

Performative Wende in der Organisationstheorie?

Forschungsstand, Probleme und Perspektiven

Michael Florian

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Zur Performativität des Sozialen: Reichweite und Erklärungskraft neuer Analyseperspektiven«

Der Begriff des Performativen ist vom Sprachphilosophen John Austin (vgl. 1972, S.29f.) geprägt worden, um Sprechakte zu bezeichnen, bei denen Worte nicht nur Dinge beschreiben, sondern Dinge mit Worten getan werden, indem sprachliche Äußerungen unter bestimmten Umständen zugleich auch Handlungen vollziehen („to perform“) und dadurch soziale Wirkungen auslösen können. Austin (vgl. 1972, S.37f.) hat notwendige soziale und psychische Bedingungen benannt, die als äußere soziale Umstände („Konventionen“) und innere Einstellungen vorliegen müssen, damit performative Äußerungen gelingen können. Die soziologische Rezeption der Sprechakttheorie hat sich vor allem auf die sozialen Bedingungen des Gelingens performativen Sprechens konzentriert und dabei häufig übersehen, dass sprachliche Äußerungen an sich noch keinerlei soziale Auswirkungen hervorrufen können, solange die Sprechakte nicht in soziale Kommunikationszusammenhänge eingebunden sind. Sprechakte bewirken gar nichts, solange niemand zuhört, das Gesagte versteht, sich davon beeindruckt lässt und in seinen weiteren Handlungen berücksichtigt. Austin selbst betont den kommunikativen Charakter performativer Äußerungen eher beiläufig, wenn er feststellt, dass Vollzug und Wirkung der Sprechakte auf das Verstehen und die Reaktion von Zuhörenden angewiesen sind und ein „Nachspiel“ haben (vgl. Austin 1972, S.133f.).

Um die sozialen, symbolischen und materiellen Voraussetzungen des Gelingens und Wirkens performativer Akte im Kontext von Organisation und Management soziologisch zu begreifen, muss der enge sprachphilosophische Fokus auf *individuelle* Sprechakte erweitert werden durch ein kommunikationstheoretisches Performativitätsverständnis, das die Selektivität der kollektiven Mitteilungs-, Deutungs- und Rezeptionspraxis berücksichtigt und das praktische Zusammenspiel symbolischer und soziomaterieller Prozesse erfassen und erklären kann. Anordnungen des Managements sind zum Beispiel nur dann legitime Befehle, wenn sie von autorisierten Personen geäußert werden, die als Bevollmächtigte einer Organisation auftreten, wahrgenommen und anerkannt werden und wenn die Befehle als solche verstanden werden und entweder befolgt, ignoriert oder explizit abgelehnt werden können.

Im Bereich der Organisations- und Managementtheorien (im Folgenden OMT abgekürzt) lässt sich seit Ende der 1990er Jahre eine zunehmende Verbreitung von Konzepten des Performativen und der Performativität beobachten, die inzwischen als „performative turn“ bezeichnet wird (vgl. Gond, Caban-tous 2016; Gond et al. 2016, S.441, 459f.; Garud et al. 2018, S.500). Diese im angloamerikanischen

Raum lokalisierte Erneuerungsbewegung für eine Wende zum Performativen ist in der deutschsprachigen Organisationssoziologie bislang weitgehend vernachlässigt worden, obwohl Performativitätskonzepte in der Markt- und Wirtschaftssoziologie schon seit Längerem zu den relevanten theoretischen Innovationen gezählt werden (vgl. Fourcade 2007, S.1019f.). Angesichts dieser Rezeptionslücke sollen im Folgenden zunächst Relevanz, Verbreitung und Forschungsstand zur Performativität in den OMT skizziert werden, um zu klären, welche theoretischen Neuorientierungen damit verbunden sind. Daran anschließend werden Probleme und Perspektiven der Konzepte des Performativen im Bereich von Organisation und Management erörtert. In einem abschließenden Fazit werden weiterführende Chancen der Performativitätsbewegung diskutiert und eine Antwort auf die im Titel gestellte Frage gesucht, ob die Organisationstheorie sich in oder vor einer performativen Wende befindet.

Zur Relevanz des Performativen in der Organisations- und Managementforschung

In den OMT sind erste Ansätze zur Performativität seit Ende der 1990er Jahre zunächst in einzelnen Forschungsfeldern aufgetaucht. Angesichts der sprachphilosophischen Wurzeln der Performativitätsidee ist eine frühe Rezeption im Kontext kommunikationstheoretischer und diskursanalytischer Fragestellungen wenig überraschend (vgl. zum Beispiel bei Cooren, Taylor 1997 oder bei Hardy et al. 2000). Im Bereich der *Critical Management Studies* wird Performativität zunächst als kritische, „anti-performative“ Haltung gegen die praktischen Wirkungen der dominierenden Theorien thematisiert (vgl. Fournier, Grey 2000), bevor sich selbstreflexiv orientierte, pro-performative Einstellungen hinsichtlich der mangelnden Wirksamkeit der eigenen kritischen Theorien verbreiten und eine neue Theoriebewegung für „critical performativity“ anstoßen (vgl. Spicer et al. 2009). Das Forschungsfeld organisationaler Routinen bietet ebenfalls einen frühen Ankerpunkt für die Rezeption des Performativen in den OMT, allerdings ohne direkte Bezugnahme auf Austin. Stattdessen wird hier auf Bruno Latour (1986) zurückgegriffen, um die dynamischen „performativen“ Dimensionen von Routinen gegenüber ihren stabilisierenden „ostensiven“ Aspekten zu unterscheiden (vgl. zum Beispiel Feldman 2000, 2003; Feldman, Pentland 2003). Über solche ersten, vereinzelt Ansätze zur Performativität hinaus erfolgt eine systematischere Auseinandersetzung in den OMT erst in jüngerer Zeit in Form einzelner Überblicksartikel (vgl. Gond, Cabantous 2016 und Gond et al. 2016 für die OMT insgesamt; Cabantous et al. 2016 für die *Critical Management Studies*; Guérard et al. 2013, Aggeri 2017 und Cabantous et al. 2018 für die Strategieforschung) sowie durch *Special Issues* einzelner Zeitschriften wie *Human Relations* (2016) und *M@n@gement* (2017) über „critical performativity“ sowie *Long Range Planning* (2018) zur Performativität von Strategien.

Die Verbreitung und Relevanz performativer Ideen lässt sich in einer ersten Annäherung anhand der Zitierhäufigkeit in renommierten sozialwissenschaftlichen Fachzeitschriften ermitteln, die im *Social Sciences Citation Index (SSCI)* des *Web of Science* ausgewertet werden. Nach einer eigenen Recherche des Autors (Stand: 09.01.2019) hat die Thematisierung des Performativen im SSCI seit 2009 stark an Bedeutung gewonnen. Im Zeitraum von 1990 bis 2018 lassen sich insgesamt 409 Treffer identifizieren, die eine Verbindung zwischen Organisation und dem Performativen als *Topic* von Artikeln und Reviews ausweisen, und 661 Treffer, bei denen das Performative zusammen mit Organisation oder Management thematisiert wird (Abbildung 1).

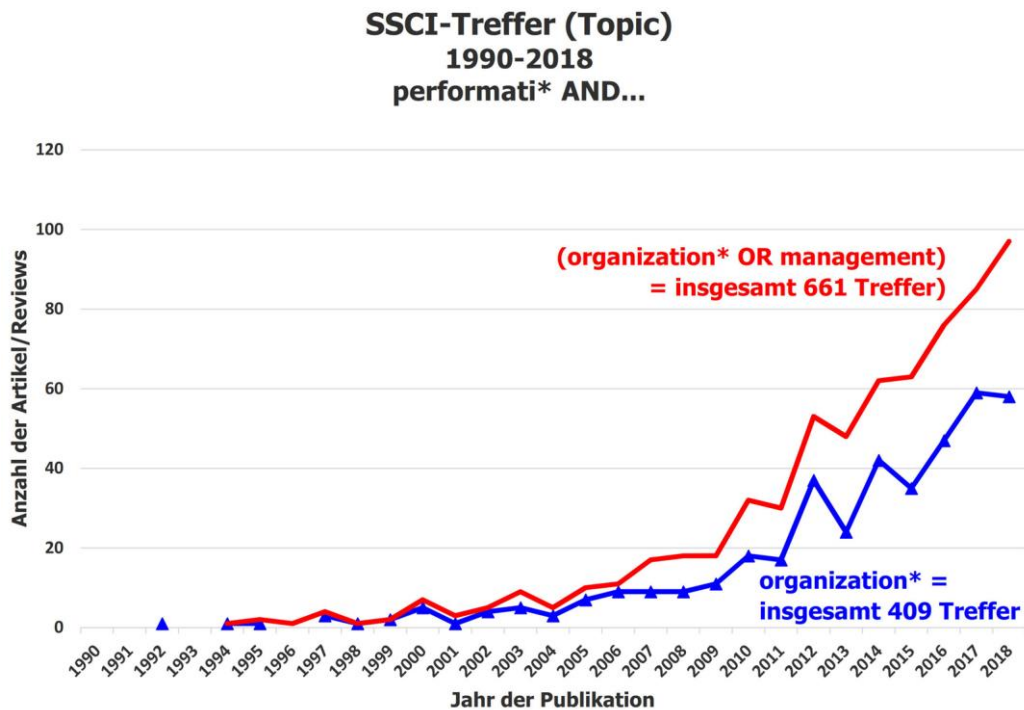


Abbildung 1: Zitiationshäufigkeit des Performativen im Bereich von Organisation und Management

Eine etwas detailliertere Analyse zeigt die Zitierhäufigkeiten in verschiedenen organisationssoziologisch relevanten Themenbereichen (Tabelle 1). Danach wird das Performative am häufigsten zusammen mit *Strategie*, *Identität* und *Diskurs* thematisiert, gefolgt von *Accounting*, *Gender* und *Routine*. Am Schluss rangieren *Narrative*, *Kommunikation*, die *Critical Management Studies* und *Entrepreneurship*.

Tabelle 1: Zitierhäufigkeit des Performativen in verschiedenen Themenfeldern der OMT

Topic (1990-2018) article/review	organization* AND performati* AND...	(organization* OR management) AND performati* AND...
strateg*	95	148
identit*	83	130
discours*	80	124
accounting	63	90
gender	63	82
routin*	53	61
narrati*	37	59
communicat*	38	57
»critical performati*«	32	40
»critical management studies«	24	30
entrepreneur*	18	22

Quelle: Eigene Darstellung (Stand 09.01.2019; eigene Recherche im SSCI, Mehrfachnennungen berücksichtigt)

Ein Vergleich zwischen fünf wichtigen theoretischen Positionen im Bereich von Organisation und Management (Abbildung 2), die alle erst seit Beginn der 1990er Jahre eine stärkere Verbreitung finden, zeigt einerseits eine zunehmende Dominanz wirtschaftswissenschaftlicher Konzepte (*resource-based view*, Transaktionskostentheorie und Agencytheorie). Andererseits offenbart die Recherche im SSCI überraschenderweise, dass die Thematisierung des Performativen seit 2012 die jährliche Zitationshäufigkeit des Neoinstitutionalismus übertrifft und sich 2018 sogar der Trefferzahl der Agencytheorie annähert.

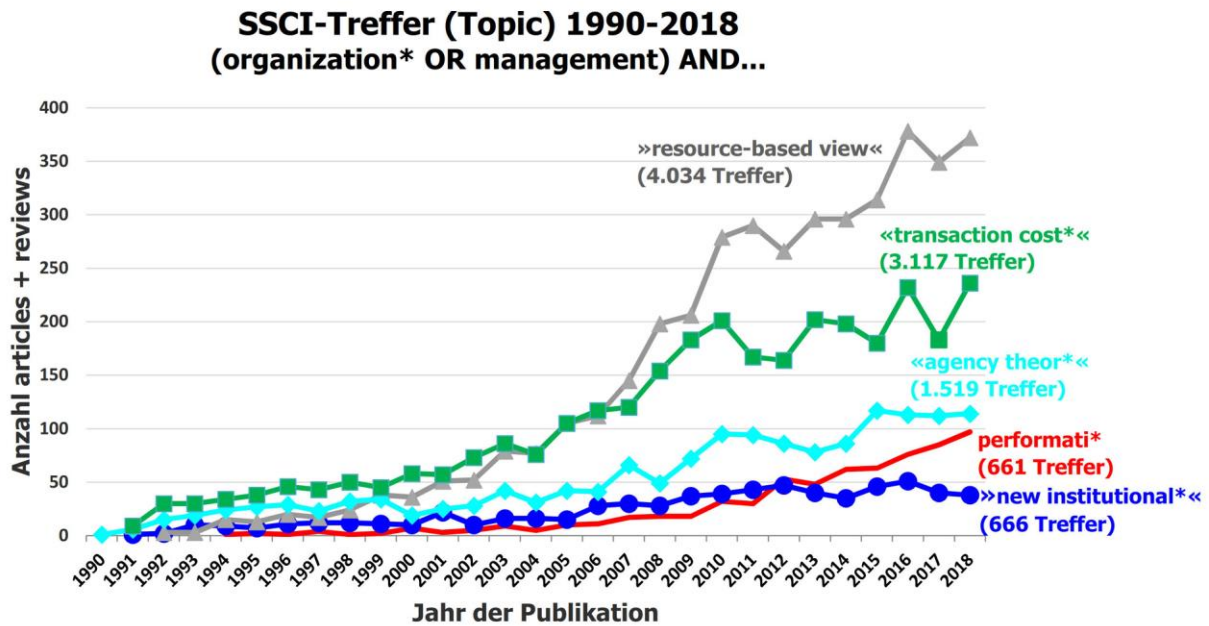


Abbildung 2: Zitationshäufigkeit ausgewählter theoretischer Positionen im Bereich von Organisation und Management

Deutet sich hier schon eine „performative Wende“ in den OMT an, die Jean-Pascal Gond et al. (2016) provozieren möchten? Quantitative Zitationsanalysen im SSCI bieten nur grobe Indizien für eine Einschätzung der Verbreitung theoretischer Positionen und enthalten noch keine vertiefenden Inhaltsanalysen, weshalb ihre Aussagekraft nicht überstrapaziert werden sollte. Deshalb wird zur Klärung der inhaltlichen Relevanz des Performativen eine Studie über die Rezeption und den Gebrauch von Performativitätskonzepten der Organisations- und Managementforschung herangezogen. Gond et al. (vgl. 2016, S.463) haben 184 Beiträge in 11 führenden OMT-Zeitschriften in der *Business Source Complete EBSCO* Datenbank für den Zeitraum von 1984 bis 2013 erfasst und daraus 46 Artikel für eine inhaltliche Analyse ausgewählt. Die Zeitschriftenaufsätze sind dann jeweils relevanten Performativitätsansätzen aus den Sozial- und Geisteswissenschaften zugeordnet worden. Dabei haben Gond et al. (vgl. 2016, S.443–448) fünf grundlegende theoretische Perspektiven zur Performativität identifiziert, die im Bereich von Organisation und Management in der Rezeption des Performativen vorherrschen:

- (1) *Performativität als „doing things with words“* (Austin 1972) mit dem Analysefokus auf sprachliche Äußerungen und Diskurse, bei denen Sprechakte jeweils das realisieren, was sie sagen;
- (2) *Performativität als „efficiency“* im Anschluss an Jean-François Lyotard (1984), der sich mit den Auswirkungen postmoderner Wissensproduktion befasst, die bei der Suche nach Effizienz und Leistung zu einer Rationalisierung von Bildung, Erziehung und Wissen führt;

- (3) *Performativität als „actor's constituting the self“* mit Bezügen zu Jacques Derrida (1988, S.1–23), die vor allem in der Genderforschung von Judith Butler (1990) aufgegriffen wurden, um die performative Konstitution von (Geschlechts-)Identitäten und sozialen Rollen durch die Iterativität von „Zitationen“ zu erklären;
- (4) *Performativität als „bringing theory into being“*, ist zunächst in den *Social Studies of Sciences* von Barry Barnes (1983) entwickelt und dann von Michel Callon (1998) in die Wirtschaftssoziologie (*Social Studies of Finance*) eingeführt worden, um die Performativität wirtschaftswissenschaftlicher Theorien und Wissensformen in der Ökonomie zu analysieren (vgl. MacKenzie et al. 2008);
- (5) *Performativität als „socio-materiality mattering“* in Anlehnung an die „post-humanistische“ Genderforschung von Karen Barad (2003) und die *Actor-Network Theory* von Bruno Latour und Michel Callon (vgl. Belliger, Krieger 2006 mit grundlegenden Texten von Latour und Callon), die sich darauf konzentrieren, wie die Wirklichkeit durch soziomaterielle Einheiten (Dinge, Handlungspraktiken etc.) konstituiert wird.

Im Umgang mit diesem breiten Fundus an Performativitätskonzepten haben Gond et al. (2016, S.449–453) zwei dominierende Rezeptionsweisen in den OMT ausgemacht und danach eingeteilt, ob die Publikationen ihre Quellen entweder nur oberflächlich „missbrauchen“ oder ernsthaft und systematisch benutzt und kreativ weiterentwickelt haben. Dabei werden einerseits einzelne Aspekte des Performativitätsbegriffs im Sinne eines einfachen „one-way borrowing“ (Gond et al. 2016, S.449) in die OMT importiert, um die empirische Forschung zu stimulieren, aber ohne neue theoretische Einsichten oder originäre Beiträge zur Weiterentwicklung der Performativitätstheorien selbst zu leisten und ohne volle Nutzung des „radikalen Potenzials“, das die grundlegenden Performativitätsperspektiven bieten (vgl. Gond et al. 2016, S.453). Andererseits lassen sich Ansätze für eine kreative Anwendung und Weiterentwicklung der theoretischen Performativitätsideen finden, die Gond et al. (vgl. 2016, S.453–457) in drei Forschungsfeldern gefunden haben.

In den Beiträgen der „Montreal School“ zur *Communicative Constitution of Organization* sehen Gond et al. (vgl. im Folgenden 2016, S.453–455) eine erste kreative Aneignung der Performativitätsperspektive in den OMT. Dort werden Organisationen selbst als Resultat von Kommunikationsprozessen betrachtet und das Performative wird als konstitutiv für organisatorische Kommunikation verstanden (vgl. Cooren, Taylor 1997; Cooren 2004; Kuhn et al. 2017), was unmittelbar anschlussfähig ist an Austins sprachphilosophische Urfassung der Performativitätsidee. Performative Äußerungen werden dabei jedoch nicht auf sprachliche Handlungen reduziert, sondern verbale Konversationen werden mit der stabilisierenden Materialität von Texten verknüpft (vgl. Cooren, Taylor 1997). Durch Kombination mit Überlegungen aus der *Actor-Network Theory* wird das heuristische Potenzial des Performativen erweitert und auf symbolische und materielle Wirkungen verbaler und non-verbaler Kommunikation ausgedehnt (vgl. Gond et al. 2016, S.453f.) sowie in jüngerer Zeit durch Annäherungen an relationale und praxistheoretische Analyseperspektiven gestärkt (vgl. bei Kuhn et al. 2017). Die Routineforschung ist im Bereich der OMT ein weiteres zentrales Forschungsfeld (vgl. Gond et al. 2016, S.454–456), in dem das Performativitätskonzept schon relativ früh angewendet und weiterentwickelt wurde (vgl. Feldman 2000; Feldman, Pentland 2003; D’Adderio 2008). Die *Critical Management Studies* bilden den dritten Bereich, in dem im Anschluss an Gond et al. (vgl. 2016, S.454, 456f.) kreative Beiträge zur Performativitätstheorie entwickelt wurden. In der kritischen Managementforschung wird die zunächst ablehnende, „anti-performative“ Position (vgl. Fournier, Grey 2000, S.8) im Laufe der Zeit abgelöst durch selbstreflexive Bezüge einer „critical performativity“, in denen Performativität als ein Mittel entdeckt wird, um den mangelnden Einfluss kritischer Theorien zu überwinden (vgl. Spicer et al. 2009; Wickert, Schäfer 2015). Zwei weitere relevante Forschungsfelder, in denen sich Ideen des Performativen verbreitet ha-

ben (vgl. Tabelle 1), werden von Gond et al. (2016) aber nicht systematisch berücksichtigt, und zwar Strategieforschung (vgl. Kornberger, Clegg 2011; Guérard et al. 2013) und Accounting (vgl. Fauré et al. 2010; Boedker 2010; Vosselman 2014).

Als Zwischenfazit bleibt festzuhalten, dass Performativitätskonzepte im Kontext von Organisation und Management in den letzten zwanzig Jahren nicht nur zahlenmäßig an Relevanz gewonnen haben, sondern auch wichtige theoretische Weiterentwicklungen in einigen Forschungsbereichen gefördert haben. Aber trotz aller kreativen Impulse sind mit der Neuorientierung zum Performativen auch einige Probleme verbunden, die im Folgenden zusammen mit weiterführenden Perspektiven skizziert werden sollen.

Probleme und Perspektiven der Performativität

In den Sozial- und Kulturwissenschaften werden die Begriffe des Performativen und der Performativität sehr heterogen definiert und mehrdeutig verwendet ohne einen „integrative, consensual, coherent view“ (Muniesa 2014, S.7), so dass die Rede von *einer* performativen Wende problematisch erscheinen muss. Eine Diversität verschiedenartigster Ansätze ohne ein zusammenhängendes theoretisches und empirisches Forschungsprogramm ist auch für die Performativitätsbewegung im Bereich von Organisation und Management kennzeichnend. Je nach epistemologischer Präferenz kann man diese Vielfalt als eine heuristische „Stärke“ begrüßen (so zum Beispiel Cabantous et al. 2018, S.414) oder als ein Problem der Beliebigkeit, der theoretischen Fragmentierung und mangelnden Präzision kritisieren. Unklar ist, *was* genau performativ wirksam wird und auf welchen sozialen Voraussetzungen die Wirkungskraft des Performativen beruht. Sind es zum Beispiel bestimmte Alltagssprachliche Äußerungen (Austin 1972) oder wissenschaftliche Aussagen (zum Beispiel ökonomische Theorien bei Callon 1998, rationale Theorien bei Cabantous, Gond 2011 oder kritische Theorien im Kontext der *critical performativity*), sind es Texte und Gespräche (Cooren, Taylor 1997), organisationale Routinen (Feldman 2000), Managementstrategien (Cabantous et al. 2018) oder strategische Diskurse (Hardy et al. 2000; Guérard et al. 2013), sind es soziomaterielle Montagen (Orlikowski 2007) oder körperliche Praktiken (Butler 1990), die im Kontext von Organisation und Management *performativ* bestimmte soziale Wirkungen erzeugen? Und in welchem Verhältnis stehen die unterschiedlichen Performativitätsformen zueinander? Unter welchen Bedingungen wirken sie unabhängig voneinander, in festen oder wechselnden Konstellationen oder vielleicht sogar gegeneinander? Unbestimmt sind auch Reichweite und Stärkegrad performativer Effekte. Werden nur spezifische Phänomene *innerhalb* von Organisationen (zum Beispiel Routinen, professionelle Identitäten oder strategische Planungen) durch performative Prozesse erzeugt oder ist es sogar die Organisation selbst als Ganzheit, die als soziales Gebilde durch performative Praktiken und Kommunikationsprozesse in spezifischen soziomateriellen Arrangements konstituiert, stabilisiert und verändert wird? Das sind alles offene Fragen und Probleme, auf die bislang noch keine überzeugende kohärente Antwort gefunden wurde. Und auch im methodologischen Bereich sind Defizite zu erkennen, die aus der Dominanz qualitativer Methoden und Fallstudien und dem nur seltenen Einsatz quantitativer oder gemischter Erhebungs- und Analysemethoden resultieren.

Trotz der Fülle an Vielfalt und dem Mangel an theoretischer Integration und Kohärenz der unterschiedlichen Performativitätskonzepte lassen sich einige gemeinsame Konturen erkennen. Jean-Pascal Gond und Laure Cabantous beschreiben vier Merkmale der Performativitätsforschung, die einen starken Bezug zum poststrukturalistischen und pragmatistischen Denken aufweisen (vgl. 2016, S.513f.):

erstens ein nicht an kognitiven Repräsentationen orientiertes Verständnis von Wissen und Diskursen, zweitens eine Ausrichtung auf die Relationalität des Sozialen anstelle einer Fokussierung auf Substanzen und Entitäten, drittens eine prozessorientierte „Ontologie des Werdens“ und viertens eine Berücksichtigung der Materialität des Sozialen. Aber während der Wechsel von der engen sprachphilosophischen Fassung des Performativitätsproblems zu einer breiteren praxis- und kommunikationstheoretischen Deutung gelungen ist und die Aufmerksamkeit für die Relationalität und Soziomaterialität des Performativen (auch durch die Nähe zu praxistheoretischen Argumentationsmustern) inzwischen weit fortgeschritten ist, wirkt die „ontology of becoming“ (Gond, Cabantous 2016, S.514) noch unterentwickelt. Die explizite Prozessorientierung der Performativitätsbewegung profitiert zwar vom Aufschwung prozesstheoretischer Analyseperspektiven in den OMT (vgl. zur Übersicht Langley, Tsoukas 2017), bislang lassen sich aber nur selten Beiträge für eine theoretische Modellierung und methodologische Operationalisierung der Temporalität und Prozesshaftigkeit performativer Wirkungsverläufe finden (Ausnahme: Marti, Gond 2018), vor allem wenn es auch um die empirische Überprüfung des Prozessmodells geht (Ausnahme: Ligonie 2018).

Nicht das, was Organisationen *sind* oder *haben* ist für die Performativität von Interesse, sondern die sozialen Aktivitäten oder Praktiken des *Organisierens*, also das, was die Organisation als korporative Akteurin *tut* oder was in ihr und in ihrem Namen *getan* wird. Der anti-substantialistische Perspektivenwechsel vom Substantiv zum Verb, vom Sein zum Werden und von der statischen Entität zu dynamischen Relationen bildet nicht nur einen wichtigen Bezugspunkt *relationaler* Organisationstheorien (vgl. Kuhn et al. 2017), sondern bietet auch Anknüpfungspunkte für relationale Theorieprogramme in der Soziologie. Mit der relationalen Perspektive eng verbunden ist die Bevorzugung (eigen-)dynamischer Prozesse gegenüber stabilen Strukturen. Beispielhaft hierfür ist die Analyse organisationaler Routinen, die von dem Perspektivenwechsel weg von der Reproduktion starrer Strukturformen hin zum dynamischen Wandel „performativer Routinen“ an Überzeugungskraft gewonnen hat (vgl. zuerst Feldman 2000, S.622f.).

Als organisationssoziologisches Manko sind aber macht- und herrschaftstheoretische Defizite zu kritisieren, die in vielen Performativitätsansätzen zu finden sind. Mit Ausnahme der ‚kritischen‘ Managementtheorien und Beiträgen aus der Genderforschung, die eine ausgeprägte Aufmerksamkeit für organisationale Macht- und Herrschaftsphänomene entwickelt haben und subversive Handlungsmöglichkeiten suchen, spielen mikro- und makropolitische Dimensionen performativer Wirkungszusammenhänge in weiten Teilen der Performativitätsbewegung nur eine untergeordnete Rolle. Ähnliches gilt für makrosoziale Prozesse und Strukturierungen, die aus dem in der Performativitätsbewegung verbreiteten Blickwinkel „flacher Ontologien“ (vgl. Cabantous et al. 2018, S.412) unterbelichtet erscheinen im Vergleich etwa zu neoinstitutionalistischen Konzepten, die eine sozialtheoretische Differenzierung unterschiedlicher „Ebenen“ verfolgen, bei der Organisationen zwischen Individuen und institutionellen Ordnungen (bzw. Feldern) einsortiert werden (vgl. zum Beispiel Friedland, Alford 1991, S. 240-242). Eine systematische Auseinandersetzung über solche ontologischen Fragen und die damit verbundenen epistemologischen und methodologischen Konsequenzen steht in den OMT noch aus. Neben der Entfaltung neuartiger Analyseperspektiven können aber auch Integration und Erhalt bewährter Erkenntnisse wichtige Merkmale fruchtbarer theoretischer Innovationen sein. Eine einseitige Ausrichtung auf die Eigendynamik sozialer Situationen kann zu einer Vernachlässigung wichtiger gesellschaftlicher Voraussetzungen und institutioneller Strukturierungseffekte führen. Organisationssoziologische Erkenntnisgewinne, die aus der Rückkehr ‚der Gesellschaft‘ in die Organisationstheorie resultieren (vgl. Friedland, Alford 1991 für das Konzept der *institutional logic*), könnten dadurch wieder verloren gehen statt durch Kombination mit Performativitätstheorien bewahrt und weiterentwickelt zu werden.

Gerade in letzter Zeit wird in der Performativitätsbewegung stärker nach solchen Kombinationsmöglichkeiten gesucht. Neben einer Affinität zu praxistheoretischen Ansätzen lassen sich Annäherungen an neoinstitutionalistische Theorien beobachten. Mit ihrem Konzept der „*performative work*“ versuchen Daniel Beunza und Fabrizio Ferraro (2018) beispielsweise die Performativitätsidee der „Übersetzung“ aus der *Actor-network theory* (vgl. Callon 2006) mit dem Ansatz der „*institutional work*“ (Lawrence et al. 2009) zu kombinieren, um das Zusammenwirken materieller und institutioneller Einflüsse auf Erfolg oder Scheitern ethischer Investmentstrategien zu erklären. Auch im Kontext der *Communicative Constitution of Organization* wird in den letzten Jahren die Rezeption soziomaterialistischer und praxistheoretischer Konzepte vertieft und durch weiterführende Ideen wie die der kommunikativen „Arbeit“ und der „*communicative relationality*“ ergänzt (vgl. Kuhn et al. 2017). Allerdings sollte dabei die Performativität in ökonomischen Feldern auch als ein Resultat der Eigendynamik kapitalistisch organisierter symbolisch-materieller Arbeits- und Verwertungszwänge verstanden werden. Entstehung und Überleben von Organisationen sind an die Erzeugung von, den Zugriff auf und die Nutzung von symbolischen und materiellen Ressourcen gebunden. Durch die Integration von Konzepten aus dem Neoinstitutionalismus (*institutional work/logics*), aus dem pragmatistischen Programm der *Economies of convention* sowie aus praxis- und feldtheoretischen Ansätzen könnten die performativen Dimensionen der organisierten Erzeugung, Transformation und Verwendung von Ressourcen und die hierfür erforderlichen Kommunikations- und Arbeitsprozesse berücksichtigt werden, um eine organisationssoziologische Alternative zu ressourcenorientierten Konzepten der Ökonomik zu entwickeln.

Performative *Wende* in der Organisationstheorie?

Die ‚performative Wende‘ ist Teil einer Bewegung verschiedener „turns“, die das Feld von Organisation und Management seit Ende der 1990er Jahre erfasst hat (vgl. Gond et al. 2016, S.441). Die Leitideen zur Performativität des Sozialen teilen dabei bestimmte Vorstellungen, die zum Teil auch im Kontext des *linguistic, practice, process* und *material turn* vertreten werden. Dies schafft einerseits gute Voraussetzungen für wechselseitiges Lernen, andererseits stellt sich aber die Frage nach dem originären Innovationsgehalt und dem heuristischen Alleinstellungsmerkmal der Performativitätsperspektive.

Die Rede von einer performativen *Wende* wird in den OMT metaphorisch und weitgehend unreflektiert verwendet (auch bei Gond et al. 2016), um theoretische Neuorientierungen und analytische Erneuerungen als einen bahnbrechenden Theoriewandel und Perspektivenwechsel ‚performativ‘ zu inszenieren, der bislang jedoch erst in Ansätzen erkennbar ist. Offenbar ist die Provokation einer performativen Wende von der Hoffnung genährt, dass solche Proklamationen in wissenschaftlichen Feldern selbst jene performativen Effekte erzeugen oder verstärken, die sie kommunizieren. Der Begriff der Wende sollte aber nicht inflationiert und durch rein metaphorischen Sprachgebrauch kontaminiert werden, sondern nur für eine sehr weit reichende Genese eines neuartigen Theorie- und Forschungsprogramms reserviert bleiben. Davon ist die Organisationstheorie noch weit entfernt, weil der Begriff des Performativen hier häufig nur als Modewort verwendet wird, ohne die heuristischen Chancen für eine integrative und kohärente Neuorientierung zu nutzen.

Dennoch hat die Performativitätsbewegung im Bereich von Organisation und Management auf wichtige, bislang vernachlässigte Analyseperspektiven und Wirkungszusammenhänge aufmerksam gemacht. Für die organisationstheoretische Identifizierung und Analyse der sozialen Effekte von Wissen und wissenschaftlichen Theorien, von verbalen und nonverbalen Kommunikationsprozessen, von soziomateriellen Arrangements und symbolischen Autorisierungsformen, von Identitätsbildungen und

Subjektpositionierungen haben Konzepte des Performativen einen bedeutsamen Beitrag geleistet. Wie Gond et al. (2016) zeigen, ist die Performativitätsbewegung vielfältig, vom oberflächlichen Auswechseln des Vokabulars bis hin zu tiefer greifenden Veränderungen der Forschungsperspektiven insbesondere bei der Analyse organisationaler Routinen, bei der kommunikativen Konstitution von Organisationen und im Bereich kritischer Managementforschung. Trotzdem muss kritisch notiert werden, dass der Performativitätsbegriff im Kontext von Organisation und Management mehrdeutig definiert und verwendet wird. Die Heterogenität der performativen Ansätze wird einerseits als Stärke fruchtbarer Vielfalt gewertet, kann andererseits aber auch als Merkmal mangelnder theoretischer Integration und Kohärenz moniert werden. Immerhin bietet die Pluralität auch viele Anknüpfungspunkte für Theoriekombinationen. Organisationssoziologische Erkenntnisgewinne sind künftig besonders dort zu erwarten, wo eine Weiterentwicklung der Performativitätskonzepte durch „Übersetzung“ (Latour) und Integration konkurrierender, aber prinzipiell affiner Ansätze aus der Organisations- und Managementforschung gelingt. Um die Überzeugungskraft der Performativitätsbewegung weiter zu stärken, sollte dabei aber die Dominanz qualitativer Methoden und Fallstudien aufgelockert werden zugunsten eines ausgewogeneren methodologischen Repertoires, das quantitative und gemischte Erhebungs- und Analysemethoden integriert.

Trotz vielversprechender Ansätze wirken die bisherigen Antworten auf die für Organisations- und Performativitätstheorien gleichermaßen interessante Frage „how organizations are performed and how performativity is organized“ (Gond et al. 2016, S.441) immer noch ein wenig unausgereift. Erste Schritte in Richtung einer Ordnung und Integration der Vielfalt sind jedoch getan. Ob dies für den praktischen Vollzug einer ‚performativen Wende‘ in der Organisationstheorie ausreicht, wird sich zeigen.

Literatur

- Aggeri, Franck. 2017. How can performativity contribute to management and organization research? Theoretical Perspectives and analytical framework. *M@n@gement* 20:28–69.
- Austin, John L. 1972. *Zur Theorie der Sprechakte. (How to do things with words)*, Bd. 9396. Stuttgart: Reclam.
- Barad, Karen. 2003. Posthumanist performativity: Toward an understanding of how matter comes to matter. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 28:801–831.
- Barnes, Barry. 1983. Social life as bootstrapped induction. *Sociology* 17:524–545.
- Belliger, Andréa und David J. Krieger, Hrsg. 2006. *ANThology. Ein einführendes Handbuch zur Akteur-Netzwerk-Theorie*. Bielefeld: transcript.
- Beunza, Daniel und Fabrizio Ferraro. 2018. Performative work: Bridging performativity and institutional theory in the responsible investment field. *Organization Studies* 29:1–29.
- Boedker, Christina. 2010. Ostensive versus performative approaches for theorising accounting-strategy research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 23:595–625.
- Butler, Judith. 1990. *Gender trouble. Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Cabantous, Laure und Jean-Pascal Gond. 2011. Rational decision making as performative praxis: Explaining rationality's éternel retour. *Organization Science* 22:573–586.
- Cabantous, Laure, Jean-Pascal Gond, Nancy Harding und Mark Learmonth. 2016. Critical Essay: Reconsidering critical performativity. *Human Relations* 69:197–213.
- Cabantous, Laure, Jean-Pascal Gond und Alex Wright. 2018. The performativity of strategy: Taking stock and moving ahead. *Long Range Planning* 51:407–416.
- Callon, Michel. 1998. Introduction: The embeddedness of economic markets in economics. In *The Laws of the Markets*, Hrsg. Michel Callon, 1–57. Oxford: Blackwell.

- Callon, Michel. 2006. Einige Elemente einer Soziologie der Übersetzung: Die Domestikation der Kammuscheln und der Fischer der St. Brieuc-Bucht. In *ANThology. Ein einführendes Handbuch zur Akteur-Netzwerk-Theorie*, Hrsg. Andréa Belliger und David J. Krieger, 135–174. Bielefeld: transcript.
- Cooren, François. 2004. Textual agency: How texts do things in organizational settings. *Organization* 11:373–393.
- Cooren, François und James R. Taylor. 1997. Organization as an effect of mediation: Redefining the link between organization and communication. *Communication Theory* 7:219–259, 382.
- D'Adderio, Luciana. 2008. The performativity of routines: Theorising the influence of artefacts and distributed agencies on routines dynamics. *Research Policy* 37:769–789.
- Derrida, Jacques. 1988. *Limited Inc.* Evanston, Ill.: Northwestern University Press.
- Fauré, Bertrand, Boris H. Brummans, Hélène Giroux und James R. Taylor. 2010. The calculation of business, or the business of calculation? Accounting as organizing through everyday communication. *Human Relations* 63:1249–1273.
- Feldman, Martha S. 2000. Organizational routines as a source of continuous change. *Organization Science* 11:611–629.
- Feldman, Martha S. 2003. A performative perspective on stability and change in organizational routines. *Industrial and Corporate Change* 12:727–752.
- Feldman, Martha S. und Brian T. Pentland. 2003. Reconceptualizing organizational routines as a source of flexibility and change. *Administrative Science Quarterly* 48:94–118.
- Fourcade, Marion. 2007. Theories of markets and theories of society. *American Behavioral Scientist* 50:1015–1034.
- Fournier, Valérie und Chris Grey. 2000. At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations* 53:7–32.
- Friedland, Roger und Robert R. Alford. 1991. Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. In *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Hrsg. Walter W. Powell und Paul DiMaggio, 232–263. Chicago: University of Chicago Press.
- Garud, Raghu, Joel Gehman und Thinley Tharchen. 2018. Performativity as ongoing journeys: Implications for strategy, entrepreneurship, and innovation. *Long Range Planning* 51:500–509.
- Gond, Jean-Pascal und Laure Cabantous. 2016. Performativity. Towards a performative turn in organizational studies. In *The Routledge Companion to Philosophy in Organization Studies*. Routledge Companions, Hrsg. Raza Mir, Hugh Willmott und Michelle Greenwood, 508–516. London, New York: Routledge.
- Gond, Jean-Pascal, Laure Cabantous, Nancy Harding und Mark Learmonth. 2016. What do we mean by performativity in organizational and management theory? The uses and abuses of performativity. *International Journal of Management Reviews* 18:440–463.
- Guérard, Stéphane, Ann Langley und David Seidl. 2013. Rethinking the concept of performance in strategy research: Towards a performativity perspective. *M@n@gement* 16:566–578.
- Hardy, Cynthia, Ian Palmer und Nelson Phillips. 2000. Discourse as a strategic resource. *Human Relations* 53:1227–1248.
- Kornberger, Martin und Stewart Clegg. 2011. Strategy as performative practice. *Strategic Organization* 9:136–162.
- Kuhn, Timothy, Karen L. Ashcraft und Francois Cooren. 2017. *The work of communication. Relational perspectives on working and organizing in contemporary capitalism*. London: Taylor and Francis.
- Langley, Ann und Haridimos Tsoukas, Hrsg. 2017. *The SAGE handbook of process organization studies*. London: SAGE Publications.
- Latour, Bruno. 1986. The powers of association. In *Power, action and belief. A new sociology of knowledge?*, Hrsg. John Law, 264–280. London: Routledge & Paul.

- Lawrence, Thomas B., Roy Suddaby und Bernard Leca, Hrsg. 2009. *Institutional work. Actors and agency in institutional studies of organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ligonie, Marion. 2018. The 'forced performativity' of a strategy concept: Exploring how shared value shaped a gambling company's strategy. *Long Range Planning* 51:463–479.
- Lyotard, Jean François. 1984. *The postmodern condition. A report on knowledge*, v. 10. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- MacKenzie, Donald A., Fabian Muniesa und Lucia Siu, Hrsg. 2008. *Do economists make markets? On the performativity of economics*. Princeton, NJ, Oxford: Princeton University Press.
- Marti, Emilio und Jean-Pascal Gond. 2018. When do theories become self-fulfilling? Exploring the boundary conditions of performativity. *Academy of Management Review* 43:487–508.
- Muniesa, Fabian. 2014. *The provoked economy. Economic reality and the performative turn*. Hoboken: Taylor and Francis.
- Orlikowski, Wanda J. 2007. Sociomaterial practices: Exploring technology at work. *Organization Studies* 28:1435–1448.
- Spicer, André, Mats Alvesson und Dan Kärreman. 2009. Critical performativity: The unfinished business of critical management studies. *Human Relations* 62:537–560.
- Vosselman, Ed. 2014. The 'performativity thesis' and its critics: Towards a relational ontology of management accounting. *Accounting and Business Research* 44:181–203.
- Wickert, Christopher und Stephan M. Schaefer. 2015. Towards a progressive understanding of performativity in critical management studies. *Human Relations* 68:107–130.