

3.1.3. Kulturell-institutionelle Perspektive

Die *Cultural-Institutional Perspective* ist die dritte von Christensen (2003: 111) vorgeschlagene Theorien-Kategorie. Diese vereinigt die Ansätze des historischen und soziologischen Institutionalismus. Der *Historische Institutionalismus* geht davon aus, dass vergangene Entscheidungen – von harten Strukturfragen über Prozesse bis hin zu Konventionen – das Entscheidungsverhalten von Individuen und der Organisation als Ganzes im Sinne einer *Pfadabhängigkeit* determinieren (vgl. Thelen 1999; Thoenig 2003: 128f.). Der *Soziologische Institutionalismus* schreibt aus der Gesellschaft abgeleiteten Normen und Werten eine das Akteurs-handeln determinierende Rolle zu. Der Prozess entspricht im Wesentlichen jenem der Institutionalisierungsdimension der *Bureaucratic Structure Perspective*: Informale kulturelle Werte verfestigen und präzisieren die formalen Regeln der Organisation und definieren *angemessene* Handlungsoptionen (March/Olsen 1989). Verschuere (2006: 181) identifiziert als verbindendes Element der unter die kulturell-institutionelle Kategorie fallenden Theorien ihre Zurückweisung der „logic of consequence“ (vgl. Hall/Taylor 1996) im Entscheidungsverhalten. Akteure handeln vielmehr so, wie es aufgrund gesellschaftlicher Normen und Werte von ihnen erwartet wird.⁶³ Dies impliziert: „Symbols, myths and rituals have more impact upon political and administrative events than immediate, narrow and selfish economic or power interests“ (Thoenig 2003: 131). Verschuere (2006: 182) folgert, dass aus dieser Perspektive die Beobachtung zweier *Mechanismen* das Verhalten in Organisationen analytisch vorhersagbar machen sollte: Den überkommenen *Routinen*, in denen sich das organisationale Erbe manifestiert, und den *kognitiven Mustern*, die über institutionelle Prozesse transportiert werden. Zusammenfassend vertritt die kulturell-institutionelle Perspektive die Position, dass Verhalten wesentlich von organisationsinternen Charakteristika determiniert wird, die jenseits formaler Strukturen liegen und die ihre Wurzeln entweder im Organisationsumfeld oder der Vergangenheit der Organisation haben.

3.1.4. Formal-theoretische Perspektive

Als letzte Kategorie definiert Christensen (2003: 110) eine *Formal Theory Perspective*, welche organisationales Handeln ausgehend vom individuell nutzen-maximierenden Kalkül seiner Mitglieder erklärt. Im Gegensatz zur *Kulturell-Institutionellen Perspektive* mit ihrer „logic of appropriateness“ wird hier auf der

63 Auch wenn sich die strikte Frontstellung der beiden Ansätze bereits seit geraumer Zeit in Auflösung befindet (vgl. Goldmann 2005), so erscheint sie doch als Heuristik nützlich.

Mikroebene die „logic of consequence“ der *rational choice* Perspektive als grundlegendes Entscheidungsmuster unterstellt (Hall/Taylor 1996). Ähnlich wie in der *Bureaucratic-Structure* Perspektive werden in dieser Logik Strukturen als Determinanten des Entscheidungsverhaltens angesehen. Erstens kann auf Basis der *Formal Theory* erklärt werden, warum unterschiedliche Organisationsstrukturen bei im Grunde identischen Ausgangspräferenzen ihrer Mitglieder zu abweichenden Handlungsergebnissen führen (Hammond 1986). Der entsprechende Mechanismus wird darin gesehen, dass Strukturen die den Akteuren zur Verfügung stehenden Informationen in spezifischer Weise filtern. Sie modifizieren die Bewertung einzelner Handlungsoptionen durch Regeln, Verträge und Auszahlungsstrukturen, was ihnen die Manipulation der Anreize und die Prägung individueller Präferenzstrukturen erlaubt (vgl. Peters 1999; Verschuere 2006: 183). Zweitens stellen die Annahmen individueller Nutzenmaximierung der *Formal Theory* den theoretischen Ausgangspunkt für die *Principal-Agent-Theory* dar, welche die Performanz von Delegationsbeziehungen erklärt. Dabei werden die Steuerungsergebnisse in diesen hierarchischen Beziehungen als Funktion der vorhandenen Informationsasymmetrien und deren Kontrolle betrachtet (Moe 1984; McCubbins et al. 1987, 1989; Bendor et al. 2001). Dieses Erklärungsmodell kann sowohl auf das Verhältnis zwischen, als auch innerhalb von Organisationseinheiten angewandt werden. Zusammenfassend behaupten die Vertreter dieses Theorieansatzes, dass das Entscheidungsverhalten von Individuen primär von rationalen Nutzenkalkulationen geprägt sei, die auf einer Bewertung der Chancen und Risiken der strukturellen Rahmenbedingungen beruhe. Strukturen und Präferenzen wirken hier also zusammen und determinieren das individuelle Handeln (Verschuere 2006: 184f.).

3.1.5. Fazit der Sichtung der makro-theoretischen Erklärungsansätze

Trotz der deutlichen Überlappungen zwischen den Erklärungsansätzen lassen sich die folgenden Beobachtungen festhalten (Verschuere 2006: 185): Das Handeln von und in Organisationen kann sowohl von externen, als auch internen Organisationsmerkmalen beeinflusst werden. Diese Organisationsmerkmale können internes Entscheidungsverhalten durch Einflussnahme auf (a) die organisationalen Kapazitäten, (b) die rationalen Nutzenerwartungen (Logik der Konsequenz) und (c) die Bewertung der Angemessenheit der Handlungen (Logik der Angemessenheit) beeinflussen (vgl. Rhodes et al. 2006). Verschuere (2006: 185) macht deutlich, dass die analytische Forschungsfrage der Determinanten administrativer Performanz mit Hilfe unterschiedlichster, sich überschneidender theoretischer Erklärungsansätze beantwortet werden kann. Gleichzeitig wird offensichtlich, dass ein umfassendes, die kausalen Zusammenhänge und Wirkmecha-