

*Inga Krumm:*

**Konzeptionen der organisationalen Identität.  
Eine theorienpluralistische Perspektive zum Verhältnis  
von Organisation und Individuum**

*Hochschulschriften zum Personalwesen,*

hrsg. von Thomas R. Hummel, Heinz Knebel, Dieter Wagner, Ernst Zander, Band 45,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 360 S.,

ISBN 978-3-95710-054-2 (print), € 32.80, ISBN 978-3-95710-154-9 (e-book pdf), € 29.99

„Wer sind wir als Organisation? Was sind unsere Ziele und wie wollen wir diese erreichen?“ – Unbestreitbar wichtige und höchst aktuelle Fragen der Management- und Organisationsforschung. Teils implizit, teils explizit werden sie insbesondere bei Krisen und organisationalen Veränderungen gestellt und bearbeitet. Sie knüpfen an das Konzept der organisationalen Identität an, das seit einer „ersten“ Beschreibung durch Albert und Whetten (1985) im Fokus einer komplexen Forschungslandschaft steht.

Bei der Fülle und Heterogenität an Beiträgen und Ansätzen ist es das Anliegen der vorliegenden Arbeit, Ordnung und Systematik in die Forschung zum Gegenstandsbereich zu bringen und zu untersuchen, welche theoretischen Annahmen, methodischen Vorgehensweisen und anwendungsbezogenen Zielsetzungen vorherrschen. Über eine Rekonstruktion von organisationaler Identität aus funktionalistischer, interpretativer und sozialkonstruktivistischer sowie postmoderner Perspektive wird eine differenzierte und umfassende Basis für den theoretischen Diskurs geschaffen sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Ansätzen herausgearbeitet und kritisch reflektiert.

Das Buch richtet sich sowohl an Forschende und Studierende als auch an Personaler, Führungskräfte und Berater, die sich in komprimierter Form einen theoretisch fundierten Überblick zu organisationaler Identität verschaffen wollen sowie neue Impulse und Ideen für die Beratung und Gestaltung von Organisationen suchen.

**Schlüsselwörter:** Organizational Identity, Multilevel Organizational Thinking, Organizational Behavior, Methodological Pluralism, Management Review

Dr. phil. *Inga Krumm* (geb. *Bleuß*), Dipl.-Psych. (Jg. 1982) studierte Psychologie und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bremen. Im Anschluss arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Dozentin am Institut für Personalmanagement an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg und promovierte im Bereich der verhaltenswissenschaftlichen Organisationsforschung. Derzeit ist sie als Beraterin und Projektmanagerin für Strategie- und Organisationsentwicklung deutschlandweit tätig.

# Hochschulschriften zum Personalwesen

herausgegeben von

Prof. Dr. Thomas R. Hummel, Hochschule Fulda

Prof. Dr. Heinz Knebel, Universität Potsdam

Prof. Dr. Dieter Wagner, Universität Potsdam

Prof. Dr. Ernst Zander, Stiftungsvorsitz Universität Bochum

Band 45

Inga Krumm

# **Konzeptionen der organisationalen Identität**

Eine theorienpluralistische Perspektive  
zum Verhältnis von Organisation und Individuum

Rainer Hampp Verlag

München und Mering 2016

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-95710-054-2 (print)  
ISBN 978-3-95710-154-9 (e-book)  
Hochschulschriften zum Personalwesen: ISSN 0179-325X  
ISBN-A/DOI 10.978.395710/1549  
1. Auflage, 2016

Zugl.: Hamburg, Universität, Diss., 2015

© 2016 Rainer Hampp Verlag München und Mering  
Marktplatz 5 D – 86415 Mering  
[www.Hampp-Verlag.de](http://www.Hampp-Verlag.de)

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

*Liebe Leserinnen und Leser!  
Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.*

„(...) what we know about organizations is a consequence of how the questions have been phrased and raised.“ (Pfeffer 1982, S. 3).

„All we are saying, is give theoretical pluralism a chance“ (Lowe/ Magala/ Hwang 2012, S. 752).

## **Vorwort**

Die vorliegende Arbeit ist das Ergebnis einer mehrjährigen Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Promovendin an der Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr Hamburg, am Institut für Personalmanagement unter Leitung von Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Peter Conrad. Die Auswahl der Thematik und die Ausgestaltung der Inhalte wurden von der interdisziplinären und problemorientierten Forschungsweise der Professur beeinflusst. Ebenso orientiert sich die Arbeit an verschiedenen Ideen der verhaltenswissenschaftlichen Organisationsforschung als eine Forschungstradition, die seit längerem verschiedene theoretische Zugänge, Erkenntnisweisen und Konzepte zu kombinieren sucht und damit die Verbindung von Organisation, (Gruppe) und Individuum als unabdingbar darstellt. Zentrale Autoren, die mich im Laufe meiner Tätigkeit am Lehrstuhl begleitet haben, waren u. a. Staehle, Schanz, Kieser, Schreyögg und Neuberger. Sie haben mir zu Themen wie Wissenschaftstheorie in den Wirtschaftswissenschaften, theorienpluralistische und verhaltenswissenschaftliche Organisationsforschung, etc. Orientierung gegeben.

Für das Gelingen der Arbeit bin ich verschiedenen Personen zu Dank verpflichtet: Hierzu zählt mein „Doktorvater“ Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Peter Conrad, der mir während meiner Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie bei der Betreuung meiner Promotion mit zahlreichen wertvollen Sichtweisen und Gedankenspielen, Ratschlägen, Diskussionsbeiträgen und kritischen Anmerkungen begegnet ist. Frau Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Daniela Rastetter danke ich sehr herzlich für die unkomplizierte Übernahme des Zweitgutachtens, ihre konstruktiven Beiträge und Verbesserungsvorschläge. Des Weiteren möchte ich Herrn Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Frank Schirmer und Frau Univ.-Prof. rer. nat. Birgit Benkhoff für wertvolles Feedback und Ratschläge im Rahmen mehrerer interuniversitärer Promovendenkolloquien der Helmut-Schmidt-Universität und der Technischen Universität Dresden danken. Ebenso gilt mein Dank allen anderen Teilnehmern der institutsinternen und interuniversitären Kolloquien, denen ich einzelne Bestandteile der vorliegenden Arbeit sowie weitere Inhalte und Überlegungen vorgestellt habe und die mir dazu hilfreiche Kritiken gegeben haben.

Ein außerordentlicher Dank gehört auch meinen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen Frau Dipl.-Psych. Martina Niedermayr M. A., Frau Friederike Olsen M. A., Frau Dipl.-Päd. Daniela Hilgert, Herr, Dipl.-Volksw. Jan Laser M. A., Frau Dipl.-Kffr. Karin Kundt, Frau Dipl.-Psych. Ana Paula Soares, Frau Dipl.-Sozialwirtin Melanie Schreiber M. A. sowie Herrn Prof. Dr. rer. pol. Elmar Hinz für ihre tatkräftige Unterstützung bei der Institutsarbeit, viele aufmunternde Worte und wertvolle Diskussionsbeiträge. Außerdem danke ich Frau Dipl.-Päd. Daniela Hilgert sowie Frau Friederike Gutzeit (Lehrerin des Grundschullehramts) besonders herzlich für die wertvollen Ratschläge und Ideen im Rahmen einer abschließenden Diskussion.

Zuletzt danke ich meinem Ehemann und akademischen Wegbegleiter Dipl.-Psych. Michael Krumm für viele Stunden gemeinsamen Diskutierens und Reflektierens (zu Wissenschaftstheorie und Methodologie, Management- und Organisationsforschung, organisationaler Identität, dem Verhältnis von Organisation und Individuum, etc.) und das ausführliche Feedback zu meiner Arbeit. Des Weiteren ist er mir mit viel Geduld und Nachsicht begegnet und war mir während des Schreibens eine große emotionale Stütze.

Meiner Familie und weiteren Freunden danke ich ebenso für ein offenes Ohr, Verständnis und Rücksichtnahme während der Bearbeitung.

Hamburg, 2016

Dr. phil. Inga Krumm  
(geb. Bleuß)

Hinweis zum Sprachgebrauch:

Der einfacheren Lesbarkeit halber, wird in dieser Arbeit in der Regel die maskuline Form verwendet. Selbstverständlich sind bei Begriffen wie Forscher, Schüler, Manager, Mitarbeiter, Kollege, Pressesprecher, Kunde Männer und Frauen gleichermaßen gemeint. Die Vorgehensweise soll nicht als Diskriminierung verstanden werden.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Vorwort</b>	<b>II</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>IV</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>VIII</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>IX</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>X</b>
<b>Teil I Einführung: Allgemeine Grundlegung</b>	<b>2</b>
<b>1. Problemstellung – Warum Beschäftigung mit (organisationaler) Identität?</b>	<b>2</b>
1.1 Beispiele anwendungsbezogener Relevanz	7
1.2 Darstellung eines „aktuellen“ Beispiels	8
<b>2. Wissenschaftstheoretischer Bezugsrahmen</b>	<b>11</b>
2.1 Grundverständnis und Ziele	11
2.2 Theorien als Instrumente wissenschaftlicher Problembearbeitung	14
2.3 Pluralismus als Forschungsstrategie	15
<b>3. Zielsetzung und Gang der Arbeit – Was ist organisationale Identität?</b>	<b>17</b>
<b>Teil II Organisationale Identität als verhaltenswissenschaftliche Konzeption</b>	<b>23</b>
<b>1. Organisationstheoretischer Bezugsrahmen</b>	<b>23</b>
1.1 Systematisierung und Darstellung von Organisationsbegriffen und -theorien	23
1.1.1 Ordnung von Organisationstheorien	28
1.1.2 Orientierung an Verhalten versus Ökonomik	34
1.2 Verhaltenswissenschaftliche Organisationsforschung – Theoretische Entwicklungslinien und wesentliche Annahmen	37
1.2.1 Organisation, (Gruppe,) Individuum	44
1.2.2 Formal, Informal	45
1.2.3 Mikropolitik in Organisationen	48
<b>2. Identitätsforschung vom Individuum zur Organisation</b>	<b>51</b>
2.1 Individuelle Identität – Hinführung zur Frage: „Wer bin ich?“	51
2.1.1 Identität als Idee eines modernen Zeitgeistes?	52
2.1.2 Identität, Selbst und Persönlichkeit	54
2.2 Soziale Identität – Social Identity Theory, Self Categorization Theory	60
2.3 Soziale Rollen in Organisationen – Soziologische Rollentheorie	65
2.3.1 Rollen als Orientierungs- und Verhaltensmuster	65
2.3.2 Exkurs: Rolle und Selbst bei Goffman	67
2.4 Kollektive Identität – Zur Frage: „Wer sind wir?“	68

<b>3. Organisationale Identität – Konzeptionelle Grundlagen bei Albert und Whetten als Referenzpunkt</b>	<b>70</b>
3.1 Metadefinition organisationaler Identität als Frage bzw. Antwort, Metapher oder empirisches Konstrukt	73
3.2 Ein zentraler versus mehrere Wesenskern(e)	75
3.3 Qualitativ unterschiedliche Formen organisationaler Identität	77
3.4 Kontinuität versus Diskontinuität	81
3.5 Übertragung individuumsbezogener Annahmen auf die Organisation – Mögliche Perspektiven	82
<b>4. Zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden mit verwandten Konzeptionen</b>	<b>86</b>
4.1 Organisationskultur	88
4.2 Organisationsimage	93
4.3 Organisationsklima	94
4.4 Managementphilosophie	97
4.5 Facettenanalytischer Vergleich – Analyse, Ergebnisse, Reflexion	99
<b>5. Zusammenfassung und Reflexion von Teil II</b>	<b>103</b>
<b>Teil III Theorienpluralistische Perspektive zu organisationaler Identität</b>	<b>107</b>
<b>1. Funktionalistische Perspektive</b>	<b>111</b>
1.1 Grundlegendes Verständnis von organisationaler Identität als objektiver, sozialer Fakt	111
1.2 Exkurs: Corporate Identity – Begriff, Entwicklung und Arten	112
1.3 Organisationale Identität als Erfolgsgröße und Gestaltungsparameter	120
1.4 Gestaltung organisationaler Identität über Organizational Impression Management	123
1.5 Vertiefung: Neue Institutionenökonomik	127
1.5.1 Bedeutung, Begriff, Funktionen und Formen von Institutionen	127
1.5.2 Theorien der Neuen Institutionenökonomik	130
1.5.3 Organisationale Identität als informale Institution	132
1.6 Weitere funktionalistische Ansätze	135
1.6.1 Resource-based View – Organisationale Identität als wesentliche organisationale Ressource und Wettbewerbsvorteil	135
1.6.2 Theorie sozialer Systeme nach Luhmann – Organisationale Identität als Ergebnis eines autopoietischen Prozesses	137
<b>2. Interpretative und sozialkonstruktivistische Perspektive</b>	<b>141</b>
2.1 Theoretische Grundlagen interpretativer Organisationsforschung	141
2.1.1 Symbolischer Interaktionismus	142
2.1.2 Exkurs: Geist und Identität als gesellschaftliche Phänomene bei Mead	143
2.1.3 Sozialer Konstruktivismus im Sinne von Berger und Luckmann	147
2.2 Organisationale Identität als sozial konstruierte Entität	148

2.3 Konstruktion und Erschließung organisationaler Identität über Narrationen und Storytelling	149
2.4 Psychoanalytische Organisationsforschung als weiterer Ansatzpunkt	156
2.4.1 Individualpsychologische Grundlagen der psychoanalytischen Organisationsforschung	156
2.4.2 Exkurs: Entwicklung der Ich-Identität bei Erikson	158
2.4.3 Psychoanalytische Betrachtung der Organisation	165
2.4.4 Organisationale Identität als Ergebnis unbewusster kollektiver Prozesse	168
<b>3. Postmoderne Perspektive – Ein Gegenentwurf zu Struktur und Ordnung</b>	<b>174</b>
3.1 Theoretische Grundlagen postmoderner Organisationsforschung	174
3.1.1 Ansätze postmoderner Organisationsforschung	177
3.1.2 Dimensionen, Differenzen und Leitmotive postmoderner Organisationsforschung nach Holtbrügge	182
3.2 Exkurs: Metaphern zur postmodernen Identität von Individuen	185
3.3 Organisationale Identität als diskontinuierliches Fragment	189
<b>4. Zusammenfassung und Reflexion von Teil III</b>	<b>192</b>
<b>Teil IV Empirische Forschung zu organisationaler Identität – Vorgehen und Ergebnisse</b>	<b>202</b>
<b>1. Methodenpluralistische Perspektive zu organisationaler Identität</b>	<b>202</b>
1.1 Formale Aspekte	203
1.2 Methodische Aspekte	206
<b>2. Ausgewählte Forschungsthemen und -ergebnisse</b>	<b>213</b>
2.1 Drei Betrachtungsweisen zum Verhältnis von organisationaler Identität und strategischem Management	213
2.2 Positive Organizational Identity als normgebender Stellhebel	216
2.3 Umwelt, Organisation, Gruppe, Individuum – Weitere Themenfelder und Ergebnisse	219
<b>3. Zusammenfassung und Reflexion von Teil IV</b>	<b>222</b>
<b>Teil V Schlusswort</b>	<b>226</b>
<b>1. Abschließende Zusammenfassung und weiterführende Gedanken</b>	<b>227</b>
1.1 Organisation, Individuum, Identität – Und was nun?	230
1.2 Dysfunktionen einer Beschäftigung mit organisationaler Identität?	232
<b>2. Grenzen des gewählten Vorgehens</b>	<b>235</b>
<b>3. Ausblick</b>	<b>238</b>
3.1 Verweis auf weitere Perspektiven	238
3.2 Herstellung eines Anwendungsbezugs	241



## Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Funktionen organisationaler Identität
- Abb. 2: Beziehung von organisationaler Identität und den Individuen einer Organisation und der Organisationsumwelt
- Abb. 3: Chronologische Übersicht ausgewählter Organisationsbegriffe
- Abb. 4: Methodologische Ordnung von Organisationstheorien bei Burrell und Morgan
- Abb. 5: Übersicht zur verhaltenswissenschaftlichen Organisationsforschung – Disziplinen, Konzeptionen, Analyseobjekte
- Abb. 6: Zusammenhang von personaler und sozialer Identität
- Abb. 7: Dynamische Beziehung der fünf Facetten von organisationaler Identität
- Abb. 8: Zusammenhang von sozialer Identität, organisationaler Identität und Corporate Identity
- Abb. 9: Alternative Zusammenhänge von individueller und kollektiver Identität
- Abb. 10: Dreistufiges Modell zur Organisationskultur von Schein
- Abb. 11: Organizational Identity Dynamics Model von Hatch und Schultz
- Abb. 12: Identity-Image-Reputation Model von Fiol
- Abb. 13: Integratives Modell zu den Ansätzen von Corporate Identity nach Balmer
- Abb. 14: Schematische Darstellung von Corporate Identity nach Birkigt und Stadler
- Abb. 15: Differenzierung von organisationaler Identität und Corporate Identity nach Identitätsebenen
- Abb. 16: Klassifikationsschema mit vier Wegen des Managements multipler Identitäten
- Abb. 17: Hauptfaktoren für das Impression Management in Organisationen
- Abb. 18: Modell der Einflussfaktoren auf Corporate Governance
- Abb. 19: Analyseebenen sozialer Systeme
- Abb. 20: Zusammenhang von Wissenschaft, Politik und Kunst aus moderner und postmoderner Perspektive
- Abb. 21: Dimensionen und Differenzen des Identitätsbegriffs
- Abb. 22: Interviewleitfaden zur Messung von Perceived (Multiple) Organizational Identity
- Abb. 23: Fragen zur Messung des Perceived Sense of Institutional Identity
- Abb. 24: Beziehung von organisationaler Identität, der Organisation, den Individuen (in einer Organisation und in der Organisationsumwelt) und den individuellen und sozialen Identitäten der Individuen (in einer Organisation und in der Organisationsumwelt)

## **Tabellenverzeichnis**

- Tab. 1: Objekte der Analyse und spezifische Forschungsinteressen
- Tab. 2: Konzeptionen und Prozesse des Selbst
- Tab. 3: Facettenanalytischer Vergleich von organisationaler Identität und verwandten Konzeptionen anhand ausgewählter Merkmale
- Tab. 4: Theorienpluralistische Perspektive zu organisationaler Identität – relevante Paradigmen und Theorien
- Tab. 5: Taxonomie zu unterschiedlichen Organizational Impression Management Taktiken
- Tab. 6: Funktionen von Institutionen
- Tab. 7: Überblick zu typischen Agenturproblemen
- Tab. 8: Epigenetisches Diagramm zu psychosozialen Entwicklungsstadien
- Tab. 9: Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung
- Tab. 10: Darstellung von fünf dysfunktionalen Organisationstypen
- Tab. 11: Unterscheidung der Postmoderne als Epoche und Epistemologie
- Tab. 12: Dimensionen, Differenzen und Leitmotive postmoderner Organisationsforschung
- Tab. 13: Grundauffassungen zu einer funktionalistischen, interpretativen und sozialkonstruktivistischen sowie postmodernen Perspektive
- Tab. 14: Organisationale Identität aus einer funktionalistischen, interpretativen und sozialkonstruktivistischen sowie postmodernen Perspektive
- Tab. 15: Forschungsperspektiven, Daten und Methoden der empirischen Analyse
- Tab. 16: Beispiel für ein Design sowie ausgewählte Methoden einer Fallstudie zu organisationaler Identität
- Tab. 17: Auffassungen und Implikationen zu organisationaler Identität und Strategie

## **Abkürzungsverzeichnis**

CD	Corporate Design
CI	Corporate Identity
NIÖ	Neue Institutionenökonomik
OI	Organisationale Identität
OIM	Organizational Impression Management
PO	Psychoanalytische Organisationsforschung
POS	Positive Organizational Scholarship
RBV	Resource-based View
SI	Symbolischer Interaktionismus
SK	Sozialer Konstruktivismus
TSS	Theorie sozialer Systeme

# Teil I

## Einführung: Allgemeine Grundlegung

## Teil I Einführung: Allgemeine Grundlegung

### 1. Problemstellung – Warum Beschäftigung mit (organisationaler) Identität?

Die Beschäftigung mit Identität hat Hochkonjunktur. Das Thema ist gefragt, eine Auseinandersetzung damit scheint heute obligatorisch. In zahlreichen theoretisch-konzeptionellen sowie pragmatisch-gestaltungsorientierten Arbeiten wird die Aktualität und herausragende Bedeutung der Identitätsthematik betont (vgl. u. a. Coupland/ Brown 2012, S. 1; Eickelpasch/ Rademacher 2004, S. 5). Vielfach wird sie aufgegriffen und aus einer von diversen Perspektiven aufgearbeitet. Hall spricht gar von einer „(...) veritable discursive explosion in recent years around the concept of ‚identity‘ (...)“ (Hall 1996, S. 1), die sich durch zahlreiche Bücherregale sowie weitere Medien zieht. Identität gerät in das Zentrum individueller Vorstellungen zu Sinngebung, Lebensplanung und -gestaltung. Außerdem bildet sie die Essenz kollektiven Zusammenlebens und -wirkens.

Aktuelle Bestsellerlisten im Buchhandel verweisen auf vielerlei populärwissenschaftliche „Aufklärungswerke und Ratgeber“ zu Identität und Selbst (s. hierzu Collins 2013), versprechen Einblick in u. a. „Ten days to self-esteem“ (s. Burns 1999), „50 self-help classics: 50 inspirational books to transform your life from timeless sages to contemporary gurus“ (s. Butler-Bowdon 2003), „The power of self coaching: The five essential steps to creating the life you want“ (s. Luciani 2004), „Wer bin ich – und wenn ja wie viele?“ (s. Precht 2007), „Identity: Your passport to success“ (s. Graham/ Emery/ Hall 2012) oder „Getting a hold on your mood: A quantified self approach“ (s. Carmichael/ Barooah 2013).

Die Texte fokussieren Fragen nach dem: „Wer bin ich?“, „Wo will ich hin?“, „Wie werde ich zu dem, was ich sein will?“, „Wie kann ich eigene Leistungen und Erfolg steigern?“. Identität steht hier für „(...) eine Vorstellung, ein Bild oder ein Gefühl von sich selbst (...)“ (Kaufmann 2005, S. 116), das es zu ergründen und zu beeinflussen gilt, um eigene Ziele zu identifizieren und „erfolgreich“ zu verwirklichen. „Gutes“ Leben setzt demnach Selbstreflexion voraus. Die Arbeit an der eigenen Person mit Hilfe von Selbstoptimierung und -management wird durch die Hervorhebung von deren Notwendigkeit sowie die Vermittlung von gut verdaulichen Wissensmengen angeregt. Verschiedene *Techniken des Selbst* werden angeboten und dienen der bestmöglichen „Beherrschung und Erkenntnis seiner selbst“ (Foucault 2005a, S. 259, erste Veröffentlichung: 1981) sowie der Festlegung, Aufrechterhaltung und zielorientierten Veränderung der eigenen Identität (vgl. Foucault 1977b, S. 166 f., erste Veröffentlichung: 1976; Foucault 2005a, S. 259 f.; Foucault 2005c, S. 968 f., erste Veröffentlichung: 1988).

Ein „neuer Sozialcharakter“ (Rastetter 2006, S. 188) wird diskutiert, der sich über Initiative, Empowerment, Autonomie und Selbstregulierung auszeichnet. Drucker stellt fest: „Success in the knowledge economy comes to those who know themselves – their strengths, their values, and how they best perform.“ (Drucker 2005, S. 100). Hiernach stellen Selbstkenntnis und -entwicklung unabdingbare Voraussetzungen sowie Notwendigkeiten für Erfolg, individuellen Fortschritt und das soziale Zusammenleben dar (vgl. Rastetter 2006, S. 189 f.; Rastetter 2008, S. 109 f.).

Ebenso zeigt sich im Bereich der wissenschaftlichen Literatur eine große Menge an Ansatzpunkten und Veröffentlichungen zur Thematik. Zahlreiche wissenschaftliche Disziplinen (u. a. Philosophie, Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Politologie, Geschichtswissenschaften, Kulturwissenschaften, Ethnologie, Ästhetik, Kunst, Literaturwissenschaften, Theologie, Mathematik, Logik, Biologie, Wirtschaftswissenschaften, Informatik) und theoretische Diskurse behandeln einzelne Aspekte von Identität (vgl. Hatch/ Schultz 2000, S. 11; Uhle 1997, S. 16 f.; Wetherell/ Mohanty 2010, S. 163 ff.), wobei sich diese zum einen auf individuelle (bzw. personale), zum anderen auf kollektive Identitätsvorstellungen<sup>1</sup> beziehen.

Die außerordentlich hohe Zahl an Veröffentlichungen lässt sich u. a. anhand einer Bestandsaufnahme in mehreren (Bibliotheks-)Katalogen verdeutlichen.<sup>2</sup> Beispielsweise ergibt die Titelsuche bei *WorldCat* 2.755.432 Treffer zum Begriff „Identity“ sowie 65.710 zu „Identität“; eine Titel(Stichwort)suche beim *GVK* beläuft sich auf 71.396 Treffer zum Begriff „Identity“ (sowie 43.293 zu „Identität“); die *Google Scholar* Websuche listet 4.030.000 Ergebnisse zum Begriff „Identity“ (sowie 617.000 zu „Identität“) auf. Des Weiteren können über die Recherche in der elektronischen Zeitschriftenbibliothek der Universitätsbibliothek der Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr Hamburg insgesamt 21 Zeitschriften ermittelt werden, die allein in Ihrem Titel explizit den Begriff „Identity“ führen.<sup>3</sup>

Unter Bezugnahme auf die Ideen zu individueller und kollektiver Identität sowie im Kontext einer „enormen“ Bedeutung von Organisationen als einem gesellschaftlichen und „neuzeitliche[n – d. Verf.] Phänomen“ (Türk 2010, S. 14) (vgl. Meyer 2009, S. 216; Schimank 2007, S. 200), wird außerdem seit knapp drei Jahrzehnten das *Konzept* (vgl. Süß 2009, S. 113 f.)

---

<sup>1</sup> Vorstellungen einer gemeinsam geteilten, kollektiven Identität werden u. a. in Arbeiten zu religiöser (Religious Identity) (vgl. u. a. Bell 2008; Werbner 2010), nationaler (National Identity) (vgl. u. a. Bailey/ Spicer 2007; Hall 1999; Stelzl/ Seligman 2009), kultureller (Cultural Identity) (vgl. u. a. Hall 1992; Hall/ du Gay 1996; Preston 1997), ethnischer/ ethnologischer (Ethnic Identity) (vgl. u. a. Liebkind 1992; Phoenix 2010; Sökefeld 2012; de Vos/ Romanucci-Ross 1982), gemeinde- bzw. ortsortorientierter (Community Identity, Place Identity) (vgl. u. a. Howard-Grenville/ Metzger/ Meyer 2013; Marquis/ Davis 2009; Puddifoot 1995; Rooney et al. 2010; van Staden 1985), politischer (Political Identity) (vgl. u. a. Kolocharova 2011; MacKenzie 1978; Norton 1993), sexueller (Sexual Identity) (vgl. u. a. van Doren 2011; Duttge/ Engel/ Zoll 2010), zu Geschlechts- (Gender Identity, Gendered Identities) (vgl. u. a. Holmes 2011; Howard/ Alamilla 2001; Streitmatter 1993) und Familienidentität (Family Identity) dargestellt (s. Teil II, Abschn. 2.4) (vgl. u. a. Cigoli/ Scabini 2006).

<sup>2</sup> Die vorliegenden Angaben entsprechen dem Stand vom 02.01.2016.

<sup>3</sup> Hierzu zählen die folgenden Zeitschriftentitel: „Annual of Language & Politics and Politics of Identity“, „Digital Identity Management“, „Food, Health & Identity“, „Football, Violence & Social Identity“, „Gender, Generation & Identity in Contemporary Russia“, „Identity“, „Identity and Trust on the Internet“, „Identity, Culture and Politics: An Afro-Asian Dialogue“, „Identity in the Information Society“, „Identity Studies“, „Immigrants & National Identity in Europe“, „International Journal of Sexuality and Gender Studies (Formerly: Journal of Gay, Lesbian, and Bisexual Identity)“, „Journal of Aging and Identity“, „Journal of Identity and Migration Studies“, „Journal of Language, Identity and Education“, „Language and Literature: European Landmarks of Identity“, „Migrants & Identity in Japan & Brazil“, „Mistaken Identity“, „Post Identity“, „Self and Identity“, „Spaces of Identity: Tradition, Cultural Boundaries & Identity Formation in Central Europe“.

der *organisationalen Identität* als „(...) a core construct in organizational studies (...)“ (Dutton/ Roberts/ Bednar 2009, S. 6) sowie „(...) a major domain of inquiry for scholars in organization studies, and a significant preoccupation for managers (...)“ (Brown 2009, S. 175) thematisiert.

Als Referenz hierzu wird oftmals der Artikel „Organizational identity“ von Albert und Whetten (1985) hervorgehoben, wobei darin ausgearbeitete Ideen als „(...) point of departure for further exploration, for continuing debate, and for the introduction of alternative conceptualizations of organizational identity (...)“ (Gioia 1998, S. 17) zu interpretieren sind. Albert und Whetten beschreiben organisationale Identität in ihrem Artikel als „(...) a scientific concept, (...) [with – d. Verf.] the criteria of central character, distinctiveness, and temporal continuity as each necessary, and as a set sufficient“ (Albert/ Whetten 1985, S. 265). Demnach stellt organisationale Identität dar, „(...) what [organizational – d. Verf.] (...) members believe to be its character (...)“ (Dutton/ Dukerich 1991, S. 547). Die Vorstellungen über den zentralen Charakter einer Organisation sowie deren spezifische Merkmale stehen im Zentrum der Debatte. Vormalig dargelegte, individuumsbezogene Fragen werden damit auf das Kollektiv der Organisationsmitglieder übertragen, wobei deren Fragen lauten: „Wer sind wir als Kollektiv bzw. Organisation?“, „Wo wollen wir hin?“, „Wie werden wir zu dem, was wir sein wollen?“ und „Wie können wir eigene Leistungen und unseren Erfolg über unsere gemeinsam geteilte Identität steigern?“.

Organisationale Identität stellt in der Forschungslandschaft eine „burgeoning domain“ (Gioia et al. 2013, S. 123) dar, deren Suche nach Antworten auf besagte sowie weitere Fragen seit etwa drei Jahrzehnten in der verhaltenswissenschaftlichen Organisationsforschung stattfindet. Folgend eine Auswahl jener Veröffentlichungen zu organisationaler Identität:

- Monographien: vgl. u. a. Aust (2008), Berggold (2000), Böhm (2008b), Childers (2012), Corley (2002), Czarniawska (1997), De Bernardis (2011), Dhunpath (2010), Dobbin (2007), du Gay (2007), Ebner (2006), Elstak (2007), Gustafson (1996), Herkle (2011), Illia (2009), Kammerlander (2013), Karmark (2002), Kastaun (2007), Kenny/ Whittle/ Willmott (2011), Krafft (1998), Meißner (2011), Moeng (2010), Paetow (2004), Parker (2000), Reinhard (1983), Rometsch (2008), Saffold (1990), Seidl (2005b) und Weber (1985).
- Herausgeberwerke: vgl. u. a. Bartel/ Blader/ Wrzesniewski (2007), Hatch/ Schultz (2004), Lerpold et al. (2007a), Moingeon/ Soenen (2002), Pullen/ Beech/ Sims (2007), Schultz/ Hatch/ Larsen (2000), Schultz et al. (2013) und Whetten/ Godfrey (1998).
- Zeitschriftenartikel (eine Auswahl an Zeitschriftenartikeln seit 2010): vgl. u. a. Abrahamson/ Englund/ Gerdin (2011), Anand/ Joshi/ O’Leary-Kelly (2013), Anteby/ Molnár (2012), Ashforth/ Rogers/ Corley (2011), Bishop Smith (2011), Bond/ Seneque (2012), Bridwell-Mitchell/ Mezas (2012), Cayla/ Peñaloza (2012), Chang/ Chen (2013), Chen (2011), Clark et al. (2010), Collins (2012), Day et al. (2012), De Decker (2012), Deslandes (2011), Dowling/ Otubanjo (2011), Englund/ Gerdin (2012), Gioia et al. (2010), Gioia et al. (2013), Grimes (2010), Harquail/ King (2010), Hatum et al. (2012), He/ Baruch (2010), He/ Brown (2013), Herrmann (2011), Hodgkinson (2013),

Hsu/ Elsbach (2013), Jian (2011), Joshi et al. (2010), King/ Clemens/ Fry (2011), Kjærgaard/ Morsing/ Ravasi (2011), Kovoov-Misra (2009), Kreutzer/ Jäger (2011), Levin/ Shaker (2011), Li/ Tang/ Chen (2012), Lowe/ George/ Alexy (2012), Martin/ Johnson/ French (2011), Norman et al. (2010), Öcel (2013), Oliver/ Statler/ Roos (2010), Ran/ Golden (2011), Ravasi/ Canato (2010), Ravasi/ Canato (2013), Ravasi/ Phillips (2011), Riantoputra (2010), Sartore-Baldwin/ Walker (2011), Sato (2010), Schultz/ Hernes (2013), Smith (2011), Voisey (2010), Wang/ Huang/ Tan (2013), Zachary et al. (2011), Zellweger et al. (2013).

Es kann gemutmaßt werden, dass eine Vielzahl an Publikationen erfolgt (bzw. erfolgt ist), da das „identity label“ in der Organisationsforschung derzeit „in vogue“ (Alvesson/ Ashcraft/ Thomas 2008, S. 7) ist und eine ergiebige empirische Bearbeitung sowie Verwertung im Sinne einer organisationalen Gestaltung ermöglichen kann. Zugleich lässt sich der Versuch unternehmen, die hohe Zahl an Veröffentlichungen sowie die theoretische Relevanz von organisationaler Identität über deren *Funktionen* zu ergründen (s. Abb. 1) (vgl. auch Morgeson/ Hofmann 1999, S. 254). So wird betont, dass „(...) der Aufbau einer starken und nachhaltigen Identität einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil (...)“ (Böhm 2008a, S. 73) aufgrund der vielseitigen Funktionen ermöglicht (s. ausführlich Teil III, Abschn. 1.6.1) (vgl. Barney/ Stewart 2000, S. 39 ff.).

- Steuerungs- und Koordinationsfunktion
- Orientierungs- und Kontextfunktion
- Informationsfunktion, Eindrucksbildung
- Sinnstiftungs- und Legitimationsfunktion
- Filter- bzw. Selektionsfunktion und Interpretationshilfe
- Motivationsfunktion
- Stabilisierung, Einheitsstiftung und Integrationsfunktion, Bindungsfunktion

**Abb. 1: Funktionen organisationaler Identität**

**Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an die Ausführungen im Teil I, Abschn. 1**

Weiterhin wird festgestellt, dass die Identität von Organisationen im Kontext informaler (vgl. Barnard 1938, S. 115), vor allem interner Organisation (vgl. Laux/ Liermann 2005, S. 9) der nicht-strukturellen Koordination von Verhaltensweisen der internen (und teilweise auch externen) Stakeholder dient (vgl. Conrad 2012, S. 170; Heinen 1981, S. 131 f.; Kieser/ Kubicek 1983, S. 128 ff.; Sproull 1981, S. 203). Saffold (1990, S. 17 f., S. 273 ff.) differenziert hierzu weiter zwischen einer Initiierung von Coordinated Strategy, Coordinated Activity, Coordinated Emotion und Coordinated Sense Making. Des Weiteren dient organisationale Identität, vergleichbar mit u. a. Ethik, Moral, Werten, Ideologien oder Einstellungen (vgl. etwa Beyer

1981, S. 167 ff.; Schäfers 2008) als ein „important leadership tool“ (Haslam/ Postmes/ Ellemers 2003, S. 365) der Substitution personaler und sachbezogener Führung, der Initiierung von Selbst-Management und, damit in Zusammenhang stehend, der Reduktion von Koordinations- und Herrschaftskosten bei gleichzeitiger, zielkonformer Leistungserbringung (vgl. Conrad 2010, S. 296 ff.; Kerr/ Jermier 1978, S. 377 ff.). Organisationale Identität setzt den Handlungsrahmen fest und gibt Spielregeln vor. Im Kontext zunehmender Komplexität von Organisationen und ihrer Umwelt (vgl. Baumann/ Siggelkow 2013, S. 116; Weyer 2009, S. 5) dient sie damit als grundlegendes Steuerungsinstrument für individuelles (Arbeits-)Verhalten (vgl. Türk 1976, S. 1) sowie als strategische Methode (vgl. Oliver/ Bürgi 2005, S. 2) bzw. als „(...) generator of strategies, a screen, a constraint, a filter, an enabler, and an influence on strategy.“ (Barney et al. 1998, S. 116) (vgl. Lerpold et al. 2007b, S. 4).

Mehrfach betont wird auch, dass organisationale Identität der (impliziten sowie expliziten) Schaffung bzw. Vermittlung von Orientierung dient und insofern ein „key to understanding modern organizations“ (Gioia/ Schultz/ Corley 2000a, S. 78) darstellt (vgl. Herkle 2011, S. 116). Sie stellt Organisationsmitgliedern einen Handlungsrahmen zur Verfügung, der Informationen über Sinn, Werte, Zielsetzungen und Bedeutungen vermittelt (De Bernardis 2011, S. 3 ff.), den Weg und die Richtung organisationaler Einstellungen und Verhaltensweisen vorgibt – sie zeigt sich als ein „(...) important psychological anchor for members in times of upheaval (...)“ (Gustafson/ Reger 1995, S. 464) und „(...) may also be conceptualized as a lens through which various kinds of information pass and take on meaning.“ (Bishop Smith 2011, S. 62).

Organisationale Identität verbindet einzelne (Organisations-)Bereiche zu einer „Ganzheit“ (Reinhard 1983, S. 121), schafft dadurch Stabilität und Einheit (vgl. u. a. Barbulescu/ Weeks 2007, S. 39; Bishop Smith 2011, S. 61; Bridwell-Mitchell/ Mezas 2012, S. 192; Christensen 1995, S. 667; Heinen 1981, S. 130; Reinhard 1983, S. 127; Stimpert/ Gustafson/ Sarason 1998, S. 88). Barbulescu und Weeks kommentieren: „Organizational identity has the ability to shape the sense people make of events and the decisions they make about how to respond to those events. This makes identity a powerful tool, sometimes even a weapon.“ (Barbulescu/ Weeks 2007, S. 35). Organisationale Identität steht nicht nur für die Vermittlung von Informationen, sondern auch für deren Durchsetzung. Sie dient der Begründung und Legitimation von Entscheidungen und Verhaltensweisen sowie als Selektions- und Interpretationshilfe, die bei der Aufnahme und Verarbeitung neuer Informationen richtungsweisend ist (vgl. Barney et al. 1998, S. 116; Bridwell-Mitchell/ Mezas 2012, S. 192; Dutton/ Dukerich 1991, S. 543, S. 547; Heinen 1981, S. 129 f.; King/ Whetten 2008; Lerpold et al. 2007b, S. 4; Sillince/ Brown 2009, S. 1830 ff.).

Dem Management von Organisationen dient organisationale Identität als „(...) ruder for navigating difficult waters (...)“ über eine „(...) integrative and generative capacity (...)“ (Albert/ Ashford/ Dutton 2000, S. 13) (vgl. Heinen 1981, S. 132). Hierbei spielt neben der Motivation und Anleitung des In-Rollenverhaltens vor allem die Förderung zu sowie Koordination von Extra-Rollenverhaltensweisen (hier insbes. von Organizational Citizenship Behavior) eine entscheidende Rolle (vgl. Lerpold et al. 2007b, S. 4; Rometsch 2008, S. 2; Stimpert/ Gustafson/ Sarason 1998, S. 88). Des Weiteren steht organisationale Identität in positiver

Beziehung zu u. a. strategischem Management (vgl. u. a. Dutton/ Dukerich 1991), Führung (vgl. u. a. Voss/ Cable/ Voss 2006), Kommunikation und Lernen (vgl. u. a. Haslam/ Postmes/ Ellemers 2003, S. 365; Kogut/ Zander 1996), Emotionen (Böhm 2008a, S. 73 f.), Treue (vgl. u. a. Puusa/ Tolvanen 2006), Loyalität und Partizipation (vgl. u. a. Schröder 2009) sowie Involvement und Commitment (vgl. u. a. De Bernardis 2011, S. 3; Dutton/ Dukerich 1991, S. 547; Golden-Biddle/ Roa 1997) von Mitarbeitern (s. Teil IV, Abschn. 2.3). Insofern wird organisationale Identität oftmals als eine wichtige Erfolgsgröße sowie ein Gestaltungsparameter interpretiert, der für die Entwicklung und das Fortbestehen von Organisationen unabdingbar scheint (s. vor allem Teil III, Abschn. 1.3). Zusammenfassend stellen Haslam, Postmes und Ellemers fest, dass „(...) organizational identity makes organizational life possible.“ (Haslam/ Postmes/ Ellemers 2003, S. 365).

### **1.1 Beispiele anwendungsbezogener Relevanz**

Neben der theoretisch-konzeptionellen Auseinandersetzung mit organisationaler Identität sowie dem Bezug zu deren Relevanz wird in der themenbezogenen Literatur auch immer wieder die Bedeutung eines Anwendungsbezugs bzw. die Relevanz von organisationaler Identität für die Praxis hervorgehoben. Dies lässt sich u. a. an der zahlreichen und ausgiebigen Identifikation, Bearbeitung und Rezeption von Fallbeispielen beobachten: Dabei wird organisationale Identität im Kontext von sehr verschiedenen *Organisationstypen*<sup>4</sup> (u. a. Universitäten, Krankenhäusern, Behörden, Banken, produzierenden Unternehmen, Technologieunternehmen) betrachtet und analysiert (s. Teil IV, Abschn. 1.1) (vgl. u. a. Abrahamsson/ Englund/ Gerdin 2011; Anteby/ Molnár 2012; Brunninge 2007; Ran/ Golden 2011; Sillince et al. 2006; Wasserman/ Frenkel 2011).

Vor allem im Kontext gravierender Umweltveränderungen, von geplantem und/ oder ungeplantem organisationalen Wandel, bei Diskontinuitäten, Ambiguitäten, Uneinigkeiten bzw. -stimmigkeiten sowie in spezifischen Krisensituationen wird organisationale Identität als wesentliche organisationale Grundlage und Stellschraube fokussiert (vgl. Alvesson/ Empson 2008, S. 3; Ashforth/ Mael 1996, S. 29; Elsbach 2006, S. 56 ff.; Golden-Biddle/ Roa, S. 607; Gustafson/ Reger 1995, S. 464; Kooor-Misra 2009, S. 494; Ran/ Golden 2011, S. 417). Hierbei werden Veränderungen, Gefährdungen oder auch der (potentielle) Bruch bzw. Verlust von Identität sowie Identität als potenzielles Hemmnis von Veränderungen thematisiert und nach Lösungen für entsprechende Problemstellungen gesucht (vgl. Balsler/ Carmin 2009, S. 187; Ravasi/ Schultz 2006, S. 433; Tripsas 2009, S. 441 ff.). Albert und Whetten stellen hierzu passend fest: „When discussion of goals and values becomes heated, when there is deep and enduring disagreement of confusion, someone may well ask an identity question: ‚Who are we?‘ ‚What kind of business are we in?‘ or ‚What do we want to be?‘.“ (Albert/ Whetten 1985, S. 265).

---

<sup>4</sup> vgl. zur Problematik einer Definition und Abgrenzung von verschiedenen „Organisationstypen“ u. a. Apelt und Tacke (2012, S. 8 ff.).

Beispielsweise betrachtet Schoemaker (2003) organisationale Identität in flexiblen Organisationen, Ebner (2006) in Netzwerkorganisationen, Rometsch und Sydow (2006) in Franchise Systemen. Foreman und Parent (2008, S. 223, S. 234 ff.) beziehen sich auf iterative Organisationen, wobei jene von signifikanten Diskontinuitäten durchzogen werden. Die Autoren unterscheiden fünf Diskontinuitätenarten (Temporal, Institutional, Operational, Spatial, Personnel), die Einfluss auf die Konstitution und den Fortbestand von organisationaler Identität nehmen: „(...) we now extend our line of thinking to argue that the greater the degree or level of discontinuity, and the more dimensions that it involves, the greater the challenge of OIC [organizational identity construction – d. Verf.]“ (Foreman/ Parent 2008, S. 235 f.). Barney et al. (1998, S. 166 ff.) definieren dazu passend eine Reihe problembezogener Situationen in Organisationen, die spezielle Herausforderungen für die organisationale Identität mit sich bringen können. Hierzu zählen (a) Merger, Firmenübernahmen, Spin-offs, (b) Joint Ventures, Allianzen, (c) industrielle Veränderungen und Turbulenzen, (d) Krisen und (e) temporäre organisationale Formen (sowie Zeitarbeit).

Ebenfalls zahlreich werden in der Organisationsforschung Konflikte betrachtet, die bei Uneinigkeit bzw. -stimmigkeit über „die“ bestehende organisationale Identität auftreten können: u. a. thematisieren Kreuzer und Jäger (2011) Konflikte, die aufgrund negativer Identitätsdynamiken zwischen verschiedenen Berufsgruppen und den Identitäts-Dimensionen Volunteering und Managerialism auftreten können. Pratt et al. (2012) stellen ebensolche Identitätskonflikte beim Personal eines Krankenhauses fest (Ärzte versus Verwaltungspersonal), wobei diese unterschiedlichen Identitätsvorstellungen grundlegenden Einfluss auf Werte und Normen in Bezug auf Arbeit, Arbeitsziele und -aufgaben nehmen. Zugleich wird Identität in Krisensituationen als ein „Problem- und Lösungsbegriff“ (Günther 2004, S. 1) verstanden, der ein bestehendes Problem explizit machen, ein (neues) Selbstverständnis schaffen und darüber Orientierung ermöglichen kann.

### **1.2 Darstellung eines „aktuellen“ Beispiels**

Ein „aktuelles“ Beispiel aus der Tagespresse sowie aus verschiedenen, deutschsprachigen Zeitschriften soll die dargestellte Thematik einer mehrfachen Bezugnahme und Hervorhebung von organisationaler Identität in „Krisensituationen“ verdeutlichen: Die Thematik zeigt sich in der Diskussion um Identitätssuche und -verlust bei politischen Parteien im deutschen Bundestag sowie in den Landesparlamenten. Es können hierzu zahlreiche aktuelle Veröffentlichungen ausgemacht werden, die auf eine Parteienkrise, einen Verlust bzw. eine Beschädigung von organisationaler Identität hinweisen.

Passende Quellen lassen sich u. a. zur *CDU/ CSU* (Beispiel: „Es brodelt in der CDU: Die Seele sei verletzt, der Kompass abhanden gekommen, lautet die Bilanz interner Kritiker.“ (Stern.de (o. V.) 2011) (vgl. auch Bahnsen 2010; Dausend/ Hildebrandt/ Niejahr 2011; Dunz 2011; Fahrenholz 2008; Handelsblatt (o. V.) 2008; Meiritz 2012; Poschardt 2011; Schuler 2009; Stern.de (o. V.) 2007)), *SPD* (Beispiel: „SPD tritt auf der Stelle: Dringend gesucht: Ein roter Faden“ (Schütz 2010) (vgl. auch Berg/ von Hammerstein 2008; Frankfurter Rundschau (o. V.) 2010; Höll 2010; Schuler 2006; Walter 2005)), *FDP* (Beispiel: „Auf der Suche nach sich selbst“ (Schütze 2011) (vgl. auch Sirletschtov 2010; Stern.de (o. V.) 2010)) und zu den

*Bündnis 90/ Die Grünen* (Beispiel: „Identitätskrise: Die Grünen spielen ‚Wer bin ich?‘“ (stern.de (o. V.) 2006) (vgl. auch Fried 2007; Müller/ Szymanski 2012)) finden.<sup>5</sup>

Für Krisen sowie den Verlust von Identität in den politischen Parteien werden verschiedene Gründe diskutiert:

- Der Weggang sowie das Fehlen von identitätsstiftenden Führungskräften bzw. -persönlichkeiten und Mitgliedern.
- Das Auseinanderdriften von tradierten Themen und Meinungen einer Partei, von deren Mitgliedern und Stammwählern, den Inhalten des Parteiprogramms und dem tatsächlichen politischen Handeln. Letzteres, so wird angenommen, orientiert sich an Wahlentscheidungen und Umfrageergebnissen und weniger am „Wesenskern“ der politischen Perspektive.

Beispiele: In einem Interview mit dem *SPIEGEL* beschreibt Oskar Lafontaine die Lage der SPD folgendermaßen: „Die SPD hat ihre Identität verloren, und eine Partei, die keine Identität hat, kann nicht erfolgreich arbeiten. Die SPD war eine Partei des Friedens und der sozialen Gerechtigkeit. Heute ist sie eine Partei des Krieges und des Sozialabbaus.“ (Berg/ von Hammerstein 2008). Zur CDU schreibt Dunz in der *Augsburger-Allgemeinen*: „Es fehlen Themen, an denen sich das Wertesystem der CDU wieder festmacht.“ (Dunz 2011). Die Situation der FDP wird von Sirlitschtov in der *Zeit* folgendermaßen beschrieben: „Liberaler Identitätskrise: Keine Steuersenkung, ungewisse Kopfpauschale, dafür eine Finanzmarktsteuer: Der FDP ist fast jedes ihrer Themen abhanden gekommen. Jetzt sucht sie nach neuem Sinn.“ (Sirlitschtov 2010).

- Die parteipolitischen Programme der Parteien überschneiden sich zunehmend. Eine Abgrenzung der Inhalte bzw. eine Zuordnung von Themen zu einzelnen Parteien wird immer schwerer.

Beispiele: Dausend, Hildebrandt und Niejahr kommentieren den Parteitag der CDU in der *Zeit*: „Neugrün [prägt – d. Verf.] den Abend“ (Dausend/ Hildebrandt/ Niejahr 2011). Zur Bekleidung der Politiker vom Bündnis 90/ Die Grünen schreibt Fried in der *Süddeutschen Zeitung*: „Identitätskrise: Grün trägt Grau“ (Fried 2007).

- Ein vierter Grund bezieht sich auf den scheinbar ständigen organisationalen Wandel von Parteien durch u. a. Veränderungen der äußeren Situation (z. B. Wirtschaftskri-

---

<sup>5</sup> Bei dargestellten Beispielen ist zu bedenken, dass die Auseinandersetzung mit der organisationalen Identität von politischen Parteien in der Tagespresse sowie in weiteren Schriften und bei Vorträgen immer auch eine (mikro-)politische Komponente umfasst, die von den Parteien gezielt gesteuert und/ oder von deren Gegnern eingesetzt wird, um eigene Interessen zu verwirklichen (s. Teil II, Abschn. 1.2.3; Teil IV, Abschn. 2.2). Die verwandten Quellen sind somit (mal mehr und mal weniger) politisches Instrument, deren Zitate teils gut kalkulierte Äußerungen und als solche mit einem gewissen Abstand zu betrachten.

sen), Wahlen (Machtgewinn, -verschiebung oder -verlust, Mandate) sowie Mitglieder-schwund, -wanderung oder -wechsel. Dieser Wandel führt zu andauernder Verände-rung und Neuausrichtung der Parteien bzw. von deren Identität.

Einige Ausführungen nennen auch mehrere Faktoren, die bei den Parteien zu genannten Krisen führen können: u. a. kommentieren Dausend, Hildebrandt und Niejahr in der *Zeit* die CDU: „Mappus weg, Macht weg, Atompolitik ein Hirngespinnst“ (Dausend/ Hildebrandt/ Niejahr 2011). Lösungen und Gestaltungsansätze zur Vermeidung von Identitätskrisen, zur Schaffung und Sicherung von Identität oder auch zum Umgang mit Identitätsverlust werden meist an den dargestellten Ursachen angelehnt: Sie umfassen die Installation einer tragfä-higen Parteispitze, die Schaffung eines neuen Parteiprogramms, den verstärkten Einbezug von Parteimitgliedern in Entscheidungsprozesse, die Anwerbung und (Ein-)Bindung von (neuen) Mitgliedern, welche nach innen Geschlossenheit und Identifikation sichern und nach außen bei der Schaffung von Reputation, Image und Corporate Identity mitwirken sol-len. Zielsetzung ist meist die andauernde Auseinandersetzung mit organisationaler Identität sowie den Fragen: „Wer sind wir?“, „Wo wollen wir hin?“, „Wie erreichen wir unsere Ziele?“, etc.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> s. für eine umfassende wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der dargestellten Problematik die Monographie „Sozialdemokratische Union Deutschlands?: Die Identitätskrise deutscher Volksparteien aus Sicht ihrer Mitglieder“ von Junge (2012).

## 2. Wissenschaftstheoretischer Bezugsrahmen

Ein wissenschaftstheoretischer Bezugsrahmen soll der vorliegenden Arbeit die „Spielregeln“ (Herrmann 1994, S. 251) wissenschaftlicher Forschung geben und in Bezug auf das Vorgehen festlegen sowie deren Ziel- und Mittelebene über einen „präskriptiven Anspruch“ (Frank 2007, Sp. 2010) definieren. Er soll Auskunft über das: „Was ist wissenschaftliche Forschung?“, „Wozu dient Forschung?“, „Wie funktioniert Forschung?“, „Mit welchen Handlungsregeln, Technologien und Hilfsmitteln können in der Forschung bestimmte Ziele erreicht werden?“ geben (vgl. Scherer 2005, S. 312 ff.; Stählin 1973, S. 1; Steinmann/ Scherer 2000, S. 1056).

Um eine sinnvolle Zielsetzung auf Theorie- und Objektebene definieren zu können und damit eine Annäherung an organisationale Identität zu erreichen, scheint es notwendig, auf die dargestellten Fragen einfühend einzugehen (vgl. Tsoukas/ Knudsen 2005, S. 5 f.). Vor allem die Arbeiten von Herrmann (1973; Herrmann 1976; Herrmann 1979; Herrmann 1993; Herrmann 1994) sowie weiteren Autoren einer vermehrten methodologischen Auseinandersetzung (in u. a. Philosophie, Betriebswirtschaftslehre, Psychologie, Soziologie) ab den 60er und 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts – von Westmeyer als die „(...) Blütezeit wissenschaftstheoretischer Diskussionen und Analysen in der deutschsprachigen Psychologie (...)“ (Westmeyer 2004, S. 13) bezeichnet – werden hierzu als grundlegend erachtet (vgl. auch Chmielewicz 1984, S. 151).

### 2.1 Grundverständnis und Ziele

Der vorliegenden Arbeit soll ein problemorientierter, situativer Forschungsansatz zugrunde liegen, bei dem die möglichst umfassende Aufarbeitung organisationaler Identität als ein *hypothetisches Konstrukt*<sup>7</sup> im Vordergrund steht (vgl. Staehle 1973a, S. 193). Dieser Ansatz geht über disziplinspezifische Grenzen hinaus, wozu Herrmann (1994, S. 166) passend argumentiert, dass Disziplinen nicht vorhandene, einem steten historischen Wandel unterliegende Trennlinien darstellen. Demgegenüber stehen Forschungsprobleme (hier: Organisationale Identität), welche sich nicht an gegebene Grenzziehungen halten und stattdessen „(...) problemspezifische Netzwerkknoten im Wissenschaftsnetzwerk knüpfen.“ (Herrmann 1994, S. 166) (vgl. Mittelstrass, der im Sinne „disziplinäre[r – d. Verf.] Grenzgänger“ (Mittelstrass 1991, S. 23) argumentiert, und Schanz (1988, S. 12)). Ebenso argumentiert Popper: „Wir studieren ja nicht Fächer, sondern Probleme. Und Probleme können weit über

---

<sup>7</sup> Organisationale Identität ist als ein hypothetisches Konstrukt (vgl. MacCorquodale/ Meehl 1948, S. 105) zu begreifen, das ein „(...) begrifflich, aber auch empirisch schwer zu erfassendes soziales Phänomen (...)“ (Conrad/ Sydow 1984, S. 1) darstellt und dabei nicht unmittelbar auf beobachtbare Sachverhalte zurückzuführen ist. Zwar ist anzunehmen, dass organisationale Identität in jeder Organisation vorhanden ist, doch kann diese nicht direkt beobachtet oder gemessen werden (vgl. Conrad/ Sydow 1984, S. 1; Herrmann 1973, S. 128 f.; Morgeson/ Hofmann 1999, S. 250 f.); s. hierzu einschränkend einige Ausführungen zu organisationaler Identität im Sinne einer funktionalistischen Perspektive (s. u. a. Teil III, Abschn. 1).

die Grenzen eines bestimmten Gegenstandsbereichs oder einer bestimmten Disziplin hinausgreifen.“ (Popper 1963, S. 97). Interdisziplinarität und Grenzüberschreitung sollen somit wichtige Werkzeuge der vorliegenden Arbeit darstellen.

Des Weiteren soll Forschung als ein „komplexes Gefüge von Problemlösungsprozessen“ (Herrmann 1994, S. 251 ff.) verstanden werden (vgl. Albert 1972, S. 22 f.), wobei man diese auch als „(...) die gemeinsame, interaktive Tätigkeit von Forschern und ihren Mitarbeitern in bestimmten Zeiträumen und an bestimmten Orten, als Teil bestimmter Institutionen, beim Vorliegen bestimmter Ressourcen (...)“ (Herrmann 1994, S. 252) verstehen kann. Der einzelne Lösungsprozess soll dabei als eines von vielen Forschungsprogrammen interpretiert werden (vgl. Koch 1985, S. 92 ff.). Zusammengenommen werden die Programme über eine kognitive Struktur von (zunächst sehr vagen, impliziten, schwer verbalisierbaren) Annahmen verbunden und variieren zwischen Entdeckung bzw. Gewinnung neuer Erkenntnisse und Begründung bzw. Überprüfung von Ergebnissen. Im Zentrum eines Forschungsprogramms steht dabei zunächst die Problemstellung ohne klare Zielkriterien. Es liegen also nur einige wenige Annahmen vor. Über das Arbeitsergebnis und dessen Beschaffenheit ist zu Beginn der Bearbeitung wenig bekannt (vgl. Herrmann 1979, S. 32, S. 47; Herrmann 1994, S. 254 ff.). Je nachdem, welche Aufgaben an ein Forschungsprogramm gestellt und welche Leistungen erzielt werden (sollen), ist es im Anschluss zu beurteilen. Die Tauglichkeit einer Arbeit bzw. einer „Theoriekonstruktion“ richtet sich insofern danach, welchen Mehrwert diese zu einem bestimmten Zeitpunkt im Forschungsprozess zur Lösung einer wissenschaftlichen Problematik beiträgt (vgl. Herrmann 1979, S. 30).

Die Aufgabe(n) eines Forschungsprogramms bzw. die Art eines Problems (und Form von dessen Annahmekern) legen außerdem die Grundlage für einen spezifischen Forschungsprogrammtyp sowie den Einsatz spezifischer Forschungsmittel und -methoden fest (vgl. Herrmann 1994, S. 257). Verbreitet ist hier die Unterscheidung zwischen theoretisch-konzeptioneller *Grundlagen-* und pragmatisch-gestaltungsorientierter *Anwendungsforschung*, wobei bei ersterer das Erkenntnisinteresse, bei zweiterer das Verwertbarkeitsinteresse im Vordergrund steht (vgl. Herrmann 1993; Kanning 2006, S. 24; s. für einen Austausch der Forschungsperspektiven: Frey et al. 2010). Zahlreiche Arbeiten fokussieren diese Thematik bzw. Zweiteilung; u. a. differenziert Witte (1966, S. 368 ff.) zwischen praktischer und angewandter Psychologie sowie psychologischer Grundlagenforschung, Bunge (1967, S. 26) unterscheidet zwischen Pure Science und Applied Science, Stählin (1973, S. 9 ff.) stellt einander theoretische und pragmatisch-technologische Forschung gegenüber, Schanz (1988, S. 14) differenziert zwischen reiner und angewandter Wissenschaft und von Rosenstiel (1993, S. 65 ff.; von Rosenstiel 2004, S. 88) unterscheidet zwischen grundlagenorientierter und anwendungsorientierter Wissenschaft. Vor allem in den letzten Jahren ist zudem die Forschung zu *Rigor and Relevance* deutlich hervorgetreten und dominiert die Auseinandersetzung um wissenschaftliche Genauigkeit (u. a. im Gebrauch von Methodologie, Theorie und Methodik) versus anwendungsbezogener Relevanz und Nützlichkeit (vgl. u. a. Hodgkinson/ Rousseau 2009; Mentzer 2008; Palmer/ Dick/ Freiburger 2009; Vermeulen 2005).

Herrmann (1976, S. 29 ff; Herrmann 1979, S. 32 f.; Herrmann 1994, S. 269 ff.) stellt einander, unter Bezugnahme auf Klages' (1967) Vorstellungen zu *a-Innovationen* (Artefakt-Innovationen; Verbesserungen alltäglicher Bedingungen) und *g-Innovationen* (Gesetzes-Innovationen; Erklärungen), zwei (sich teils überschneidende) Forschungsprogrammtypen gegenüber:

- *Technologische Forschungsprogramme*: Sollen die Effizienz einer nicht-forschenden Praxis erhöhen, dabei operativ verwertbares Hintergrundwissen (Wissensprogramme) und standardisierte Techniken (Technikenprogramme mit normierten Handlungsanweisungen) generieren und bereitstellen. Darunter fallen praktisch verwertbare Problemlösungsprozesse sowie konkrete Verfahrensweisen.<sup>8</sup>
- *Grundlagenwissenschaftliche Forschungsprogramme*: Dienen dazu, sich an den Annahmekern eines Problems bzw. an den thematisierten Realitätsbereich anzunähern. Ziel ist die Beschäftigung mit einer „reine[n – d. Verf.] Forschung“ (Herrmann 1979, S. 32), bei der wissenschaftliche Grundlagen statt Technologien entwickelt werden sollen. Zu differenzieren ist hier weiter zwischen (a) Domainprogrammen (Sachproblem-Programmen) und (b) Quasi-paradigmatischen Programmen (Theorie-Programmen) (vgl. Herrmann 1976, S. 29 ff.).

Zu (a): Bei *Domainprogrammen* soll durch Deutung bzw. Interpretation sowie über die Generierung und den Einbezug bestehender, expliziter Theorien der Realitätsbereich, auf den sich der gegebene Annahmekern bezieht, unter Verwendung präziser Begriffe und Aussagen und unter Hinzuziehung aller für relevant empfundener Informationen interpretiert und rekonstruiert (=expliziert) werden. Es geht darum, herauszufinden, was genau zum problematisierten Realitätsbereich gehört, wie dieser ausdifferenziert werden kann sowie darum, wie Komponenten des Realitätsbereichs zu erfassen und begrifflich zu präzisieren sind. Erst im Laufe der Bearbeitung von Domainprogrammen können genauere Ziele und Zielkriterien festgelegt, der Suchraum für theoretische Entwicklungen generiert und sukzessiv verkleinert werden; dabei wird das innovative Vorgehen planvoller, die Forschung allgemein strukturierter (vgl. Herrmann 1979, S. 33 ff., Herrmann 1994, S. 267).

Zu (b): In *Quasi-paradigmatischen Programmen* werden für die im Programm per Präzisierung und Ausarbeitung des Annahmekerns entstandenen Einzeltheorien möglichst viele programmexterne Anwendungen gesucht und erprobt. Es geht also um die Entwicklung und Verwendbarkeitserprobung theoretisch-konzeptioneller Werkzeuge in Bezug auf konkrete Probleme (vgl. Herrmann 1979, S. 33 ff.; Herrmann 1994, S. 277).

Wesentliches Unterscheidungskriterium für Domainprogramme und Quasi-paradigmatische Programme ist deren strategische Zielrichtung, die in Kernannahmen höherer semantischer Ordnung konstituiert wird: In Domainprogrammen erfolgt die Bearbeitung der zentralen Problemrichtung folgendermaßen: „Mit welchen Einzeltheorien kann ich das vorliegende

---

<sup>8</sup> s. aktuelle Entwicklungen einer zunehmenden Befürwortung und Förderung einer an Nützlichkeits- und Praktikabilitätskriterien ausgerichteten Forschung bei u. a. Kanning/ von Rosenstiel/ Schuler (2010).

Problem erläutern, erklären oder begründen?“. In Quasi-paradigmatischen Programmen geht es um die Frage: „Was kann man über die entstandenen Einzeltheorien erläutern, erklären oder begründen?“. Erstere haben ein Explicandum und Explanandum und suchen hierzu Explicantien und Explanantien. Zweitere haben potentielle und zunächst nur wenig angewandte Explicantien und Explanantien und suchen (als Anwendungsfälle) mehrere Explicanda und Explananda (vgl. Herrmann 1994, S. 267; Kirsch/ Seidl/ van Aaken 2007, S. 9).

## **2.2 Theorien als Instrumente wissenschaftlicher Problembearbeitung**

Die vorliegende Arbeit soll sich am Grundverständnis sowie an den Zielsetzungen eines Domainprogramms orientieren. Dabei stehen mehrere Theorien als wesentliche (Rekonstruktions-)Mittel der Lösung des im Forschungsprogramm behandelten Problems (also von organisationaler Identität) (vgl. Herrmann 1979, S. 37, S. 44; Herrmann 1994, S. 251 f.). Sie bilden „Destillate wissenschaftlichen Erkenntnisstrebens“ bzw. „übergeordnete, grundsätzliche, in sich konsistente Aussagensysteme“ (Wolf 2013, S. 2) sowie im Sinne des *Non-Statement View* (Strukturalismus) „Werkzeug“, „Struktur“ und „(...) Schema, von dem vorläufig noch völlig offen ist, auf welche Gegenstände es paßt.“ (Gadenne 1984, S. 144) (vgl. Gadenne 1985, S. 19 ff.). Im „Idealfall“ liegen den Theorien folgende Kriterien zugrunde: Widerspruchsfreiheit, Explizitheit von Voraussetzungen, logische Einheitlichkeit bzw. Geschlossenheit und empirische Überprüfbarkeit (vgl. Herrmann 1979, S. 28; Wolf 2013, S. 14 ff.).

Theorien, so wie sie in dieser Arbeit verstanden werden, besitzen eine instrumentelle Funktion (vgl. Herrmann 1979, S. 36 f.), deren Güte sich jeweils situativ an ihrer Leistung in Bezug auf spezifische Aufgaben der Bearbeitung von Forschungsproblemen bemessen lässt. Sie bilden keine realen Sachverhalte ab, sondern fokussieren in ihrer Funktion die Vorhersage beobachtbarer Sachverhalte im Sinne eines *Instrumentalismus* über „gedankliche Konstruktionen“ (Gadenne 1984, S. 166). Ziel ist dabei nicht, die Identifikation von wahren oder falschen Theorien und Aussagen, sondern die Identifikation von möglichst nützlichen Aussagensystemen, von deren „produktive[m – d. Verf.] Potential“ (Moldaschl 2010, S. 5) und „Anregungsgehalt für Kreativität“ (Wottawa 1993, S. 198) (vgl. Franke/ Wald 2006, S. 153 f.; Gadenne 1994, S. 315). Theorien sollen also lediglich danach bewertet werden, „(...) was sie zur Lösung bestimmter wissenschaftlicher Probleme in bestimmten Problemlösungsstadien beitragen.“ (Herrmann 1979, S. 30). Eine allgemeine Bewertung von deren Tauglichkeit, deren Bestätigung oder Verwerfung scheinen deshalb nicht die unmittelbaren Ziele dieses Ansatzes zu sein.

### 2.3 Pluralismus als Forschungsstrategie

Dieser Arbeit liegt eine *theorienpluralistische Methodologie*<sup>9</sup> bzw. *Forschungsstrategie* im Sinne eines Domainprogramms nach Herrmann zugrunde. Diese Denk- und Handlungsweise ist keineswegs „neu“, zahlreiche (wissenschaftstheoretische) Arbeiten beziehen sich auf vergleichbare Ideen einer „pluralistischen Revolutionstheorie“ (Chmielewicz 1994, S. 138) (vgl. Schanz 2009, S. 91 ff.): u. a. beschreibt Kuhn (1962, S. 10 ff.) in seiner Monographie „The structure of scientific revolutions“ den „(...) revolutionären Charakter(...) wissenschaftlichen Fortschritts (...)“ (Chalmers 2007, S. 89), der in seinem ersten Stadium als eine Vor-Wissenschaft charakterisiert wird und parallel mehrere theoretische Betrachtungsperspektiven umfasst (vgl. Shepherd/ Challenger 2013, S. 228 f.). Lakatos (1978) bezieht dies ebenfalls in seine Methodologie wissenschaftlicher Forschungsprogramme ein und Feyerabend (1983, u. a. S. 18 ff., S. 36 ff.) betont in seiner pluralistischen Revolutionstheorie einen theoretischen Anarchismus (im Sinne von: „Anything goes“), der sich über eine pluralistische Methodologie auszeichnet und zur Kombination diverser Aussagen bzw. Theorien einlädt. Feyerabend kommentiert dies folgendermaßen: „Theorienvielfalt ist für die Wissenschaft fruchtbar, Einförmigkeit dagegen lähmt ihre kritische Kraft.“ (Feyerabend 1983, S. 39).

Aktuelle Diskurse binden ebenso pluralistisches Gedankengut in deren methodologischen Ausarbeitungen ein (bezogen auf u. a. Theorien- und Methodenpluralismus). Dies zeigt sich u. a. bei der Forschung zum reflexiven Theoriegebrauch der Brillenmethode (vgl. Moldaschl 2010), „(...) bei der der einzelne Wissenschaftler oder eine Forschergruppe auf[gefordert wird – d. Verf.], verschiedene theoretische Brillen aufzusetzen und zu berichten, was man damit sieht (und was nicht).“ (Moldaschl 2010, S. 2). Auch die Ideen zur Triangulation (vgl. u. a. Bleuß 2011; Denzin 2012; Flick 2011), als „(...) the combination of methodologies in the study of the same phenomena (...)“ (Denzin 1970, S. 297) sowie zur Metatriangulation (vgl. Lewis/ Grimes 1999, S. 672 f.), zur Multi-Trait-Multi-Method-Matrix (vgl. Campbell/ Fiske 1959), zur integrativen Sozialforschung (vgl. Seipel/ Rieker 2003) oder den Mixed Methods (vgl. u. a. Creswell 2011; Teddlie/ Tashakkori 2011; Teddlie/ Tashakkori 2012; Wrona/ Fandel 2010a; Wrona/ Fandel 2010b) heben explizit den Mehrwert einer pluralistischen Forschungsstrategie hervor. Wie noch zu sehen sein wird, geht auch die postmoderne Forschung in gewisser Weise von einem ontologischen, epistemologischen und methodologischen Pluralismus aus (s. Teil III, Abschn. 3.1) (vgl. Holtbrügge 2001a, S. 270; Kilduff/ Kelemen 2003, S. 95 f.; Welsch 1994, S. 13).

Der Nutzen einer Nebeneinanderstellung bzw. Kombination von Theorien zur Bearbeitung einer Problemstellung bzw. eines spezifischen Konzepts (vgl. Spicer 2009, S. 42 f.) lässt sich u. a. an dem oft rezipierten, aber dafür nicht weniger eindrucksvollen buddhistischen Gleichnis „Die blinden Männer und der Elefant“ verdeutlichen (vgl. Case 2004, S. 50 ff.;

---

<sup>9</sup> vgl. zu dem Begriff der Methodologie allgemein sowie zu dessen Abgrenzung von dem Begriff der Methode u. a. Hatch und Yanow (2008, S. 24); für eine umfassende Betrachtung der pluralistischen Methodologie s. u. a. Groeben und Westmeyer (1981, S. 190 ff.); s. zum Begriff und der Historie des *Theoretical Pluralism* u. a. Knudsen (2005).

Seidenstücker 1913, S. 131). Darin treffen fünf blinde Männer (hier die „Forscher“) auf einen Elefanten („Forschungsproblem“), wobei sie versuchen diesen bildlich zu erfassen („untersuchen“) und je nach Perspektive, die sie einnehmen, zu unterschiedlichen Vorstellungen über das Tier gelangen:

„Der eine fasst den Stoßzahn und meint, die Form des Elefanten müsse die eines Speeres sein. Der andere ertastet den Elefanten von der Seite und behauptet, er gleiche einer Mauer. Der dritte fühlt ein Bein und verkündet, der Elefant habe große Ähnlichkeit mit einem Baum. Der vierte greift den Rüssel und ist der Ansicht, der Elefant gleiche einer Schlange. Der fünfte fasst an ein Ohr und vergleicht den Elefanten mit einem Fächer; und der sechste, welcher den Schwanz erwischt, widerspricht und meint, der Elefant sei eher so etwas wie ein dickes Seil.“ (Kieser/ Walgenbach 2010, S. 60).

Das Gleichnis verdeutlicht, dass die Zugangsweise (Theorie, Methode, etc.) für Verständnis und Interpretation eines Problems ausschlaggebend ist und jeweils unterschiedliche Aspekte von eben diesem im Sinne eines „Scheinwerfers“ (Popper 1972, S. 47) beleuchtet, während andere im Dunkeln bleiben. Die Betrachtung eines Forschungsproblems aus lediglich einer Perspektive kann deshalb im besten Fall zwar eine spezialisierte und detaillierte Betrachtung einzelner Bestandteile des Problems ermöglichen, erlaubt aber nur eingeschränkt bzw. einseitig Rückschlüsse auf das Problem als Ganzes.<sup>10</sup> Nur über die Betrachtung aus mehreren Perspektiven kann insofern ein breiteres und tieferes Bild („fuller picture“) (vgl. Fielding/ Fielding 1986, S. 33) des Forschungsproblems erstellt werden (vgl. Denzin/ Lincoln 1994, S. 5). Es wird also angenommen, dass sich bei einer pluralistischen Perspektive die theoretischen Annahmen ergänzen bzw. zu wechselseitiger Kritik, Innovation und wissenschaftlichem Fortschritt einladen (vgl. Gadenne 1984, S. 103; Knudsen 2005, S. 263, S. 271; Smith/ Graetz 2011, S. 34 ff.).

---

<sup>10</sup> Schanz (2009, S. 91 f.) geht davon aus, dass menschliche Leistungen, so wie sie in der Wissenschaft vorliegen, von Irrtümern durchzogen sind. Im schlechtesten Fall kann demnach eine einseitige theoretische Orientierung zu einer Durchsetzung und Fortführung von Irrtümern, die der Problemlösung im Wege stehen, führen.

### 3. Zielsetzung und Gang der Arbeit – Was ist organisationale Identität?

„Wenn man als Lehrbuch-Autor die Landschaften der Sozialpsychologie abschreitet, dann findet man viele interessante Orte und beeindruckende Gegenden. Es gibt neue Vororte von größeren Städten, z. B. Kleingruppen-City mit Köhlerstedt als Neubau-Siedlungen auf historischem Grund. Es gibt einige Burgen, wie Einstellungsmetropolis mit umgebender Verstädterung, aber auch feste Wehrdörfer, wie Gehorsamdorf oder Komformitätshude. Manche Siedlungen sind überwuchert durch historisches Gestrüpp und müssen mühsam ausgegraben werden. Die theoretische Infrastruktur ist jedoch fast nicht vorhanden. Es gibt eigentlich nur ein gut funktionierendes Telefonnetz von der Firma Signifikanz, das in alle bewohnten Gebiete verlegt ist. Vor allem fehlen aber theoretische Straßenverbindungen zwischen den bewohnten Gebieten.“ (Witte 2005, S. 173).

Die derzeitige Aufarbeitung und Analyse von organisationaler Identität im Rahmen der Organisations- und Managementforschung erinnert an die Konstitution, Nutzbarmachung sowie auch die Verwertung einer Managementmode (vgl. Abrahamson 1996, S. 256; Abrahamson/ Eisenman 2008, S. 722 ff.; Bort/ Kieser 2011, S. 655 ff.; Kieser 1996, S. 21 ff.; Neuberger 1995, Sp. 1578 ff.), welche durch Albert und Whetten (1985) ins Leben gerufen wurde und heute als spezifische Problemstellung aufgrund ihrer hohen Relevanz für die Organisation für viele zu einem wichtigen Forschungs- und Beschäftigungsfeld geworden ist.

Was nun genau unter „Identität“ zu verstehen ist, scheint dagegen weniger eindeutig und zunächst schwer zu beantworten zu sein. Kritische Stimmen werden laut, die die große Zahl an Veröffentlichungen sowie die divergierenden Zugänge und Vorstellungen zur Thematik bemängeln. U. a. sieht Brunner Identität als den „Inflationsbegriff Nr. 1“ (Brunner 1987, S. 63), der losgelöst von vormals gedachten Strukturen immer mehr an Substanz verliert (vgl. auch Keupp 2012, S. 78). Die Menge an Veröffentlichungen scheint weniger zu einer Aufklärung über konzeptionelle Grundlagen beizutragen, sondern für Verwirrung und Undurchsichtigkeit zu sorgen. Henrich stellt dazu fest, dass es über „(...) keine Publikation, nicht einmal (...) [über – d. Verf.] Lexika [möglich ist – d. Verf.], (...) Übersicht über die verzweigte [Identitäts- – d. Verf.] Problematik zu gewinnen (...). Diese Mangellage erklärt sich daraus, daß unter demselben Titel und in einer sachlichen Beziehung zueinander, die sich nur schwer durchschauen läßt, zahlreiche und sehr verschiedene Probleme abzuhandeln sind.“ (Henrich 1996, S. 133). Pörksen (2011, S. 17) spricht bei Identität von einem „Plastikwort“, das als „Alltagsdietch“ weniger auf eine konkrete „Tür“ passt, als dass es viele große (Denk-)Räume zu öffnen, aber nicht wieder zu verschließen vermag. Insofern steht eine unübersichtliche und diffuse Forschung zu Identität im Zentrum zahlreicher theoretisch-konzeptioneller Arbeiten und kritischer Reflexionen (vgl. Wetherell 2010, S. 3). Brubaker und Cooper kommentieren: „‘Identity’, we argue, tends to mean too much (when understood in a strong sense), too little (when understood in a weak sense), or nothing at all (because of its sheer ambiguity).“ (Brubaker/ Cooper 2000, S. 1).

Vergleichbar wird auch die Forschung zu organisationaler Identität kommentiert. Paetow charakterisiert die Forschungslandschaft als unübersichtlich und gegensätzlich; wesentliches Kennzeichen sei eine „riesige Flut an Publikationen“ (Paetow 2004, S. 145), die kaum

zu überblicken ist. Im Zentrum der Landschaft steht organisationale Identität als ein „elastic concept“ (Ashforth 2007, S. 85), das sich je nach Analysekontext und -zielsetzung verändert darstellen lässt (vgl. auch Corely et al. 2006, S. 86). Dabei zieht kaum ein anderes Konzept in der Organisationsforschung dermaßen viele, teils stark voneinander abweichende Interpretationen und Aktivitäten nach sich (vgl. Gioia 1998, S. 17). Whetten kommentiert knapp drei Jahrzehnte nach der ersten Veröffentlichung von „Organizational identity“ (Albert/Whetten 1985) die Forschungssituation zur gleichnamigen Thematik wie folgt: „(...) the concept of organizational identity is suffering an identity crisis.“ (Whetten 2006, S. 16). Der Mangel an Überblicksarbeiten zu organisationaler Identität wird mehrfach betont. Hierzu kommentieren He und Brown:

„(...) although OI has been approached from multiple theoretical angles, there is still little work on mapping these divergent approaches.“ (He/ Brown 2013, S. 4)

Die vorliegende Arbeit soll und kann keine fertige Erklärung von bzw. die Lösung einer Krise zu organisationaler Identität darstellen. Im Sinne von Moldaschl geht es vielmehr um die Entwicklung eines „Vexierbildes (...) mit Bedienungsanleitung“ (Moldaschl 2010, S. 9), bei dem die Darstellung von verschiedenen „Deutungsmöglichkeiten“ (Moldaschl 2010, S. 9) und von deren Divergenzen der Komplexität der Thematik gerecht werden sollen (vgl. Saffold 1990, S. 433 f.). Es geht nicht darum, eine einzig richtige Sichtweise zu identifizieren, sondern den Facettenreichtum unterschiedlicher Perspektiven aufzudecken und zu würdigen. Corley et al. sagen hierzu treffend: „(...) there is no one best approach to the study of organizational identity (...)“ (Corley et al. 2006, S. 85). Im Sinne eines Domain-Programms bei Herrmann (s. Teil I, Abschn. 2.1) geht es um die grundlagenorientierte Aufarbeitung und Darstellung von relevantem Managementwissen sowie nach Witte (2005, S. 173) um die Darlegung von theoretischer Infrastruktur sowie von Straßenverbindungen, die einen Zugang zu organisationaler Identität ermöglichen. Hierzu auch March in einem Vortrag beim *Academy of Management Meeting* 1999 in Chicago:

„(...) [management research – d. Verf.] is not in trying to identify factors affecting corporate performance, or in trying to develop managerial technology. It is in raising fundamental issues and advancing knowledge about fundamental processes affecting management.“ (March, in: Huff 2000, S. 55).

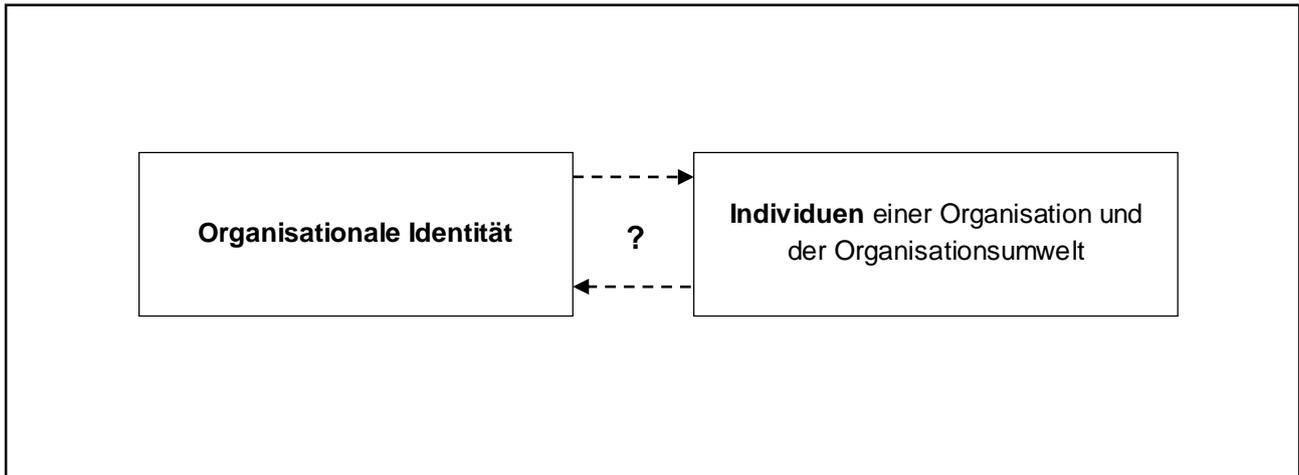
Über eine pluralistische Aufarbeitung von Literatur zu organisationaler Identität sollen Orientierung, ein möglichst breites und tiefes Bild zur Thematik hergestellt und vermittelt werden (vgl. Spicer 2009, S. 45). Dies impliziert die Einbettung von organisationaler Identität in die (verhaltenswissenschaftliche) Organisationsforschung, wobei das Zusammenspiel von formal versus informal (Oberflächen- versus Tiefenstruktur) eine wesentliche Bedeutung erhält (vgl. Reinhard 1983, S. 3, S. 114 ff.; Weber 1985, S. 148). Ebenso soll der Einbezug unterschiedlicher Analyseebenen bzw. -objekte einen wesentlichen Bestandteil der Arbeit bilden (u. a. individuelle Identität, organisationale Identität). Chancen und Risiken einer Übertragung von individuumsbezogenen Annahmen auf den Organisationskontext sollen diskutiert werden. Des Weiteren sollen verwandte Konzeptionen der verhaltenswissenschaftlichen Organisationsforschung identifiziert und dargestellt sowie Gemeinsamkeiten

und Unterschiede mit organisationaler Identität über eine Facettenanalyse ausgearbeitet werden.

Im Sinne einer theorienpluralistischen Denkweise sollen verschiedene theoretische Perspektiven eingenommen und in ihren wesentlichen Annahmen ausgearbeitet werden. Prägnante Aussagen zu organisationaler Identität sollen darauf aufbauend abgeleitet werden (vgl. hierzu auch Conrad/ Sydow 1991, S. 94). Pratt und Foreman heben jenen Arbeitsschritt besonders hervor: „Thus, researchers should be clear on what theoretical perspective they are talking (...) when discussing identity, and what their theoretical assumptions are (...)“ (Pratt/ Foreman 2000b, S. 142). Es soll im Rahmen eines *Multilevel Organizational Thinking* (vgl. Rousseau 2011, S. 429; Molloy/ Ployhart/ Wright 2011, S. 481 ff.) die Beziehung(-srichtung) von organisationaler Identität und den Individuen einer Organisation (inkl. des Managements und der Organisationsumwelt) thematisiert werden. Während organisationale Identität einleitend vor allem als unabhängige Variable und damit als *apersonaler* Einflussfaktor auf das Arbeitsverhalten von Mitarbeitern dargestellt wurde (Steuerungsfunktion von organisationaler Identität) (vgl. Nerdinger 2012, S. 26), sollen hier auch unterschiedliche Vorstellungen einer Beeinflussung von organisationaler Identität über das Individuum bzw. das Kollektiv von Individuen dargestellt werden (vgl. Ashforth/ Mael 1996, S. 28).

Staw und Sutton (1993, S. 350 ff.) identifizieren hierzu drei Möglichkeiten, wie Individuen das organisationale Verhalten beeinflussen können: (a) autonome Akteure repräsentieren die Organisation gegenüber der auswärtigen Öffentlichkeit, (b) einflussreiche Mitglieder der Organisation (u. a. das Management) beeinflussen organisationale Strukturen, Reputation und Leistungsverhalten, (c) das Aggregat individueller Eigenschaften, Emotionen, Ansichten und Erwartungen beeinflusst organisationale Eigenschaften und darüber auch das Verhalten von Organisationen. Es soll untersucht werden, ob und wenn ja welche Form der Beeinflussung in der Forschung diskutiert wird sowie ob mögliche Wechselwirkungen bzw. Interaktionen zwischen organisationaler Identität und den Individuen aufgearbeitet werden (s. Abb. 2) (vgl. zum Verhältnis von Individuum und Organisation u. a. auch Bartölke/ Grieger 2004, Sp. 464 ff.; Conrad 2012, S. 169 f.; Wilkens/ Minssen 2010, S. 101 ff.). Ebenfalls von Interesse soll das Verhältnis von organisationaler Identität zur Organisation als Ganzes sowie zu dem Konzept der individuellen Identität sein.

Nach der Aufarbeitung verschiedener theoretischer Konzeptionen soll es auch um die Darstellung von Eigenschaften und möglichen Besonderheiten einer empirischen Forschung zu organisationaler Identität gehen. Auch hier soll wieder eine umfassende, wenn möglich pluralistische Perspektive auf den Gegenstand eingenommen werden. Ausgewählte Forschungsthemen und -ergebnisse sollen dargestellt und diskutiert werden. Hierzu soll u. a. an dem oftmals betonten Verhältnis von strategischem Management und organisationaler Identität sowie der aktuellen Diskussion um Positive Organizational Identity angesetzt werden. Eine Schlussbetrachtung soll die Arbeit abrunden.



**Abb. 2: Beziehung von organisationaler Identität und den Individuen einer Organisation und der Organisationsumwelt**  
 Quelle: Eigene Darstellung

### *Gang der Arbeit*

Im ersten Teil wurde eine allgemeine Grundlegung vorgenommen. Diese umfasste eine Einführung in die Problemstellung sowie in die Relevanz der Thematik. Anschließend wurde eine wissenschaftstheoretische Einführung vorgenommen, die wesentliche forschungsstrategische Grundlagen darstellte. Im dritten Abschnitt wurden und werden die Zielsetzung und der Gang der Arbeit expliziert.

Im zweiten Teil wird nun zunächst ein organisationstheoretischer Bezugsrahmen dargestellt, der relevante fachspezifische Grundlagen zur Organisationsforschung im Allgemeinen sowie zur verhaltenswissenschaftlichen Perspektive im Speziellen aufarbeitet. Anschließend werden verschiedene, für die vorliegende Arbeit wesentliche individualpsychologische und soziologische Grundlagen der Forschung um organisationale Identität dargestellt. Der Bezug sowie die Hinführung zu kollektiver und damit auch zur Forschung um organisationale Identität werden aufgezeigt. Im dritten Abschnitt werden wesentliche Grundlagen einer Konzeptualisierung von organisationaler Identität im Sinne von Albert und Whetten (1985) dargestellt. Einzelne Aspekte dieser Sichtweise sowie aktuelle Diskurse dazu werden herausgegriffen und gesondert diskutiert. Im vierten Abschnitt werden ausgewählte verwandte Konzepte zu organisationaler Identität identifiziert und dargestellt sowie über eine Facettenanalyse miteinander verglichen. Abschließend wird eine Zusammenfassung und Reflexion wesentlicher Inhalte erfolgen.

Im dritten Teil der Arbeit wird eine methodologische Systematik identifiziert und genutzt, unter der relevante paradigmatische und theoretische Perspektiven zu organisationaler Identität dargestellt und deren Aussagewert in Bezug auf organisationale Identität ausgearbeitet werden. Es geht um die Unterscheidung einer funktionalistischen, einer interpretativen und sozialkonstruktivistischen sowie einer postmodernen Perspektive. Dort werden immer wieder auch Erkenntnisse zu individueller Identität eingepflegt und in Beziehung zu organisationaler Identität gesetzt. Abschließend wird eine Zusammenschau und Reflexion

des dritten Teils den Erkenntnisbeitrag der dargestellten Theorien für die Betrachtung von organisationaler Identität deutlich machen und verbildlichen.

Im vierten Teil wird es darum gehen, wesentliche Merkmale (formale und methodische Aspekte) der empirischen Forschung zu organisationaler Identität zu identifizieren und darzustellen. Außerdem werden einzelne Forschungsthemen und -inhalte ausgewählt und einer ausführlicheren Betrachtung unterzogen. Auch dieser Teil wird durch eine Zusammenfassung und Reflexion abgeschlossen.

Der fünfte Teil wird eine Zusammenfassung und Reflexion der Arbeit bzw. der Forschungsergebnisse vornehmen. Hierbei wird vor allem auf das Verhältnis von Organisation, Individuum und Identität sowie mögliche Dysfunktionen einer Beschäftigung mit organisationaler Identität eingegangen. Des Weiteren werden mögliche Grenzen des gewählten Vorgehens sowie individuelle Grenzen der Forscherin aufgezeigt und ein Ausblick auf kommenden Forschungsbedarf gegeben. Abschließend wird ein Anwendungsbezug hergestellt.

## Teil II

### **Organisationale Identität als verhaltenswissenschaftliche Konzeption**