

Stefan Süß

# Die Institutionalisierung von Managementkonzepten

Diversity-Management in Deutschland

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>11</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>13</b>
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>15</b>
1.1 Ausgangssituation.....	15
1.2 Stand der Literatur .....	16
1.3 Problemstellung und Zielsetzung .....	20
1.4 Aufbau .....	21
1.5 Wissenschaftstheoretische Einordnung und Methodik .....	23
<b>2 Begriffliche und theoretische Grundlagen .....</b>	<b>27</b>
2.1 Managementkonzept: Begriff, Merkmale, Institutionalisierung .....	27
2.1.1 Begriff des Managementkonzepts .....	27
2.1.2 Beschreibungsmerkmale von Managementkonzepten .....	30
2.1.2.1 Überblick und Auswahl zentraler Merkmale von Managementkonzepten .....	30
2.1.2.2 Zentrale Akteure der Entwicklung und Verbreitung von Managementkonzepten .....	32
2.1.2.3 Ökonomischer und legitimatorischer Nutzen von Managementkonzepten .....	38
2.1.2.4 Reichweite und Konkurrenzsituation von Managementkonzepten .....	41
2.1.2.5 Systematisierungsmöglichkeiten und weitere Fokussierung.....	45
2.1.3 Die Institutionalisierung von Managementkonzepten als Prozessphänomen mit mehreren Akteuren: Begründung der Theoriewahl .....	46
2.2 Soziologischer Neoinstitutionalismus als theoretischer Ausgangspunkt .....	50
2.2.1 Grundlagen des soziologischen Neoinstitutionalismus .....	50
2.2.1.1 Entstehung und Richtungen.....	50
2.2.1.2 Rationalitätsverständnis und Legitimitätsbegriff .....	53
2.2.1.3 Institutionen und Institutionalisierung.....	55
2.2.1.4 Organisationales Feld, organisationale Umwelt und gesellschaftlicher Sektor .....	60
2.2.2 Makroinstitutionalistische Ansätze.....	64

2.2.2.1	Grundidee.....	64
2.2.2.2	Kompetitiver und institutioneller Isomorphismus.....	66
2.2.2.3	Der Entkopplungsmechanismus .....	70
2.2.3	Mikroinstitutionalistischer Ansatz .....	72
2.2.4	Kritik am soziologischen Neoinstitutionalismus .....	75
2.2.5	Weiterentwicklungen des soziologischen Neoinstitutionalismus.....	77
2.2.5.1	Strategien zum Umgang mit institutionalisierten Erwartungen.....	77
2.2.5.2	Akteursperspektive: Der Institutional Entrepreneur.....	79
2.2.5.3	Institutioneller Wandel und Prozesse der Institutionalisierung in Organisationen .....	81
2.2.6	Zum Verhältnis von Makro- und Mikroinstitutionalismus.....	86
2.2.7	Theoriebezogene und empiriebezogene Defizite des soziologischen Neoinstitutionalismus.....	89
2.3	Notwendigkeit der Erweiterung der theoretischen Sicht auf die Institutionalisierung von Managementkonzepten.....	95
<b>3</b>	<b>Die Institutionalisierung von Managementkonzepten: Theoriegeleitete Analyse.....</b>	<b>96</b>
3.1	Handlungstheoretische Erweiterung des Neoinstitutionalismus .....	96
3.2	Akteure der Institutionalisierung von Managementkonzepten: Beschreibung des relevanten organisationalen Feldes .....	105
3.3	Analyse der Institutionalisierung von Managementkonzepten auf der Makroebene .....	110
3.3.1	Begründung der Analysevariablen.....	110
3.3.2	Isomorphismusmechanismen als zentrale Erklärung der Institutionalisierung .....	112
3.3.2.1	Isomorphismus durch Zwang .....	112
3.3.2.2	Isomorphismus durch mimetische Prozesse .....	114
3.3.2.3	Isomorphismus durch normativen Druck .....	117
3.3.3	Indikatoren für Isomorphismusprozesse .....	119
3.3.3.1	Existenz von Rationalitätsmythen .....	119
3.3.3.2	Existenz von Legitimationsfassaden .....	121
3.3.4	Institutionalisierungskontext.....	122
3.3.4.1	Organisationsinterner Kontext.....	122
3.3.4.2	Organisationsexterner Kontext .....	127

3.3.5	Erklärungsmodell auf der Makroebene.....	129
3.4	Analyse der Institutionalisierung von Managementkonzepten auf der Mikroebene .....	131
3.4.1	Begründung der Vorgehensweise .....	131
3.4.2	Grundlagen einer mikropolitischen Analyse .....	132
3.4.2.1	Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen .....	132
3.4.2.2	Strategische Organisationsanalyse .....	133
3.4.2.3	Mikropolitik aus der Perspektive der Strukturierungstheorie.....	136
3.4.3	Interessen, Machtpotenziale und Strategien der Institutional Entrepreneurs in Institutionalisierungsprozessen .....	138
3.4.4	Strategische Verhaltensweisen der Institutional Entrepreneurs .....	143
3.4.4.1	Wahl von Institutionalisierungsumfeld und Supporting Actors .....	143
3.4.4.2	Aktive Herstellung von Legitimität .....	145
3.4.5	Der Institutionalisierungsprozess als mikropolitisches Spiel .....	147
3.4.5.1	Vorbemerkungen .....	147
3.4.5.2	Das Habitualisierungsspiel .....	148
3.4.5.3	Das Objektivationsspiel .....	152
3.4.6	Theoriegeleitetes Vorverständnis von Institutionalisierungs- prozessen auf der Mikroebene .....	156
3.5	Die Institutionalisierung von Managementkonzepten: Rekursivität von Handlung und Struktur.....	158
<b>4</b>	<b>Empirische Untersuchung der Institutionalisierung von Managementkonzepten am Beispiel des Diversity-Managements.....</b>	<b>160</b>
4.1	Methodologische Einordnung der empirischen Untersuchung .....	160
4.1.1	Grundlagen.....	160
4.1.2	Quantitative Forschung.....	161
4.1.3	Qualitative Forschung.....	164
4.2	Diversity-Management: Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen .....	165
4.2.1	Dimensionen personeller Vielfalt .....	165
4.2.2	Das Managementkonzept Diversity-Management .....	169
4.2.2.1	Inhalte des Diversity-Managements .....	169
4.2.2.2	Beschreibung des Diversity-Managements anhand der Merkmale von Managementkonzepten .....	172
4.2.3	Verbreitung außerhalb Deutschlands.....	174

4.3	Vorgehensweise im Rahmen der empirischen Untersuchung .....	176
4.4	Diversity-Management in Deutschland: Historische Entwicklung und Beschreibung des organisationalen Feldes seiner Einführung .....	184
4.5	Die Institutionalisierung des Diversity-Managements in Deutschland.....	192
4.5.1	Empirische Analyse der Institutionalisierung auf der Makroebene.....	192
4.5.1.1	Maßnahmen des Diversity-Managements .....	192
4.5.1.2	Isomorphismus als Treiber der Institutionalisierung des Diversity-Managements .....	195
4.5.1.3	Diversity-Management als Rationalitätsmythos.....	204
4.5.1.4	Diversity-Management als Legitimationsfassade.....	207
4.5.1.5	Einfluss organisationsinterner und -externer Kontextvariablen auf die Institutionalisierung des Diversity-Managements .....	211
4.5.1.6	Zentrale Ergebnisse der Analyse auf der Makroebene .....	214
4.5.2	Empirische Analyse der Institutionalisierung auf der Mikroebene .....	216
4.5.2.1	Beschreibung der (Kurz-)Fallstudien .....	216
4.5.2.2	Querschnittsanalyse .....	222
4.5.2.2.1	Grundlagen und Kategorien der Analyse .....	222
4.5.2.2.2	Akteure der Institutionalisierung.....	226
4.5.2.2.3	Strategische und politische Handlungen .....	233
4.5.2.2.4	Bezugnahme auf soziale Strukturen .....	240
4.5.2.2.5	Zentrale Ergebnisse der Analyse auf der Mikroebene.....	248
4.5.3	Die Rekursivität von Handlung und Struktur am Beispiel der Institutionalisierung des Diversity-Managements .....	249
4.6	Schlussfolgerungen aus der Studie „Diversity-Management in Deutschland“.....	251
4.7	Grenzen der empirischen Untersuchung.....	254
<b>5</b>	<b>Die Institutionalisierung von Managementkonzepten: Theoretische und empirische Befunde.....</b>	<b>257</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>264</b>