
Organisation als Grenzobjekt?

Stephan Wolff

„Das Wort *Organisation* ist ein Substantiv, und es ist außerdem ein Mythos.“

Karl Weick (1985)

1 Einleitung

In der Selbstthematisierung der deutschen Organisationssoziologie taucht regelmäßig die Klage über die Diskrepanz zwischen der enormen Bedeutung von Organisationen für eine moderne Gesellschaft einerseits und ihrer ‚Behandlung‘ innerhalb des Faches andererseits auf. „Die moderne Gesellschaft ist eine Organisationsgesellschaft. Man könnte daher annehmen, dass die Organisationssoziologie zu den wichtigsten Teildisziplinen der Soziologie gehört und insbesondere in ihren gesellschaftstheoretischen Implikationen entfaltet ist. Umgekehrt müsste die soziologische Theorie moderner Gesellschaften formale Organisationen als wesentliche Komponente ihres Gegenstandes behandeln. Zumindest in Deutschland ist aber beides nie so gewesen.“ (Schimank, 1994, S. 240) Mit Verweis auf die gute Publikationslage und auf bemerkenswerte Beiträge der Organisationssoziologie für Grundfragen der Sozial- und Gesellschaftstheorie monieren Kieserling und Tacke (2002) ein „Mißverhältnis von Interesse und Institution“, das es sinnvoll erscheinen lasse, die Gründung einer eigenen Sektion für Organisationssoziologie endlich ins Auge zu fassen. Dies ist 2011 schließlich auch geschehen, freilich erst nachdem eine untypisch lange Wartezeit zwischen der Gründung der vorbereitenden Arbeitsgruppe (im Jahre 2001) und der Sektionsgründung verstrichen war.¹

1 Die übliche Wartezeit beträgt 2-3 Jahre, nimmt man thematisch verwandte Sektionen zum Maßstab: Wirtschaftssoziologie (AG 1988, Sektion 1990), Professionssoziologie (AG 2005, Sektion 2007), Netzwerkforschung (AG 2008, Sektion 2010).

Ich gehe von der heuristischen Vermutung aus, dass dies kein Zufall oder lediglich den beteiligten Personen zuzurechnen ist (was diese selbst auf Nachfrage typischerweise ins Feld führen!), sondern auf strukturelle Probleme der Institutionalisierung der Organisationssoziologie verweist. Bei der Rekonstruktion dieser Konstellation nutze ich das ursprünglich in der Wissenschaftssoziologie für die Beschreibung und Analyse inter- bzw. transdisziplinärer Kommunikations- und Kooperationsprozesse entwickelte Konzept des *Grenzobjekts*. Meine These geht dahin, dass das Konzept 'Organisation' historisch in unterschiedlicher Weise als ein solches Grenzobjekt der Organisationsforschung fungiert hat. Die institutionelle Entwicklung wie die verschiedenen Optionen der Weiterentwicklung der Organisationssoziologie (etwa ihre stärkere Profilierung als spezielle Soziologie oder ihr Ausbau zu einer Querschnitts- bzw. Metadisziplin) wären entsprechend unter der Perspektive des situationssensiblen *Managements bzw. der Transformation dieses Grenzobjekts* zu betrachten und zu beurteilen.

Ziel dieser Überlegungen ist es, den Rückblick auf die strukturellen Probleme bei der Etablierung einer eigenständigen Organisationssoziologie in Deutschland (und den USA) zu nutzen, um daraus einige vorsichtige Vermutungen über den möglichen Platz und die zukünftige Rolle der Organisationssoziologie innerhalb des Faches zu entwickeln. Bei diesem Unterfangen beziehe ich mich nicht nur auf theoretische und methodologische Argumente. Ich nutze auch meine Erfahrungen als langjähriger, mal mehr, mal weniger peripher teilnehmender Beobachter dieser Szene(n). Als ein Mitte der 70er Jahre examinierter Soziologe blicke ich auf eine wechselvolle eigene Geschichte mit der Organisationssoziologie zurück. Meine einschlägigen Forschungen und Veröffentlichungen, ihre Themen und ihre theoretische und methodischen Akzentuierungen lese ich rückblickend als ‚Antworten‘ auf die jeweils aktuellen (organisations-)wissenschaftspolitischen Opportunitätsstrukturen (im Hinblick auf Adressaten, Forschungsgelder, Aktualitäten, angesagten Semantiken). Zudem werde ich Erfahrungen nutzen, die ich bei der Konzeptualisierung, Etablierung und Durchführung einschlägiger organisationswissenschaftlicher Studiengänge² und bei der Lancierung einer eigenen organisationsbezogenen, aber nicht-soziologischen Bindestrich-Disziplin, der ‚Organisationspädagogik‘, sammeln konnte.³ Schließlich greife ich auf thematisch

2 Es handelt sich um vier Studiengänge, die alle an der Universität Hildesheim angesiedelt sind: ‚Organization Studies‘ Weiterbildungsstudiengang (akkreditiert seit 2003); BA ‚Sozial- und Organisationspädagogik‘ (akkreditiert seit 2003); MA ‚Sozial- und Organisationspädagogik‘ (akkreditiert seit 2007); Promotionsstudiengang ‚Sozial- und Organisationspädagogik‘ (akkreditiert seit 2010).

3 Die Gründung der AG ‚Organisationspädagogik‘ innerhalb der Sektion ‚Erwachsenenbildung‘ der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) erfolgte im

einschlägige Artikel der Zeitschrift *Soziologie*, dem Mitteilungsblatt der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), zurück.

2 Soziale Welten und ihre Grenzobjekte

Mit Anselm Strauss (1978) lassen sich wissenschaftliche Disziplinen und Forschungsfelder als *Soziale Welten* verstehen, d.h. als dauerhafte, sich aber in stetigem Wandel befindliche soziale Konstrukte, als Arrangements der kreativen Wissensproduktion und -anwendung (Strübing, 1997). Soziale Welten konstituieren sich durch eine Kernaktivität sowie durch gemeinsame Ziele, Technologien und Ideologien. Sie sind *communities* „with shared commitments to certain activities, sharing resources of many kinds to achieve their goals, and building shared ideologies about how to go about their business“ (Clarke, 1991, S. 131). Zur Sozialen Welt der hiesigen Organisationsforschung gehören neben der Organisationssoziologie mit historisch und thematisch wechselnder Prominenz: Disziplinen wie Betriebswirtschaftslehre, Organisationspsychologie, Organisationspädagogik, Politikwissenschaft und Rechtswissenschaft, andere Bindestrichsoziologien wie Arbeit- und Industrie-, die Technik-, Wirtschafts- und Verwaltungssoziologie und die Netzwerkforschung, Gewerkschaften, Arbeitgeber, universitätsnahe (wie das WZB oder das MPI für Gesellschaftsforschung) und außeruniversitäre Forschungs- und Beratungsinstitute (wie – früher – die Dortmunder Sozialforschungsstelle, das IfS oder das SOFI), Universitätsgremien, Ministerien, Forschungsförderer (wie die DFG, die Volkswagen- oder Böckler-Stiftung), Beratungsunternehmen, Studierende, mögliche Arbeitgeber und Praktikumsanbieter, Verlage u.a.m.

Gesellschaftliche Orte, in denen die Vertreter sozialer Welten in Aushandlungs- und Verständigungsprozessen miteinander verwickelt sind, bezeichnet Strauss als *Arenen*. Solche Arenen können innerhalb oder zwischen verschiedenen sozialen Welten lokalisiert sein. Das Eigentümliche dieser Aushandlungs- und Verständigungsprozesse ist, dass sich Kooperation und Kommunikation unter solchen Bedingungen nur in seltenen und labilen Konstellationen auf ausdrücklichen Konsens und wirkliches Verstehen stützen können, gleichwohl aber vielfach unproblematisch und kontinuierlich zustande kommen. Um dieses Zustandekommen von Kooperation ohne Konsens bzw. von Verständigung ohne Verstehen erklären

Jahre 2006. Die AG erhielt 2010 den Status einer Kommission, verblieb allerdings weiterhin in der Sektion ‚Erwachsenenbildung‘.

zu können⁴, bietet sich u.a. das von Susan L. Star in der Strauss'schen Tradition entwickelte Konzept des *Grenzobjekts* an (Hörster, Köngeter & Müller, 2013). Unter Grenzobjekt verstehen sie und ihre Kollegen (Bowker & Star, 1999; Star, 2010; Star & Griesemer, 1989) Objekte, die zwischen Akteuren aus unterschiedlichen sozialen Welten innerhalb einer Arena vermitteln, d.h. Kommunikation, Kooperation und Koexistenz ermöglichen.⁵ Wegen der Leichtigkeit des Zugriffs können recht unterschiedliche Bezugssysteme mit einem solchen Grenzobjekt umgehen und sich darauf beziehen. Dadurch entstehen Handlungszusammenhänge, die durch die gemeinsame Bezugnahme auf das jeweilige Grenzobjekt im Sinne einer losen Kopplung zusammen (*und* auf Distanz) gehalten werden. Grenzobjekte ermöglichen somit *zugleich* die Justierung von Grenzen wie die "handlungspraktische (nicht nur diskursive) Grenzüberschreitung" zwischen Disziplinen, Professionen und Einrichtungen (Strübing, 1997, S. 374). Grenzobjekte dienen der Verständigung über Gemeinsamkeiten wie über Differenzen – ohne wirkliches Verstehen nötig zu machen. Typisch für in diesem Sinne erfolgreiche Grenzobjekte sind deshalb eine gewisse Vagheit, ihr eher provisorischer Charakter und eine ausgeprägte interpretative Flexibilität. Grenzobjekte müssen sich, um ihre Funktionen erfüllen zu können, an die unterschiedlichen Interessenlagen der Beteiligten anpassen lassen und für die jeweiligen Bezugssysteme eine genügend niedrige Eintrittsschwelle aufweisen. Die gemeinsame Bezugnahme auf ein Grenzobjekt hilft bei der wechselseitigen Übersetzung relevanter Sachverhalte, Konzepte und Handlungsprogramme. Grenzobjekte können konkrete Gegenstände und Artefakte (Zeitpläne, Computerprogramme, Akten, Krankenhausbetten, Fälle, Logos oder Landesgrenzen), aber auch abstrakte Ideen, Pläne und Konzepte (wie z.B. unbestimmte Rechtsbegriffe) sein. So dient das ‚Kindeswohl‘ nicht nur als Fenster der Kommunikation, als Möglichkeitsraum zur Weiterentwicklung des Rechts, sondern auch synchron als letzter Bezugspunkt für Entscheidungen in der Sozial-

4 Das für gelingende Kommunikation notwendige und angemessene Ausmaß an Verständnis und Konsens wird oft überschätzt. Überzogene Ansprüche an Konsens und Verständigung können Beziehungen zwischen personalen und sozialen Systemen erheblich erschweren, in letzter Konsequenz Kommunikation sogar verunmöglichen. (Hahn 2000)

5 "Boundary objects are objects which are both plastic enough to adapt to local needs and the constraints of the several parties employing them, yet robust enough to maintain a common identity across sites. They are weakly structured in common use, and become strongly structured in individual site use. These objects may be abstract or concrete. They have different meanings in different social worlds but their structure is common enough to more than one world to make them recognizable, a means of translation. The creation and management of boundary objects is a key process in developing and maintaining coherence across intersecting social worlds." (Star & Griesemer, 1989, S. 383)

verwaltung und bei Gericht (Scheiwe, 2013). Grenzobjekte werden weniger strategisch konstruiert als gefunden und dann für den gemeinsamen Gebrauch weiter interpretiert und zugerichtet, wobei Machtdifferenzen in den betreffenden Arenen selbstverständlich eine Rolle spielen können.

Ganz in diesem Sinne hat Egon Bittner (1965, S. 239) im Hinblick auf das Konzept ‚Organisation‘ festgestellt, dass „although the term, organization, belongs to the category of expressions about which there is maintained an air of informed vagueness, certain special conventions exist that focus its use, with qualifications, on a delimited set of phenomena.“ Angesichts dessen schlug er vor, das Konzept der (formalen und rationalen) Organisation als ein *common sense construct* zu behandeln, als ein „generalized formula to which all sorts of problems can be brought for solution...“ (ebenda, S. 248). Und Bittner’s ethnomethodologischer Kollege David Silverman (1975, S. 300) sekundiert: „The concepts of ‘organization’ and ‘bureaucracy’ are firmly grounded in the ‘natural attitude’. Within that attitude ... such concepts refer to lay schemes of interpretation whereby the ‘sensible’ and ‘rational’ nature of activities is provided for and recognized, i.e. whereby activities are constituted as observable reportable phenomena. ... The basic argument, then, is that ‘the ‘sensible’ nature of such accounts derives not from the phenomena to which they refer but from the way in which the account makes available the features of some phenomenon and display its rational properties ... the accounting process is itself a worthwhile topic of investigation.“

Ich werde im Folgenden versuchen einige Beziehungen zwischen dem Verlauf der Institutionalisierung der Organisationssoziologie und dem Schicksal des Grenzobjekts ‚Organisation‘ aufzuzeigen. Wie der Vergleich zwischen der Entwicklung in Nordamerika mit der Situation in Deutschland zeigen wird, spielen bzw. spielten lokal-historische Konstellationen dabei eine nicht unerhebliche Rolle. Während die Organisationssoziologie sich in Nordamerika schon früh etabliert hat und sich ihres Grenzobjekts lange Zeit ziemlich sicher sein konnte, häufen sich dort mittlerweile die Hinweise auf eine institutionelle Entropie, aber auch die Klagen über die mangelnde Plausibilität von ‚Organisation‘ als dem geeigneten Bezugspunkt für die *Organization Studies*. Demgegenüber blickt die hiesige Organisationssoziologie auf einen mühsamen und immer noch nicht ganz abgeschlossenen Institutionalisierungsprozess innerhalb des Faches zurück. Dieser war u.a. dadurch gekennzeichnet, dass der (gesellschafts-)theoretische Status von ‚Organisation‘ bis heute unklar bzw. umstritten geblieben ist, und dass die Interessen der Organisationssoziologie lange von anderen soziologischen Fächern und verwandten Disziplinen sozusagen vertretungsweise wahrgenommen wurden, so dass sie selbst als Fach theoretisch, personell wie institutionell nur schwer auf die eigenen Füße kam.

3 Grenzen der Organisation

Die institutionelle Entwicklung der Organisationssoziologie in Nordamerika unterscheidet sich nicht unerheblich von jener hierzulande. Die Organisationsforschung ist dort seit den 1960er Jahren hauptsächlich in den postgradualen Bereich, sprich in die Business Schools, eingebunden und von daher stärker interdisziplinär und eher anwendungsnah ausgerichtet. Seit den 1970er Jahren hat eine markante Verwissenschaftlichung und Theoretisierung der *Organization Studies* stattgefunden. Das hat aber nicht zur Ausdifferenzierung einer eigenen Disziplin geführt, auch wenn sich Anzeichen für eine stärkere Selbstbezüglichkeit des Feldes häufen (etwa gemessen am Verhältnis zwischen internen und externen Zitierungen).⁶ James March spricht von einem Feld, das „retains substantial intellectual, geographic and linguistic parochialism, with separate enclaves persisting in their own worlds of discourse and forming a common field only by a definition that overlooks the diversity.“ Andererseits gäbe es bei vielen der Beteiligten einen eigentümlichen „myth of organization studies“, d.h. ein Bewußtsein (oder auch nur den Wunsch) „that we are, nevertheless and however uncomfortably, united in a common endeavor“ (March, 2007, S. 10).

Die disziplinäre und thematische Heterogenität der Organization Studies wird von den meisten Beteiligten durchaus positiv gesehen, steigert sie doch ihre Aufnahmefähigkeit für die verschiedenen Facetten und Thematisierungsmöglichkeiten des Gegenstandsbereichs. Für William Starbuck (2007, S. 21) ist es gerade diese Unbestimmtheit, die „makes possible conversations between organizational theorists who view their worlds quite differently and who use diverse methodologies ... Organization studies should not become a discipline but remain a field of study with loose and permeable boundaries, with multiple sources of legitimacy and a plurality of methods, fluid and heterodox, able to escape time and again from the hegemony of being one discipline.“ March (2008, S. 359) seinerseits befürchtet, dass das Entstehen einer unabhängigen Quasidisziplin und deren Abgrenzung gegenüber ihren Mutterdisziplinen die für die langfristige Entwicklung des Feldes wichtige Balance von Exploration und Exploitation weiter zu Ungunsten letzterer verschieben würde, ein *bias*, der durch die Beheimatung in Business Schools sowieso schon angelegt sei.

Sicherlich haben die nordamerikanische Organisationssoziologie wie ihre VertreterInnen vom Boom der Business Schools außerordentlich profitiert – insbe-

6 In den USA scheinen unter den externen Referenzen jene auf die Soziologie noch relativ am ausgeprägtesten geblieben zu sein (gemessen an den Daten von March, 2008, S. 350f.).

sondere was Stellen, Forschungsgelder, Prestige und Publikationsmöglichkeiten angeht. Allerdings zeigen sich zunehmend auch paradoxe Effekte. So wird aktuell in einschlägigen Diskussionsforen wie dem *Orgtheory.net* beklagt, dass Organisationssoziologen und -soziologinnen zu den Business Schools wechseln, ohne dass die dadurch frei werden Stellen wiederbesetzt würden, sodass die Organisationssoziologie in den soziologischen Departements der USA eine mehr und mehr marginale Rolle spielt. Ganz ähnlich liest sich eine Tagungsankündigung der Sektion „Organizations, Occupations, and Work“ (OOW) der American Sociological Association aus dem Jahr 2014: „Few sociologists today consider themselves primarily scholars of organizations. Sociologists who study different types of organizations within their primary fields – such as economic sociology, science, social movements, political sociology, and urban sociology – are often not in conversation with each other“ „so dass sich die Grundsatzfrage stellt, „whether ‘organizations’ still constitutes a coherent subfield, whether it can or should be revitalized, and what its future direction might look like.“ (ASA OOW, 2014)

Die Krisendiagnosen betreffen also nicht nur die Organisationssoziologie als (Bindestrich-)Disziplin, sondern auch – und damit durchaus verbunden – die Vorstellung einer Entität namens ‚Organisation‘ als einem plausiblen und integrierenden Bezugspunkt der Organisationsforschung. William Starbuck ist keineswegs ein einsamer Rufer in der Wüste, wenn er feststellt: „So far, there is little or no evidence that this category is useful, so the existence of a category called ‚organization‘ remains a myth“ (Starbuck, 2007, S. 21). Einem Forschungsbetrieb, der sich unreflektiert auf dieses Grenzobjekt ausrichtet, diagnostiziert er ein „Living in mythical spaces“. Man könne (und solle) damit aufhören „to investigate the possible generalizations that might apply to all kinds of organizations“.⁷

Dafür führen Starbuck und andere ähnlich argumentierende Autoren und Autorinnen eine Reihe von Argumenten an: Die *mageren Erträge* einer Forschung (etwa der Aston-Gruppe), die verallgemeinerbare Eigenschaften für alle Organisationstypen auf statistischem Wege zu ermitteln versucht bzw. die faktische Irrelevanz jener wenigen Merkmale, die sich als verallgemeinerbar herausgestellt haben; die zunehmende *Ambiguität der Grenzen* von Organisationen, verursacht und ermöglicht durch neue IuK-Technologien, Beschäftigungsformen, Wertschöpfungsketten und die zunehmende Vielzahl und Unterschiedlichkeit relevanter Umwelten und damit Erwartungen, mit denen sich Organisationen konfrontiert sehen; die offensichtlichen *Wahrnehmungs- und Wissenslücken* vieler, und gerade auch

7 Man vergisst leicht, und Starbuck selbst wird nicht müde darauf hinzuweisen (Starbuck & Baumard, 2009; Starbuck & Dunbar, 2010), dass die Vorstellung von ‚Organisation‘ als verallgemeinerbarem Konzept selbst erst in den 1920er Jahren entstanden ist.

der erfolgreichen Manager im Hinblick auf ihre eigene Organisation und deren Eigenschaften, aber auch hinsichtlich der Merkmale und Entwicklungen relevanter Umwelten; die Relativierung von Organisation als Bezugspunkt angesichts der offensichtlich zunehmenden Bedeutung von Märkten und Netzwerken neben, aber auch innerhalb von Organisationen; die fortschreitende Virtualisierung und Ent-räumlichung, sowie die geringe Halbwertszeit und Zeitweiligkeit von Organisationen wie von Mitgliedschaften⁸; das beträchtliche Ausmaß von Inkonsistenz und loser Kopplung im Hinblick auf Ziele, Aktivitäten, Entscheidungen, Sinnbezüge und Orientierungen, das in Organisationen zu beobachten ist, ohne dass dies deren Funktionieren notwendig negativ tangieren – im Gegenteil, das deren Effektivität unter bestimmten Umständen geradezu ausmachen würde.

Gerald F. Davis (2009) ist sich sicher, dass die große Zeit von Organisation als einem Schlüsselement unserer Zeit⁹ ebenso vorbei ist, wie jene der Phantasien von einer *Gesellschaft der Organisationen*, zumindest dann, wenn damit die Organisationen gemeint seien, die beim Entstehen der meisten immer noch aktuellen Organisationstheorien in den 1970er und 1980 Jahren als empirische Referenzen gedient hatten. Theoretisch stellen sich damit heute grundlegende „ontological questions about what we are studying when we study ‘organizations’“. Die Frage: „Sind Organisationen überhaupt noch zeitgemäß?“ beantwortet Davis fast schon ironisch: „The ontological status of many corporations is closer to that of a web page than an organism. It is easy to create a Liberian corporation over the Internet with a credit card, and just as easy to disincorporate by failing to pay the annual fee. Should we be counting birth and death rates of such entities?“ (Davis, 2012, S. 37).¹⁰

Eine *qualifiziert positive* Antwort geben dagegen Ahrne und Brunsson (2009, 2011). Sie stimmen der Generallinie der vorgebrachten Einwände zwar zu, plä-

8 „Whereas in the 1950s, people saw organizations as places in which they could pursue careers, organizations have become offices that issue contracts for short-term, limited purpose employment. Not only do the personnel in these offices change frequently, but the organizations also change their products and services frequently – buying them, selling them, renaming them – so that temporary has become a permanent condition.“ (Starbuck, 2007, S. 22)

9 Dem gegenüber, wie das Charles Perrow noch meinte, „politics, social class, economics, technology, religion, the family, and even social psychology take on the character of dependent variables“ (Perrow, 1991, S. 726).

10 Für Relativierungen der Thesen von Davis und implizit auch der von Starbuck vgl. Walgenbach (2011) und Krause et al. (2012), die vermuten, dass sich die von Davis dargestellten Entwicklungen zumindest in Deutschland, wenn überhaupt, dann nur in bestimmten Bereichen der Wirtschaft zeigen.

dieren aber statt für eine Relativierung oder gar Ablösung von Organisation als Bezugspunkt zu Gunsten von Konzepten wie Netzwerk, Institution, Governance, Markt etc. für eine *Ausweitung des Organisationskonzepts* über den klassischen Bereich der formalen Organisation hinaus (vgl. dazu Seidl, 2011). Das Konzept der Organisation bleibe in hohem Maße hilfreich für die Analyse von gegenwärtigen Gesellschaften – vorausgesetzt man verstehe Organisation *breiter* als das in den letzten 50 Jahren der Fall gewesen sei. Breiter meint für sie zum einen, dass das Konzept Organisation nicht mehr nur auf Phänomene *innerhalb* von (formalen) Organisationen bezogen wird, und zum anderen, dass Organisation über die formale Organisation hinaus noch auf *andere* Ordnungsformen Anwendung findet. Organisation findet sich, so gesehen, innerhalb wie außerhalb von Organisationen.

„We see organisation as a special kind of social order. We will define organisation as active, decided upon attempts to achieve special orders that differ from already existing ones, for example those that are culturally determined. Such a definition abolishes the distinction between organisation and environment. We can find organisation not only within but also outside and between formal organisations. There can be elements of organisation within markets, networks and institutions. There can be varying degrees of organisation in different organisations at different points in time; and in the same way, there can be varying degrees of organisation outside organisations.“ (Ahrne & Brunsson, 2009, S. 3)

Organisieren bezeichnet entsprechend den Versuch, durch den Einsatz verschiedener Instrumentarien und Praktiken bestimmte Formen lokaler Ordnung herzustellen. Bei der Herstellung formaler Organisationen kann das Management sozusagen die ganze Palette von Herstellungsweisen einsetzen, d.h. über Mitgliedschaft, Hierarchie, Regeln, Monitoring und Sanktionen verfügen und entscheiden. Organisieren muss nicht zwangsläufig auf formale Organisation, sondern kann – notgedrungen oder gewollt – auch auf eine *nicht vollständige* Organisation hinauslaufen, also auf eine, die nur auf eine oder mehrere der Instrumente zur Ordnungsbildung setzt.¹¹

11 „We can organise just by using membership. In retail and services, companies sometimes form ‘clubs’ for their customers. ... It is not uncommon that hierarchy is used on its own as an instrument of organising. When private individuals or representatives of organisations are to accomplish something jointly outside organisations, it is common for them to appoint someone who will decide, at least for a brief period or for a certain task. ... Rules are also imposed outside of organisations, i.e. they are imposed on people or organisations not included in the same organisation as the rule-imposer. ...we have called such rules standards. ... There are plenty of organisations, which wholly or partly devote themselves to *monitoring* other organisations. Ratings institutes like Standard &

Auch Stefan Kühl (2015) wendet sich gegen die Tendenz, Organisation in Begriffen wie Institution oder Netzwerk aufgehen zu lassen, ebenso wie gegen Zeitdiagnosen von der „entgrenzten Organisation“ oder die „Auflösung der Organisation“ im Begriff einer Weltkultur. Er beobachtet gerade in Entwicklungsländern die Etablierung neuer Formen von Organisationsarrangements (entgrenzt, graduell inkludierend) und neuer Liaison-Organisationen mit Organisationen des westlichen Typs. Für diese böte sich der Terminus ‚unvollständige Organisation‘ durchaus als eine Beschreibungsformel an.

Der Charme erweiterter Organisationskonzepte, wie des von Ahrne und Brunsson, ist aus Sicht der Organisationsforschung vordergründig die formale „Rettung“ ihres Erkenntnisobjektes ohne allzu sehr terminologisches und theoretische Neuland betreten zu müssen. Ohne diese Rettung würde die Organisationsforschung langfristig in Legitimitätsschwierigkeiten geraten. (Seidl, 2011, S. 495). Faktisch würde dies aber auch bedeuten, den alten Vorschlag von Karl Weick (1985) stark zu machen und das Grenzobjekt der Organisationsforschung von Organisation auf den *Prozess des Organisierens* zu verlegen. Es scheint an der Zeit Organisation als Grenzobjekt der Organisationsforschung abzulösen, sich also im Sinne von Karl Weick (1996) von einem lieb gewonnenen und selbstverständlich gewordenen konzeptuellen Instrument zu lösen, wenn und weil man damit nicht mehr recht weiterkommt. Das klassische Konzept von Organisation verliert angesichts gesellschaftlicher Veränderungen offensichtlich an empirischer Relevanz, theoretischer Plausibilität und forschungspragmatischer Nutzbarkeit. Ihre Essentialisierung kann sich sogar, um einen Aufsatztitel von Barbara Czarniawska (2013) zu zitieren, als theoretisches wie als praktisches „obstacle to organizing“ erweisen. Starbucks hat angesichts dessen dazu aufgefordert, sich auf den Weg zu einer „zweckmäßigeren Mythologie“ zu machen. Die Existenz einer Kategorie ‚Organisation‘ habe als Mythos für die Organisationsforschung ausgedient, suggeriere sie doch, Organisationen ließen sich in einer Art Stilleben abbilden. „Although still photographs are often beautiful, more beautiful than motion pictures, they provide stilted and artificial visions of life and do not convey much sense of causality or dynamism.“ (Starbuck, 2007, S. 24) Um die Praxis des Organisierens angemessen beschreiben und rekonstruieren zu können, sind Veränderungen bei den theoretischen und methodischen Strategien (vgl. z. B. Dunbar et al., 2008; Hernes & Mait-

Poor's and Moody's monitor what they call the creditworthiness of states, municipalities, and major companies across the world ...Some periodicals rank other organisations. Other organisers are more focussed on *sanctions*. The usual thing is that they have positive sanctions to offer. Certification and accreditation institutes make decisions to pass or fail those seeking certification and accreditation and this affects the recipients' identity as well as their status.“ (Ahrne & Brunsson, 2009, S. 11ff.)

Zur Zukunft der Organisationssoziologie

Apelt, M.; Wilkesmann, U. (Hrsg.)

2015, VIII, 302 S. 1 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07329-9