogik – zugrunde liegt (vgl. auch Schimank 2000, 30-31).

Struktur meint die Struktur der Organisation[6]. Sie setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen, die in einer bestimmten Art und Weise zueinander angeordnet sind. Die Organisationsstruktur hat den Zweck, der Organisation eine gewisse Ordnung und Stabilität - oder auch Vorhersagbarkeit - zu verschaffen. Will man also Organisationsstruktur untersuchen, so muss man die verschiedenen Elemente (z.B. Regeln, Ziele) aufspüren, aus denen sie sich zusammensetzt, wie diese in Beziehung stehen und was der Gegenstand der Struktur ist, also was strukturiert werden soll (z.B. Akteure, Stellen, Arbeitsabläufe). Struktur bedeutet immer gleichzeitig Zwang und Freiraum, denn sie ermöglicht einerseits erst organisationales Handeln und schränkt es gleichzeitig aber auch ein. Verhältnisse von Macht spielen hier eine zentrale Rolle.

Mit *Organisationen* sind formale Organisationen gemeint, also in erster Linie Verwaltungen und Unternehmen (vgl. Schimank 2000).

Drei Gründe können als Fürsprecher für das Konzepttrio Akteur, Handlung und Struktur angeführt werden. Sie können auf die Schlagworte „Abstraktion und Vergleichbarkeit“, „Theorienvielfalt und -integration“ und „Realitätsnähe“ verkürzt werden:

Abstraktion und Vergleichbarkeit: Die drei Konzepte, Akteur, Handlung und Struktur, werden als so allgemein und grundlegend angesehen, dass grundsätzlich alle Theorien auf sie hin befragt werden können. Sie bewegen sich auf der gleichen, sehr allgemeinen Abstraktionsebene, was auch durch die Aufnahme des beschriebenen Dualismus von Akteur, Handlung und Struktur in der Soziologie belegt. Während die zu analysierenden Theorien aus den verschiedensten Denkrichtungen stammen und auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen operieren, kann auf diese Weise gewährleistet werden, dass das zu entwickelnde Erklärungsmodell nicht in eine Theorierichtung (z.B. Akteurtheorie, Strukturtheorie) gedrängt

[5] Dies scheint zwar selbstverständlich, tatsächlich können Akteure aber auch künstlich, d.h. nur virtuell existierend, sein, wie es z.B. im Sozionik-Forschungsprojekt „Agieren in sozialen Kontexten“ der Fall ist.

[6] Struktur ist der Begrifft, zu dem es am schwierigsten ist, eine konkrete Vorstellung zu entwickeln und dessen Verständnis in den einzelnen Theorien stark variiert.

wird, wenn Akteur, Handlung und Struktur als deren theoretisch fundierte Bausteine und Erklärungswerkzeuge fungieren und grundsätzlich gleichberechtigt nebeneinander stehen. Eine Vergleichbarkeit der Theorien und ihrer relevanten Aussagen ist auf diese Weise gegeben.

Theorienvielfalt und –integration: Der zweite Grund bestärkt den ersten. Die Forschungsarbeit soll auf ein Organisationsmodell hinauslaufen, das die Organisation mit den drei Modellbausteinen Akteur, Handlung und Struktur sowie deren wechselseitigen Wirkungsbeziehungen erfasst. Dabei soll es grundsätzlich keine abhängigen Variablen geben, also keine Vorannahmen in Form von "Struktur bestimmt das Handeln" etc. Da keine Organisationstheorie für sich allein (a) ausgearbeitete Konzepte von sowohl Akteur als auch Handlung als auch Struktur bereitstellt und (b) nicht alle Wechselwirkungsbeziehungen abdeckt, ist die Zusammenführung mehrerer Theorien aus unterschiedlichen Denkrichtungen erforderlich. Die drei Modellbausteine Akteur, Handlung und Struktur, auf die sich alle Theorien hin befragen lassen, sorgen daher nicht nur für eine hinreichende Allgemeinheit der modellbildenden Aussagen, sondern auch für die nötige theoretische Breite und Vielfalt der Denkweisen.

Realitätsnähe: Akteur, Handlung und Struktur stellen nicht nur eine sinnvolle Grundlage für die analytische Theoriearbeit dar. Sie können auch als empirische Kategorien dienen. Beobachtbar ist, dass sich z.B. Akteure an Universitäten (z.B. Professoren) in bestimmten strukturellen Formen und Einrichtungen (Fachbereichen, Gremien, Lehrveranstaltungen) bewegen und sich hier eine gewisse verfestigte Handlungspraxis zeigt, die sich sowohl an formalen als auch an informell geprägten Abläufen und Gewohnheiten orientiert. Legt man diesen Vorgängen eine vergleichbar abstrakte empirische Methodologie zugrunde, kann die empirische Wirklichkeit, also das reale Organisationsgeschehen, in ihrer Vielfalt und (verborgenen) Strukturiertheit erfasst und analysiert werden. Die theoretisch begründeten Erklärungen erfahren so ihre empirische Bestätigung und Fundierung.

Die folgende Abbildung zeigt die Grundform des Organisationsmodells. Die drei Kästen bilden die drei Kernkonzepte (Akteur, Handlung und Struktur) ab, die Pfeile stellen die Beziehungen zwischen ihnen dar. Die Beziehungen sind als Verhältnisse gegenseitiger Einflussnahme zu denken; es sind Wirkungsbeziehungen. Für jede Wirkungsrichtung steht ein Pfeil, was bedeutet, dass diese grundsätzlich getrennt voneinander betrachtet werden können. Dem steht nicht entgegen, dass Ausführungen einzelner Theorien diese nicht trennen bzw. eine Trennung nur analytisch erfolgen kann. Für die Beschriftungen der Pfeile gilt das gleiche wie für die Definitionen von Akteur, Handlung und Struktur: ihr grundlegender und zugleich vorläufiger Charakter ist zu berücksichtigen. Akteur, Handlung und Struktur sollen ebenfalls vom Grundsatz her als getrennt voneinander zu sehen, es sei denn, die Theorien geben eine rein analytische Unterscheidung vor, so wie dies in manchen Fällen z.B. bei Akteur und Handlung zu beobachten ist.

Im weiteren Fortgang des Forschungsvorhabens wird das Modell immer weiter aufgefüllt werden. Dies geschieht über den Einbezug verschiedener Organisationstheorien. Aussagen dieser Theorien zu Akteur, Handlung und Struktur (Kästchen) und deren wechselseitige Wirkung aufeinander (Pfeile) werden ins Organisationsmodell integriert. Beide sollen am Ende präzise und reichhaltig definiert werden, so dass am Ende ein vollständiges Organisationsmodell vorliegt.

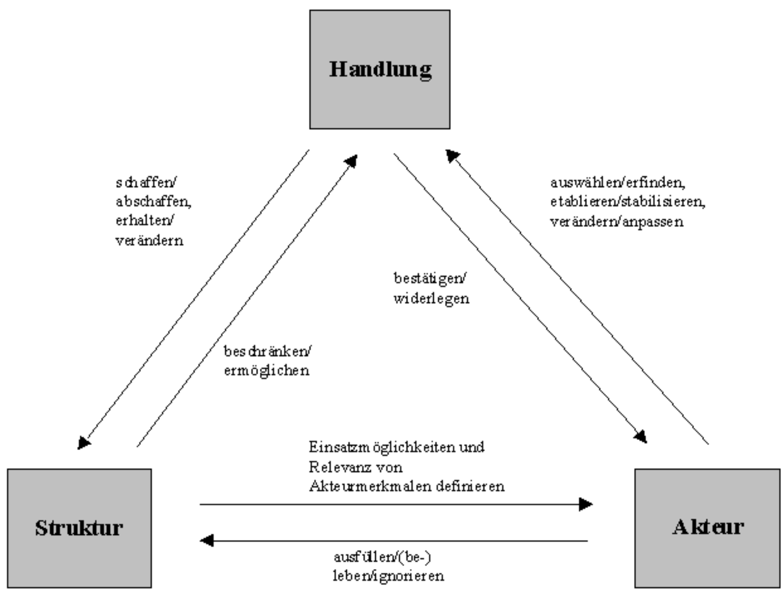

Abbildung 1: Das Organisationsmodell in seiner Grundstruktur

4 Beispiel eines Theorievergleichs: Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie und Neoinstitutionalismus

Das theorienintegrierende Vorgehen soll nun an einem Beispiel vorgeführt werden. Vorangestellt sei eine kurze Vorbemerkung zum theorievergleichendem Vorgehen: Die Organisationstheorien werden nicht als Ganze verglichen, was den Vergleich weitaus aufwändiger gestalten und ein spezielles methodisches Vorgehen erfordern würde. Der Vergleich erfolgt hier konzeptgeleitet, d.h. die Theorien werden gezielt auf ihre Aussagen zu Akteur, Handlung und Struktur und ihren Wechselwirkungen hin untersucht und verglichen[7]. Vergleich heißt hier, dass auf Unterschiede, Gemeinsamkeiten und Ergänzungen hin analysiert wird. Die Ergebnisse des Vergleichs sollen im angestrebten Erklärungsmodell so zusammengeführt, werden, dass ähnliche und ergänzende Aussagen kombiniert, andersartige Aussagen zunächst nebeneinander stehen gelassen werden, um die Anwendung auf verschiedene Fallbeispiele aus der organisationalen Praxis zu ermöglichen.

Die *Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie* wurde in ihren Anfängen 1938 (vgl. Barnard 1938) und ihren wesentlichen Werken und Beiträgen in den USA der 1940er und

[7] Bei den Theorien hat man es in einigen Fällen mit nur ansatzweise explizit und präzise ausgearbeiteten Begrifflichen Konzepten zu tun. Nicht immer wird das, was beispielsweise als Struktur in die Erklärung einfließen soll, auch als solche benannt. Oder einige Theorien entwickeln überhaupt kein Akteurkonzept, sondern lassen den Akteur als handelnde Einheit stillschweigend mitlaufen. Oder es wird durch die Theorie nicht näher erläutert, was alles eine Handlung darstellen kann. In solchen Fällen wird nach Konzepten Ausschau gehalten, die zwar anders heißen, aber der Bedeutung von Akteur, Handlung und Struktur sehr nahe kommen (z.B. Kommunikation, System, Organisation).

1950er Jahre entwickelt. Bis in die 1990er Jahre hinein wurde sie im wesentlichen durch die gleichen Autoren (Barnard, Simon, March, Cyert, Cohen, Olsen) fortentwickelt und kann bis heute ihre Gültigkeit und Bedeutung für die Organisationsforschung behaupten. „Kern des Organisationsphänomens" ist bei der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie das Entscheidungshandeln der organisationalen Akteure. Die bedeutendste Leistung der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie kann (bis heute) in der Entwicklung von komplexen und realitätsnahen Akteurs- und Handlungsmodellen gesehen werden, die weit über die bis dato vorherrschende instrumentelle und maschinenartige Vorstellung zu den Akteuren und seinen Handlungen hinausgeht. Ein Konzept von Struktur besteht im Gegensatz dazu deutlich unpräziser, fragmentarischer und impliziter.

Akteure sind zum einen gekennzeichnet durch motivationale und affektive Faktoren. Die Motive des Akteurs beziehen sich auf die Teilnahme bzw. Mitarbeit an der Organisation und auf die Leistungserbringung innerhalb der Organisation. Affektive Eigenschaften des Akteurs werden wirksam, wenn es zu Konflikten in Organisationen kommt, also Konflikte, die das Individuum mit sich selbst bei der Auswahl einer Handlung hat oder Konflikte, die zwischen Individuen oder Organisationseinheiten auftreten. Zum anderen sind Akteure durch kognitive Prozesse charakterisiert, die den Akteur als rationales Wesen kennzeichnen. Mit dieser Auffassung trägt die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie dem Umstand Rechnung, dass „die "reale" Situation fast immer zu komplex ist, als daß man sie im Detail bewältigen könnte" (March/Simon [1958] 1976, 141). Somit verhalten sich die Akteure zwar rational, aber eben in Bezug auf darauf, wie sie die gegebene Situation definieren und nicht in Bezug auf die Situation, wie sie wirklich ist (vgl. March/Simon [1958] 1976, 141). Der Akteur handelt intentional rational (vgl. March/Simon [1958] 1976, 158).

Die *Handlung* des Akteurs ergibt sich aus eben dieser Definition der Situation. Sie ist die Basis für die Annahmen und Kenntnisse über zukünftige Ereignisse, vorhandene Handlungsalternativen, damit verbundene Konsequenzen sowie eine Präferenzordnung dieser Konsequenzen und Alternativen (vgl. March/Simon [1958] 1976, 141). Hieraus ergeben sich dann verschiedene Handlungsmodelle, derer zwei hier identifiziert werden sollen:

1. Reproduktive Problemlösung: In Situationen, für die es vorgefertigte Problemlösungen in Form von Verhaltensprogrammen gibt, erfolgt die Handlung routinisiert und regelorientiert (vgl. March/Simon [1958] 1976, 163).

2. Produktive Problemlösung: Hier gilt es, neue Lösungen zu konstruieren, was aktive Suchprozesse auslöst. Dieser beinhaltet die konstruktive Situationsdefinition, der Festlegung bzw. Anpassung des Anspruchsniveaus und endet mit der Entwicklung eines geeigneten Ausführungsprogramms (vgl. March/Simon [1958] 1976, 132). Hier kommt die intentional rationale Handlungsweise des Akteurs zum Tragen.[8]

Strukturen werden von der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie auch zum Gegenstand gemacht, ergeben aber im Gegensatz zu Akteuren und Handlungen kein zusammenhängendes und einheitliches Bild. „Die Organisationsstruktur setzt sich einfach aus jenen Aspekten des Verhaltensmusters in der Organisation zusammen, die relativ stabil sind und sich nur langsam ändern" (vgl. March/Simon [1958] 1976, 158). Auf dieser Definition setzen aber nur verstreut und relativ unsystematisch Konzepte auf, die die Organisationsstruktur in ihren Elementen detaillierter beschreiben, wie z.B. Ausführungsprogramme und ihr Einsatz (vgl. March/Simon [1958] 1976, 158), Hierarchie der organisatorischen Einheiten (vgl. March/Simon [1958] 1976, 179), Arbeitsteilung (vgl. March/Simon [1958] 1976, 147ff.) oder Kommunikation (vgl. March/Simon [1958] 1976,

[8] Kritisch angemerkt werden kann an dieser Stelle, dass sich in der Theorie keine Aussage darüber finden lässt, was für Situationen es sind, die ein neues Programm erfordern.

150ff.). Nimmt man alle Ausführungen zur Organisationsstruktur zusammen, so entsteht der Eindruck, dass srukturelle Merkmale der Organisation eine Reaktion auf das durch Einstellungen, Motivationen und die begrenzte Rationalität geprägte Handeln der Akteure sind – mit dem Ziel diese im Sinne der Organisation zu kontrollieren und zu kanalisieren. Im Mittelpunkt steht dabei das von ökonomischen Vorstellungen übernommene Kriterium der Effizienz

Der *Neoinstitutionalismus* bietet ein von der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie stark abweichendes theoretisches Gebilde dar.

Für die Organisationstheorie wurde der Neoinstitutionalismus[9] Mitte der 80er Jahre bedeutend und ist es bis heute. Ansatzpunkt ist die Beschaffenheit und Ausrichtung der Organisationsstrukturen. Der Hauptbeitrag des Neoinstitutionalismus liegt in dem Bruch mit der Auffassung, dass Organisationsstrukturen rational an den Zielen der Organisation ausgerichtet und von Effizienzkriterien dominiert sind (vgl. Jansen 2000, 7-8). Dem streng zweckrationalen Organisationsverständnis wird entgegengesetzt, dass nicht Effizienz, sondern Legitimierung ein wesentlicheres Kriterium für Organisationen ist, um Fortbestand und Erfolg zu sichern. Als wesentliches Phänomen wird gesehen, dass Organisationen sogenannte organisationale Felder bilden, zu denen Organisationen mit gleichen Aufgaben, aus gleichen Marktsegmenten oder Branchen gehören. DiMaggio und Powell vertreten die These, dass sich innerhalb dieser Felder die Organisationen aneinander anpassen und sich immer ähnlicher werden (vgl. z.B. DiMaggio/Powell 2000).

Der Fokus der Aufmerksamkeit der Neoinstitutionalisten richtet sich auf *Strukturen*. Diese bestehen aus Manifestationen von Regeln, Annahmen und Erwartungen hinsichtlich der Organisationsgestalt, die aus der Umwelt der Organisation in sie hinein adaptiert werden. Dies geschieht wie gesagt mit dem Ziel der Legitimitätsbeschaffung oder -erhöhung. Gleichzeitig dienen auf diese Weise gestaltete Organisationsstrukturen auch dem Erhalt einer Rationalitätsfassade, nämlich dann, wenn die Struktur von den tatsächlichen Aktivitäten entkoppelt ist und nur noch der Glaube an die rationalen Abläufe aufrechterhalten wird (vgl. Meyer/Rowan 1977, DiMaggio/Powell 1991).

Handlungen sind institutionalisiert, d.h. sie sind normiert und verlaufen unreflektiert, nicht hinterfragt und routinehaft. Handlungen leiten sich allein aus der Struktur ab. Sie sind deshalb auch immer „rational“, weil im Sinne der Organisation.

Akteure im Sinne von reflektiert und intentional handelnden Individuen kommen im Neoinstitutionalismus nicht vor. Sie sind hier nur im Sinne von „programmierbaren Automaten“, denen die Organisation, die Strukturen und die Handlungen äußerlich und zwanghaft sind, vorhanden (vgl. DiMaggio/Powell 1991).

Die zentrale Ergänzung beider Theorien ist in der Verbindung des neoinstitutionalistischen Strukturbegriffs mit dem Akteur- und Handlungskonzept der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie zu sehen: Der Neoinstitutionalismus bietet einen institutionellen Rahmen, in den sich Akteur und Handlung der organisationalen Verhaltenstheorie einfügen lassen. Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal liegt im Bestreben der Organisation, das bei der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie von Effizienzkriterien und beim Neoinstitutionalismus von der Erhöhung der Legitimität bestimmt wird.

[9] Der Neoinstituionalismus spaltet sich in verschiedene Forschungsrichtungen auf. Hier wird im wesentlichen auf das Werk von DiMaggio/Powell (1991) Bezug genommen, in dem grundlegende Beiträge verschiedener Neoinstitutionalisten zusammengestellt sind. Beide Autoren vertreten auch heute noch aktiv die neoinstitutionalistische Forschungsrichtung und entwickeln sie z.T. weiter.

Die Ergebnisse der Analyse und des Vergleichs von Verhaltenswissenschaftlicher Entscheidungstheorie und Neoinstitutionalismus in Bezug auf Akteur, Handlung und Struktur und ihre Wechelwirkung werden in Abbildung 2 dargestellt. Das vorgestellte Grundmodell der Organisation (Abb. 1) wurde nun in einem ersten Schritt um die Aussagen zweier Theorien angereichert. An der unterschiedlich schattierten Darstellung (hellgrau: Neoinstitutionalismus; dunkelgrau: Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie; der gestrichelte Pfeil bedeutet, dass hier beide Theorien vertreten sind) ist ersichtlich, an welchen Stellen die einzelnen Theorien ihren Beitrag für das Gesamtmodell leisten und was noch offen bleibt.

Die einzelnen Theorien erfahren in dieser Version keine vollständige Abbildung. Zur Verdeutlichung des erarbeiteten Vorgehens fiel die Entscheidung zugunsten der Darstellung der zentralen theoretischen Aussagen und ihrer grundlegenden Beziehungen. Bereits mit diesem Schritt lässt sich sehr treffend veranschaulichen, welche Aspekte des Organisationsmodells von den Theorien behandelt werden und welche noch offen sind.

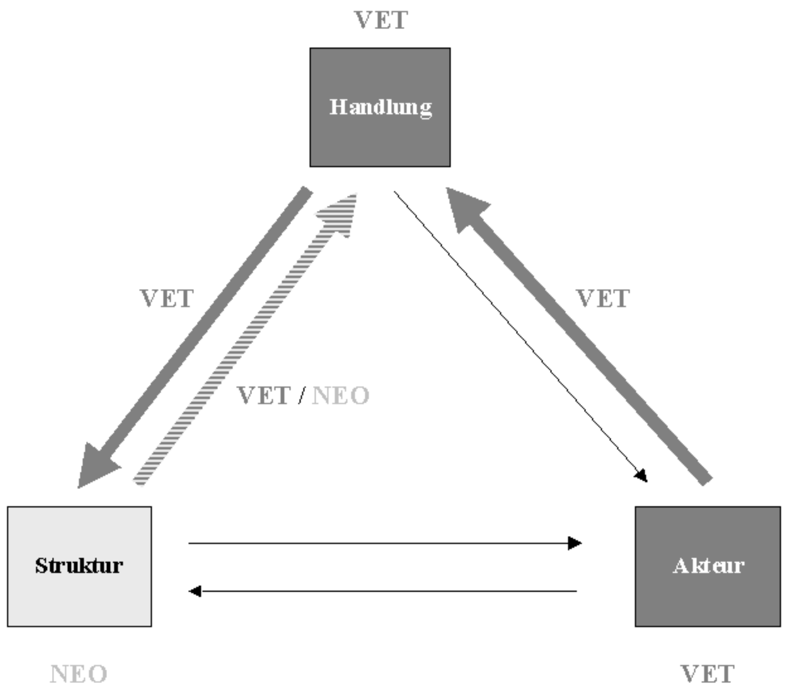

Abbildung 2: Das Organisationsmodell angereichert mit zwei Theorien

5 Zusammenfassung und Ausblick

In diesem Beitrag wurden Erklärungslücken des Forschungsfeldes Organisation im Allgemeinen und einzelner Organisationstheorien im Besonderen aufgezeigt und damit das Erfordernis eines theorienintegrierenden Vorgehens begründet, wenn man zu reichhaltigen und realitätsnahen Erklärungen für organisationale Phänomene und Abläufe gelangen will.

Das Organisationsmodell wurde vorgestellt und in seinen Bausteinen und seinem Aufbau begründet. Es wurde dargelegt, warum und wie mit der Entwicklung des

Organisationsmodells bestehende Erklärungsdefizite und theoretische Engführungen einzelner Organisationstheorien überwunden werden können.

Am Beispiel des Vergleichs von Verhaltenswissenschaftlicher Entscheidungstheorie und Neoinstitutionalismus wurde präsentiert, wie dieses Vorgehen konkret aussieht. Es wurde sichtbar, wo es sinnvolle Ergänzungen gibt und welche Stellen noch nicht abgedeckt sind. Das Organisationsmodell wurde in einem ersten Schritt mit theoretischen Ergebnissen angereichert.

Geplant ist für die nähere Zukunft der Einbezug weiterer Organisationstheorien aus verschiedenen Denkrichtungen (Mikropolitischer Ansatz von Crozier/Friedberg, Sozialkonstruktivistischer Ansatz, Strukturierungsansatz für Organisationen nach Giddens u.a.). Das Ergebnis dieser Arbeit wird das vervollständigte Organisationsmodell sein. Das Organisationsmodell ist von seiner Anlage her variabel und erweiterbar. Variabel ist das Modell in dem Sinne, als dass das jeweilige Ausblenden einzelner Ecken mit dazugehörigen Pfeilen der Überprüfung und Differenzierung der "übrig gebliebenen" inhaltlichen Aspekte dienen kann. Blendet man beispielsweise den Akteur mit seinen vier angrenzenden Pfeilen aus, so lassen sich anhand von Handlung und Struktur mit dazugehörigen Wechselwirkungen die Erklärungsreichweite und -lücken beurteilen. Auf diese Weise lassen sich einzelne Theorien bezüglich ihrer Erklärungskraft im Sinne des Organisationsmodells überprüfen. Dies ist aber auch für die Anwendung auf empirische Fallbeispiele von großer Bedeutung. Die jeweils dominanten Aspekte und Beziehungen können in den Vordergrund treten, während andere zunächst im Hintergrund wirken. Erweiterbar ist das Modell, indem es um weitere Theorien, gegebenenfalls auch über das Forschungsfeld Organisation hinaus, ergänzt werden kann.

Die Integration der Arbeit von Soziologen und Infomatikern zu diesem Themenkomplex erfolgt im Sozionik-Projekt "Agieren in sozialen Kontexten" (ASKO). Der Forschungsansatz des ASKO-Projekts geht über den hier beschriebenen noch hinaus. Im Projektzusammenhang erfolgt neben den Organisationstheorien auch der Einbezug von Gesellschaftstheorien. Auch diese werden auf ihre Erklärungskraft für Organisationen hin überprüft. Theoretische Erkenntnisse werden mit empirischen Ergebnissen aus einer eigens durchgeführten Studie[10] konfrontiert. Die hieraus gewonnenen Ergebnisse werden von informatischer Seite dazu genutzt, die Entwicklung von Agentenkonzepten und Multiagentensystemen voranzutreiben.

Auch aus informatischer Sicht lässt sich die analytische Aufteilung der Systeme analog zu der im Grundmodell für Organisationen (vgl. Abb. 1) verwenden. Wurden bisher in der Informatik prozess- oder strukturabhängige Schwerpunkte bei der Betrachtung von Systemen verfolgt, erlaubt der Akteurs- bzw. Agentenbegriff eine wesentlich differenziertere Sichtweise. Die soziologischen Ergebnisse lassen sich bei der Konstruktion von Multiagentensystemen direkt übernehmen. Da hierfür jedoch relativ abstrakte Modelle erforderlich sind, erfolgt die Umsetzung in kleinen Schritten (zu ersten Ergebnissen vgl. Heitsch et al. 2000, Hinck et al. 2000, Hinck et al. 2001). Da bei der Modellierung vornehmlich auf die qualitativen Aspekte des Entwurf Bezug genommen wird, spiegeln sich die Konzepte Akteur, Handlung und Struktur in vielfältiger Weise in den Multiagentensystemen wider. Insbesondere die konzeptionelle Trennung der Begriffe soll es erlauben, Multiagentensysteme so zu entwerfen, dass bestimmte Phänomene und Eigenschaften auftreten können bzw. verhindert werden.

Offensichtlich zum Tragen kommen diese Verfahren erst bei komplexen Agenten, die vielfältige Möglichkeiten des Handelns und der Strukturierung umfassen. Interessant ist hier auch die Frage, inwieweit bei Mischformen von einfachen und komplexen Akteuren,

[10] In dieser Studie werden Entscheidungsprozesse an Universitäten erforscht.

Handlungen und Strukturen einzelne Theorien ohne die oben genannte neue Betrachtungsweise von Agenten übertragbar sind. Dies sollte dort der Fall sein, wo auch soziologisch feststellbar ist, dass die Theorien wesentliche Phänomene angemessen wiedergeben.

6 Literaturverzeichnis

Barnard, C.I. (1938): The Functions of the Executive. Cambridge MA.

Benson, J. K. (1983): *Paradigm and praxis in organizational analysis*; in: Research in Organizational Behavior Vol. 5, S. 33 - 56

Burrell, G./Morgan, G. (1979): *Sociological paradigms and organisational analysis*; London: Heinemann

Cohen, M.D.; March, J.G.; Olsen, J.P. (1972): *A Garbage Can Model of Organizational Choice*. In: Administrative Science Quarterly, 17:1-25.

DiMaggio, P.J./Powell, W.W. (Hg.) (1991): *The New Institutionalism in Organizational Analysis.* Chicago.

DiMaggio, P.J./Powell, W.W. (2000): *Das "stahlharte Gehäuse" neu betrachtet: Institutioneller Isomorphismus und kollektive Rationalität in organisationalen Feldern.* In: Müller, H.P./Sigmund, S. (Hg.) (2000): Zeitgenössische amerikanische Soziologie. Opladen.

Driggers, P. F. (1977): *Theoretical blockage: a strategy for the development of organizational theory*; in: The Sociological Quarterly, 18/1, S. 143 - 159

Gmür, M. (1993*): Organisationstheorien. Entwicklungslinien - Systematik - Kritik*. In: Klimecki, R. G. (Hg.): Management: Forschung und Praxis. Universität Konstanz.

Heitsch, S.; Hinck, D.; Martens, M. (2000a): *A new Look into Garbage Cans - Petri Nets and Organisational Choice.* In: Proceedings of AISB 2000. Time for AI and Society. Birmingham.

Hinck, D. (2000b): *Organisationstheorien im Überblick*. Arbeitsberichte des Forschungsprogramms: Agieren in sozialen Kontexten, Universität Hamburg, Fachbereich Informatik, Vogt-Kölln Str. 30, 22527 Hamburg. FBI-HH-M-299/00.

Hinck, D.; Köhler, M.; Langer, R.; Moldt, D.; Rölke, H. (2000b): *Bourdieus Habitus-Konzept als prägendes Strukturelement für Multiagentensysteme*. Arbeitsberichte des Forschungsprogramms: Agieren in sozialen Kontexten, Universität Hamburg, Fachbereich Informatik, Vogt-Kölln Str. 30, 22527 Hamburg. FBI-HH-M-298.

Hinck, D.; Köhler, M.; Langer, R.; Rölke, H. (2001): *Stellenstreichungen an der Uni Mitteldorf. Ansätze zur theorieintegrierenden Erklärung und Agentensystemmodellierung eines empirischen Fallbeispiels.* Arbeitsberichte des Forschungsprogramms: Agieren in sozialen Kontexten, Universität Hamburg, Fachbereich Informatik, Vogt-Kölln Str. 30, 22527 Hamburg. FBI-HH-M-303.

Jansen, D. (2000): *Der neue Institutionalismus*. Antrittsvorlesung an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaft Speyer. 27.6.2000

March, J. G./Simon, H. A. (1976): *Organisation und Individuum*; Wiesbaden: Gabler (1. Ausgabe: *Organizations*; 1958)

Meyer, J. M./Rowan, B. (1977): *Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony*; in: American Journal of Sociology, 83/2, S. 340 - 363

Schimank, U. (2000): *Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurstheoretische Soziologie*. Weinheim.

Treibel, A. (1994): *Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart*. Opladen.

Warglien, M.; Masuch, M. (Hg.) (1996): *The logic of organizational disorder.* Berlin und New York: de Gruyter.

Weeks, D. R. (1973): *Organisation theory: some themes and distinctions*; in: Salaman, Graeme/Thompson, Kenneth (Hrsg.) *People and organisations*; London: Longman, S. 375 - 395