

Interaktionsformen zwischen Organisationen und Gemeinschaften

Jochen Gläser

Beitrag zur Veranstaltung »Grenzen der Organisation« der Sektion Organisationssoziologie – organisiert von Maja Apelt und Uwe Wilkesmann

Die Organisationssoziologie beschreibt seit einiger Zeit eine Proliferation neuer Formen des Organisierens, die als ›partielle‹, ›zeitweise‹ ›flüssige‹ Formen mit unscharfen Grenzen beschrieben werden (Übersicht in Schreyögg, Sydow 2010: 1251–1253). Ein typisches Argument ist das von Ahrne und Brunsson (2011: 84):

»It may appear as if organization, often associated with bureaucracy and hierarchy, is a phenomenon of the past, and that contemporary societies are characterized either by less structured forms of interaction among highly autonomous actors, perhaps leading to networks; or by highly structured forms with little freedom of action for individuals and organizations, such as the concept of institution suggests. In contrast to the viewpoints underlying these developments, we believe that organization is a highly useful concept for analysing contemporary society. But organization must then be defined somewhat more broadly than students of organization have usually defined it.«

Diese Forderung vorweg nehmend definierten DeSanctis und Monge (1999: 693) die »virtuelle Organisation« wie folgt: »A virtual organization is a collection of geographically distributed, functionally and/or culturally diverse entities that are linked by electronic forms of communication and rely on lateral, dynamic relationships for coordination.«

In meinem Beitrag möchte ich die Frage stellen, ob nicht zumindest einige der so identifizierten ›neuen‹ Formen des Organisierens besser als Überlagerungen verschiedener Typen sozialer Ordnung behandelt werden sollten. Wenn sich in einem empirischen Phänomen mehrere sozialtheoretisch unterscheidbare Typen sozialer Ordnung überlagern, dann führt eine empirische Generalisierung – die Verallgemeinerung von Gemeinsamkeiten beobachteter Fälle und ihre Zurechnung auf einen neuen Typ des Organisierens – auf andere Ergebnisse als die analytische Unterscheidung von Typen sozialer Ordnung und die Erklärung des Phänomens aus deren Überlagerung. Die zweite Strategie erlaubt es, existierende Theorien besser auszunutzen, trägt zur Kohärenz des Feldes bei und erleichtert die Konzeptualisierung von Paradoxa und Widersprüchen.

Ich möchte diesen Gedanken und die aus ihm folgende analytische Strategie, die der von Schreyögg und Sydow (2010) aufgestellten Forderung nach der Verwendung komplementärer Perspektiven auf neue Organisationsphänomene entspricht, am Verhältnis von Organisationen und Gemeinschaften demonstrieren. Zu diesem Zweck werde ich zunächst Gemeinschaften und formale Organisationen als Typen sozialer Ordnung unterscheiden und dann in der Organisationssoziologie beobachtete Phänomene als Überlagerung dieser beiden Typen sozialer Ordnung interpretieren, die sich jeweils in der Verteilung der Autorität unterscheiden, die durch jeden der beiden Typen über den Produktionsprozess ausgeübt wird (Autorität verstehe ich hier als institutionell geformten Einfluss, Schimank 2014).

Organisationen und Gemeinschaften als Typen sozialer Ordnung

Aus der etwas unübersichtlichen und diskontinuierlichen Literatur zu Typen sozialer Ordnung (Gläser 2006: 51–60) lässt sich als allgemeinste Herangehensweise die Idee ableiten, dass Typen sozialer Ordnung verstetigte Muster der Handlungsabstimmung in Akteurkonstellationen sind (Schimank 2007). Für diese Typen – in der Literatur werden in der Regel formale Organisationen, Netzwerke, Märkte und Gemeinschaften genannt – müssen als definierende Merkmale jeweils das die Mitgliedschaft in der Akteurkonstellation konstituierende soziale Phänomen und der basale Mechanismus der Ordnungsbildung benannt werden (Tabelle 1). In dieser Unterscheidung lassen sich Mitgliedschaft und soziale Ordnung von Organisationen als auf formalen Regeln und hierarchischen Entscheidungen beruhend definieren, während Gemeinschaften als eine durch eine kollektive Identität und daran orientiertem Handeln geordnete Akteurkonstellation definiert werden können. Weil individuelle Identitäten immer auch soziale Identitäten sind, die über die Wahrnehmung der Zugehörigkeit zu Gruppierungen konstruiert werden (Ashforth, Mael 1989), können Gemeinschaften alle anderen Typen sozialer Ordnung überlagern. Gemeinschaften können gewissermaßen überall hinreichen, vollbringen aber in den allermeisten Fällen auch nur vergleichsweise schwache Ordnungsleistungen (Gläser 2007a).

Tab. 1 Vergleich von Typen sozialer Ordnung

	<i>Markt</i>	<i>Organisation</i>	<i>Netzwerk</i>	<i>Gemeinschaft</i>
Mitgliedschaft konstituiert durch	Tauschangebot	Formale Mitgliedschaftsregel	Verhandlung	Wahrnehmung einer Gemeinsamkeit mit anderen
Ordnungsbildung durch	Beobachtung (Preis) und unilaterales Handeln	Formale Regeln und hierarchisches Entscheiden	Verhandlung und Regeln	Beobachtung (kollektive Identität) und unilaterales Handeln

Soziale Ordnungen überlagern einander, wenn Akteure Mitglieder mehrere Akteurkonstellationen sind und ihr Handeln deren Ordnungswirkungen ausgesetzt ist. Überlagerungen

von Organisationen und Gemeinschaften haben mindestens drei verschiedene Ursachen. Erstens sind alle Organisationsmitglieder auch Mitglieder mehrerer ganz unterschiedlicher Gemeinschaften, weil sie Gemeinsamkeiten mit anderen Menschen wahrnehmen und einige ihrer Handlungen an diesen wahrgenommenen Gemeinsamkeiten orientieren. Zweitens können Organisationen die Bildung von Gemeinschaften initiieren oder Gemeinschaften unterstützen. Das Marketing hat zum Beispiel in jüngster Zeit die Schaffung von Markengemeinschaften als Mittel der Kundenbindung entdeckt (McAlexander et al. 2002). Drittens können Gemeinschaften Organisationen ausbilden, um die Interessen ihrer Mitglieder besser verfolgen zu können. Charakteristische Beispiele dafür sind Fanclubs, Berufsorganisationen oder Vereine, die Bürgerbewegungen organisieren. Diese Organisationen sind jeweils nicht mit den Gemeinschaften koextensiv – nicht jedes Mitglied einer Gemeinschaft wird auch der Organisation beitreten. Damit deutet sich bereits ein Spektrum möglicher Formen der Überlagerung von Organisationen und Gemeinschaften an.

Formen der Überlagerung von Organisationen und Gemeinschaften.

Die folgende Betrachtung wird auf Überlagerungen von Organisationen und Gemeinschaften eingeschränkt, bei denen in beiden Typen sozialer Ordnung Autorität über Produktions- und Innovationsprozesse ausgeübt werden kann.¹ Die relevanten Gemeinschaften können anhand des sozialen Phänomens, das Gegenstand der Identitätsbildung ist, weiter differenziert werden. Für die Überlagerung mit Produktions- und Innovationsprozessen in Organisationen sind Praxisgemeinschaften von besonderem Interesse. Praxisgemeinschaften sind Gemeinschaften, deren Identität durch die wahrgenommenen Ausübung einer gleichen Tätigkeit konstituiert wird (Lave, Wenger 1991). Unter diesen Praxisgemeinschaften sind Produktionsgemeinschaften noch einmal von besonderem Interesse. Produktionsgemeinschaften sind spezifische Praxisgemeinschaften. Ihre Identität wird nicht schlechthin durch die Wahrnehmung einer *gleichen* Tätigkeit konstituiert, sondern durch die Wahrnehmung, dass diese Tätigkeit auch *gemeinsam* ausgeübt wird, dass die Mitglieder der Gemeinschaft also gemeinsam miteinander produzieren (Gläser 2006). Aus der Überlagerung dieser beiden Typen von Gemeinschaften mit Produktionsorganisationen entstehen unterschiedliche Verteilungen der Autorität über Produktions- bzw. Innovationsprozesse.

Überlagerungen von Organisationen und Praxisgemeinschaften

¹ Damit werden zwei Phänomene aus der Diskussion ausgeschlossen. Erstens vernachlässige ich die Überlagerung von Organisationen und lokalen Gemeinschaften, die in der Organisationssoziologie ebenfalls wieder größere Aufmerksamkeit gefunden hat (Marquis et al. 2011: xi). Diese Überlagerungen beeinflussen organisationale Entscheidungen, nicht aber die Autorität der Organisationen über ihre Leistungsprozesse. Zweitens schließe ich ein neueres Phänomen aus, das zum Beispiel Hippel (2005) als Innovationsgemeinschaften beschreibt. Nutzer eines Produkts können Praxisgemeinschaften ausbilden, die durch die Wahrnehmung der Nutzung geordnet werden (dazu gehören auch die oben erwähnten Markengemeinschaften). In solchen Gemeinschaften können Vorschläge für Produktinnovationen entstehen. Sie (oder einzelne ihrer Mitglieder) interagieren mit den Organisationen, überlagern diese aber nicht notwendig. Die Autorität bezüglich der Auswahl und Realisierung von Innovationen liegt allein bei der Produktionsorganisation.

Formen der Überlagerung von Organisationen und Praxisgemeinschaften lassen sich anhand der relativen Autorität über die Produktions- bzw. Innovationsprozesse wie folgt ordnen:

Arbeitsbezogene Praxisgemeinschaften als Lernkontexte: Lave und Wenger (1991) haben den Begriff der Praxisgemeinschaften eingeführt, um Lernen durch legitime periphere Interaktionen zu beschreiben. Die Rezeption dieses Konzepts durch die Organisationssoziologie war mit seiner Anwendung auf die schon ältere Beobachtung verbunden, dass Beschäftigte innerhalb und zwischen Organisationen arbeitsspezifisches *Know how* austauschen, weil dies Problemlösungsprozesse in ihrer Arbeit unterstützt (zuerst von Hippel 1987; mit Einordnung als Praxisgemeinschaften Brown, Duguid 1991; O'Mahony, Lakhani 2011: 16–18). In solchen arbeitsbezogenen Praxisgemeinschaften wird nicht nur Wissen ausgetauscht und angereichert. Sie können auch den sozialen Kontext einer Berufsgruppe formen, in denen Organisationsangehörige Reputations- und Statuskarrieren durchlaufen (Zabusky, Barley 1996).

Die Überlagerung von Organisationen durch arbeitsbezogene Praxisgemeinschaften beeinflusst die Verteilung der Autorität bezüglich der organisationalen Leistungsprozesse nur marginal. Arbeitsbezogene Praxisgemeinschaften können dadurch, dass sie arbeitsspezifisches *Know how* bereitstellen, partiell Autorität über die Art und Weise der Aufgabenbearbeitung erlangen. Diese Autorität bezieht sich aber auf einen Bereich, der zuvor ohnehin nicht der Autorität der Organisation, sondern der Diskretion der Organisationsmitglieder unterlag. Die Autorität über Arbeitsaufgaben und Qualitätsstandards der Ausführung verbleibt bei der Organisation.

Professionen als teilautonome Arbeitskontexte: Professionen werden in der Professionssoziologie nicht als Praxisgemeinschaften definiert, sondern als Berufe, die ihre exklusive Verfügung über einen formalen Wissensbestand ausnutzen, um die Kontrolle über Arbeitsmärkte und die Qualitätsstandards ihrer Arbeit in Organisationen zu erlangen und aufrechtzuerhalten (Brint 1994; Freidson 2001). Diese differenzierungstheoretische Einordnung lässt den Typ sozialer Ordnung unbestimmt. Ältere Vorschläge von Goode (1957) und van Maanen und Barley (1984) legen es jedoch nahe, Professionen als transorganisationale Praxisgemeinschaften zu definieren.

Zur relativen Autorität von Professionen und Organisationen über die professionelle Arbeit und zu Veränderung in diesem Verhältnis in den letzten Jahrzehnten gibt es eine umfangreiche Literatur. Diese Literatur stimmt aber darin überein, dass die Arbeitsaufgaben der Professionellen durch die Organisation oder Klienten definiert werden, die auch beträchtliche Kontrollmöglichkeiten haben (Child, Fulk 1982; Freidson 1984; Simpson 1985). Professionen als Gemeinschaften nehmen auf die Aufgabenformulierung in den Organisationen ebenfalls keinen Einfluss.

›Epistemische Gemeinschaften‹ als teilautonome kreative Arbeits- und Innovationskontexte: Grabher (2004) hat Gemeinschaften identifiziert, die die Basis für projektbasierte Firmen in den so genannten ›kreativen Industrien‹ bilden, und diese als »epistemische Gemeinschaften« oder »epistemische Kollektive« bezeichnet.² Sie entwickeln einen notwendigen Wissenshintergrund und

² Diese Bezeichnung scheint konsistent mit einer früheren Verwendung des Begriffs »epistemische Gemeinschaft« durch Haas (1992), der den Begriff in der Politikwissenschaft benutzt hat, um Gemeinschaften zu charakterisieren, die neben normativen Überzeugungen auch Kausalannahmen und Annahmen über die Validität von Aussagen teilen. In beiden Fällen handelt es sich um spezifische Praxisgemeinschaften, deren Identität zusätzlich zur wahrgenommenen gleichen Tätigkeit auch durch den Bezug auf einen gemeinsamen Wissensbestand hergestellt wird. Im Unterschied zur Profession ist dieser Wissensbestand aber informell organisiert und nicht Quelle von formalem Training und kodifizierten Qualitätsstandards.

den Personal-Pool für organisationsbasierte projektförmige wissensbasierte Produktionsprozesse. Dieser für die Organisationen essentielle Wissensbestand wird organisationsübergreifend entwickelt und vorgehalten. Die Organisation kann keine Autorität über ihn ausüben. Der Rückgriff auf diesen Hintergrund beeinflusst auch die Formulierung kreativer Aufgaben. Die Formulierung von Arbeitsaufgaben unterliegt nicht mehr vollständig der Autorität der projektbasierten Firmen. Die Firmen teilen die Autorität mit den sie überdauernden »epistemischen Gemeinschaften«, in die sie eingebettet sind.

Überlagerungen von Organisationen und Produktionsgemeinschaften

Produktionsgemeinschaften unterscheiden sich insofern von den zuvor diskutierten Praxisgemeinschaften, als sie auch produzierende Akteurkonstellationen sind. Arbeitsaufgaben, Interaktionen im Produktionsprozess sowie Bewertung und Integration von Beiträgen zum gemeinsamen Produkt finden in den Gemeinschaften statt. Die kollektive Produktion beruht auf autonomen Entscheidungen der individuellen Produzenten, die ihre Arbeitsaufgaben in einem Prozess der Selbst-Selektion für sich definieren (Benkler 2002). Soziale Ordnung entsteht – und ein kollektiver Produktionsprozess ist möglich –, weil sich die autonomen Produzenten in ihrem Handeln an dem gemeinsamen Arbeitsgegenstand/Produkt orientieren, der Gegenstand der kollektiven Identitätsbildung ist und die Abstimmung der Handlungen der Produzenten vermittelt. Das Produkt verändert sich dadurch, dass eine größere Zahl von Produzenten angebotene Veränderungen in ihren anschließenden Arbeitsprozessen nutzen und sie dadurch *de facto* in das gemeinsame Produkt integrieren (Gläser 2006).

Produktionsgemeinschaften stehen deshalb insofern neben Organisationen, als sie einen alternativen sozialen Kontext konstituieren, in dem die Produktion stattfindet (Gläser 2006; Seidel, Stewart 2011). Dennoch scheinen formale Organisationen für gemeinschaftliche Produktionsprozesse unverzichtbar. Fast die gesamte moderne Forschung findet in formalen Organisationen statt. Prominente Beispiele für solche Produktionsgemeinschaften sind wissenschaftliche Gemeinschaften und Open Source Software produzierende Gemeinschaften. Die organisationssoziologische Literatur diskutiert vor allem die Arbeitsprozesse letzterer, während die Organisation wissenschaftlicher Arbeit vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit findet.³ Open Source Software produzierende Gemeinschaften schaffen sich Organisationen, um Koordinations- und Entscheidungsprobleme zu lösen. Das wirft die Frage nach dem Verhältnis von formalen Organisationen und gemeinschaftlicher Produktion auf. Dieses Verhältnis unterscheidet sich zwischen der Produktion wissenschaftlichen Wissens und der Produktion von Open Source Software in interessanter Weise.

Formale Organisationen in der Forschung: Der auf Beobachtung des gemeinschaftlichen Wissensbestandes und daraus abgeleiteter autonomer Formulierung von Aufgaben beruhende Produktionsmechanismus wissenschaftlichen Wissens kann einige zentrale Ordnungsprobleme

³ In der Literatur werden zahlreiche weitere empirische Phänomene als Formen gemeinschaftlicher Produktion behandelt, darunter vor allem internetbasierte Formen wie zum Beispiel Wikipedia (Benkler 2002; Seidel, Stewart 2011). Die spezifischen Überlagerungen von Typen sozialer Ordnung variieren zwischen diesen Phänomenen und wären jeweils gesondert zu diskutieren.

der modernen Wissenschaft nicht lösen. Dazu gehören vor allem die Koordinierung der Kommunikation und großer Kooperationen, die Versorgung der Wissenschaft mit materiellen Ressourcen und der Transfer von Leistungen für die Gesellschaft, die letztere im Gegenzug für die Bereitstellung von Ressourcen erwartet. Diese Funktionen werden durch formale Organisationen wahrgenommen, die als Schnittstellen zwischen der Wissenschaft und der »Organisationsgesellschaft« (Perrow 1991) fungieren und wissenschaftsbezogene Entscheidungen ermöglichen (Gläser, Lange 2007).

Daraus ergibt sich eine spezifische Autoritätsverteilung zwischen den formalen Organisationen, die Forschungsprozesse »beherbergen«, und den wissenschaftlichen Gemeinschaften. Die Organisation hat keine Autorität über zentrale Aspekte »ihres« Leistungsprozesses. Die Autorität über die Zielbildung, die Durchführung der Arbeiten einschließlich der Interdependenzen im Arbeitsprozess sowie die Bewertung und Verwendung der Ergebnisse wird durch die Wissenschaftler und ihre Gemeinschaften ausgeübt. Deshalb ist es Universitäten zum Beispiel unmöglich, in einer Firmen vergleichbaren Weise organisationspezifische Fähigkeiten zu entwickeln und für Organisationsziele einzusetzen (Whitley, Gläser 2014).

Formale Organisationen in der Produktion von Open Source Software: Open Source Software produzierende Gemeinschaften operieren grundsätzlich genauso wie wissenschaftliche Gemeinschaften (Benkler 2002; Gläser 2007b). Anders als bei der Produktion wissenschaftlichen Wissens lässt sich aber gerade bei größeren Software-Projekten eine ungleich stärkere Formalisierung und Hierarchisierung der Koordination der Produktion beobachten. Das Recht zur Veränderung des Produkts wird durch die Gemeinschaft selektiv zugewiesen. Das impliziert mindestens zwei Typen von Entscheidungsinstanzen, nämlich eine für die Zuweisung von Rechten an Produzenten und eine, die diese Rechte ausübt. Der Zuweisung und Ausübung von Rechten liegen formale Entscheidungsprozesse zugrunde, die in Regelwerken niedergelegt und meist mit demokratischen Prozessen verbunden sind (O'Mahony, Ferraro 2007; Mateos-Garcia, Steinmueller 2008). Die differenzierte Vergabe und Nutzung von Rechten zur Veränderung der Software wird durch die für die gemeinschaftliche Produktion von Open Source Software genutzten Internet-Plattformen unterstützt. Diese Plattformen ermöglichen die differenzierte Zuweisung von Rechten an die Inhaber spezifischer Rollen.

Formale Organisationen und Organisationselemente spielen also bei der Definition von Aufgaben und bei der Integration von Beiträgen in der Produktion von Open Source Software eine ungleich größere Rolle, als das bei der Produktion wissenschaftlichen Wissens der Fall ist. Obwohl die Gleichheit der Mitglieder der Gemeinschaft und die Beteiligung aller ein zentraler Bestandteil der Ideologie der Open Source-Gemeinschaften ist, werden die Formalisierung und Hierarchisierung durch die Gemeinschaftsmitglieder akzeptiert. Der Hintergrund dafür ist eine interessante Differenz zwischen den Produkten der beiden Gemeinschaften. Die Produktion wissenschaftlichen Wissens hängt nicht davon ab, dass der gemeinschaftliche Wissensbestand eindeutig und widerspruchsfrei formulierbar ist. Da alle Mitglieder einer wissenschaftlichen Gemeinschaft auf der Grundlage ihrer eigenen Interpretation dieses Wissensbestandes arbeiten, setzt die Erarbeitung von Beiträgen keine allgemein akzeptierte widerspruchsfreie Version des Wissensbestandes voraus.

Open Source-Softwaregemeinschaften stellen dagegen ein technisches Produkt her, dass – zumindest zu den Zeitpunkten, zu denen neue Versionen freigegeben werden – für einen grö-

ßeren Kreis von Nutzern unabhängig von deren Interpretationen und lokalen Anpassungen funktionieren soll. Das bedeutet, dass Funktionalitäten gesichert werden und Fehler vermieden werden müssen. Es bedarf einer Qualitätskontrolle für das Gesamtprodukt, die ihrerseits die Kontrolle der Beiträge zum Gesamtprodukt und von deren Integration in das Produkt erfordert. Dieses Problem wird dadurch gelöst, dass das Recht zur Veränderung des Arbeitsgegenstandes meritokratisch an durch hochwertige Beiträge zum Produkt ausgewiesene Mitglieder der Gemeinschaft übertragen wird.⁴

In den Open Source Gemeinschaften, in denen sich diese Hierarchisierung und Formalisierung vollzieht, überlagern Organisationen und Produktionsgemeinschaften einander in einer spezifischen Weise. Liegen der Verteilung von Rechten Wahlen und diesen wieder ein an bestimmte Interaktionen gebundenes Wahlrecht zugrunde, dann existieren eine Mitgliedschaftsregel und hierarchische Entscheidungsverfahren, und wir können von einer formalen Organisation sprechen. Die formale Organisation kann Einfluss auf die Formulierung, Bearbeitung und Integration von Arbeitsaufgaben nehmen. Sie teilt sich diese Autorität aber mit der Produktionsgemeinschaft. So kann die Organisation zwar die Integration von Beiträgen in das gemeinsame Produkt verhindern, sie kann aber Mitgliedern keine Arbeitsaufgaben oktroyieren. Außerdem ist die Zahl der Gemeinschaftsmitglieder, die das Produkt beobachten und Beiträge zu ihm anbieten, stets größer als die Zahl der Organisationsmitglieder.

Die durch Open Source Gemeinschaften geschaffenen Organisationen erfüllen auch Schnittstellenfunktionen. Dabei geht es weniger um den Transfer von Ressourcen und Leistungen, obwohl diese Funktionen in dem Maße zunehmen, wie Firmen mit den Gemeinschaften interagieren.⁵ Eine wichtige Schnittstellenfunktion besteht vielmehr darin, die freie Zugänglichkeit der Software zu sichern und Verstöße gegen die diese Zugänglichkeit begründenden Lizenzen aufzuspüren und zu unterbinden (O'Mahony 2003).

›Unschärfe‹ Organisationsgrenzen und fluide Organisationen als Überlagerungseffekt

Mit den vorgenommenen Unterscheidungen können wir nun die Frage stellen, ob das »Verschwimmen« oder die »Durchlässigkeit« von Organisationsgrenzen in einigen Fällen als Resultat der Überlagerung von Organisationen und Gemeinschaften und der daraus resultierenden verteilten Autorität über Produktions- und Innovationsprozesse interpretiert werden kann (Tabelle 2). Es zeigt sich, dass insbesondere bei kreativen Arbeitsprozessen Gemeinschaften Einfluss auf die Formulierung von Produktionszielen gewinnen.

Die Formen der Überlagerung von Organisationen durch Gemeinschaften lassen erkennen, wo Organisationsgrenzen »verschwimmen« und Organisationsphänomene »fluide« werden können. Versteht man Organisationsgrenzen als Grenzen, innerhalb derer die Organisation

4 Ein ähnliches Argument ließe sich für Wikipedia entwickeln (zum Beispiel Viégas et al. 2007).

5 Neben Organisationen, die die Handlungsfähigkeit der Gemeinschaften vergrößern, gibt es auch Firmen, die sich an Open Source-Gemeinschaften »anlagern« und Geschäftsmodelle realisieren, mit denen sie auf das frei zugängliche Produkt bezogene Anschlussprodukte und Leistungen verkaufen. Manche dieser Firmen initiieren oder unterstützen die Produktion von Open Source Software, so dass es zu symbiotischen Beziehungen kommt (siehe zum Beispiel Dahlander, Magnusson 2005; O'Mahony, Bechky 2008).

Autorität über die organisationalen Leistungsprozesse ausübt, dann muss die Übernahme eines Teils dieser Autorität durch fluide Gemeinschaften als Verschwimmen von Organisationsgrenzen und Fluidität der Organisation erscheinen. Gemeinschaften überschreiten Organisationsgrenzen und haben eine auf individuellen Wahrnehmungen beruhende Mitgliedschaft, die deshalb ständig wechselt und zum Teil unbekannt bleibt. Ihnen fehlen auch adressierbare Kontrollzentren, die als kollektive Akteure mit den Organisationen interagieren könnten.

Tab. 2: Formen der Überlagerung von Gemeinschaften und Organisationen

	<i>Organisationen überlagernde Gemeinschaften</i>			
	<i>Arbeitsbezogene Praxisgemeinschaften</i>	<i>Professionen</i>	<i>Epistemische Gemeinschaften</i>	<i>Produktionsgemeinschaften</i>
Funktion	Akkumulation und Austausch von Erfahrungswissen	Kontrolle von Arbeitsmärkten und Qualitätsstandards der Arbeit	Entwicklung von Produktionswissen, Innovationsquelle	Produktion und Innovation
Autorität über Produktionsziele	Organisation	Organisation	Primär Organisation, partiell Gemeinschaft	Gemeinschaft ⁶
Autorität über Aufgabenbearbeitung	Organisation	Geteilt zwischen Organisation und Gemeinschaft	Geteilt zwischen Organisation und Gemeinschaft	Gemeinschaft ⁶
Empirische Fälle	Alle Organisationen	Wissensintensive Produktion	Kreative Produktion	Kreative Produktion

Zugleich wird nun auch der Unterschied zwischen empirischer Verallgemeinerung und sozialtheoretisch informierter Differenzierung deutlich. Empirische Verallgemeinerungen gehen von Gemeinsamkeiten und Unterschieden der betrachteten Fälle aus und versuchen, Typen zu identifizieren und allgemein zu beschreiben. Dabei führt eine empirische Verallgemeinerung von Beobachtungen der Produktion von Open Source-Software Gemeinschaften dazu, dass man Instrumente zur Erhöhung der Handlungsfähigkeit wie »Infrastrukturen« und formale Organisationen den Gemeinschaften zurechnet, in denen sie entstehen, und diesen Gemeinschaften große Handlungsfähigkeit zuspricht (Dolata, Schrape 2014) tun. Eine sozialtheoretisch informierte Differenzierung wird dagegen das Verdikt des »endogenen Governance-Defizits« von Gemeinschaften (Gläser 2007a) aufrechterhalten und die Handlungsfähigkeit den die Gemeinschaften überlagernden formalen Organisationen zurechnen.

⁶ Bei der Produktion von Open Source-Software partiell an Organisationen delegiert.

Schlussfolgerungen

Die hier vorgestellte Analyse der Überlagerung von Organisationen und Gemeinschaften musste sehr cursorisch bleiben und kann lediglich als ›proof of concept‹ dienen. Abgesehen von den Auslassungen und Verkürzungen, die bereits bei der Analyse der beiden ausgewählten sozialen Ordnungen notwendig waren, kommen ja für die Analyse der meisten empirischen Phänomene noch zwei soziale Ordnungen hinzu. Gemeinschaften und Organisationen bilden Netzwerke aus und werden durch Netzwerke überlagert. Firmen agieren auf Märkten. Eine empirische Analyse, die dem hier vorgestellten Konzept folgt, müsste also die kausale Zurechnung auf drei oder vier Typen sozialer Ordnung probieren.

Trotz des cursorischen Charakters der Analyse hoffe ich, zwei Dinge gezeigt zu haben. Erstens kann es nützlich sein, auf neue empirische Beobachtung nicht mit der Ausweitung existierender oder der Einführung neuer Konzepte zu reagieren, sondern zunächst zu fragen, ob die neuen Phänomene nicht Effekte einer Überlagerung schon bekannter Phänomene sind. Das hat neben größerer Übersichtlichkeit auch den Vorteil, dass die Erklärungskraft existierender Theorien ausgeschöpft werden kann. Auch ist es wahrscheinlich, dass auf diese Weise zumindest einige »widersprüchliche Organisationsprozesse« und »Paradoxa« (Schreyögg, Sydow 2010: 1259) besser erklärt werden können. Ich behaupte nicht, dass sich alle neuen Phänomene so reduzieren lassen. Ich plädiere lediglich dafür, zunächst zu prüfen, *ob* das der Fall ist.

Zweitens wollte ich auf ein Problem aufmerksam machen, das die Ausweitung des Organisationskonzepts auf soziale Ordnungen jenseits der formalen Organisation mit sich bringen kann. Wie weit soll die Ausweitung des Organisationsbegriffs gehen? Sollen alle durch die verschiedenen Typen sozialer Ordnung erfassten Phänomene aufeinander abgestimmten Handelns erfasst werden? Dann wird der Begriff ›Organisation‹ koextensiv mit ›soziale Ordnung‹, und die Organisationssoziologie hat sich den Gegenstandsbereich der gesamten Soziologie ›angeeignet‹. Wofür sollte das gut sein? Sollte ›Organisation‹ aber enger gemeint sein als ›soziale Ordnung‹, dann stellt sich die Frage, welche Phänomene ein- und welche ausgeschlossen werden sollen. Natürlich muss die Organisationssoziologie Phänomene untersuchen, die Prozesse in formalen Organisationen beeinflussen, aber selbst nicht durch Organisationen ausgelöst werden. Die Bearbeitung der Phänomene durch die Ausweitung des Organisationsbegriffs ist aber nicht die einzige mögliche Lösung des Problems. Die Kooperation mit der Soziologie der Gemeinschaft (O'Mahony, Lakhani 2011) und der Soziologie sozialer Bewegungen (O'Mahony, Bechky 2008) ist dem Einschluss der Gemeinschaft als neuer »Organisationsarchitektur« (Seidel, Stewart 2011) gewiss vorzuziehen.

Literatur

- Ahrne, G., Brunsson, N. 2011: Organization outside organizations: the significance of partial organization. *Organization*, 18. Jg., Heft 1, 83–104.
- Ashforth, B. E., Mael, F. 1989: Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14. Jg., Heft 1, 20–39.

- Benkler, Y. 2002: Coase's Penguin, or, Linux and The Nature of the Firm. *Yale Law Journal*, 112. Jg., Heft 3, 369–446.
- Brint, St. G. 1994: *In an Age of Experts: The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life*. Princeton: Princeton University Press.
- Brown, J. S., Duguid, P. 1991: Organizational Learning and Communities-of-Practice: Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation. *Organization Science*, 2. Jg., Heft 1, 40–57.
- Child, J., Fulk, J. 1982: Maintenance of Occupational Control: The Case of Professions. *Work and Occupations*, 9. Jg., Heft 2, 155–192.
- Dahlander, L., Magnusson, M. G. 2005: Relationships between open source software companies and communities: Observations from Nordic firms. *Research Policy*, 34. Jg., Heft 4, 481–493.
- DeSanctis, G., Monge, P. 1999: Introduction to the Special Issue: Communication Processes for Virtual Organizations. *Organization Science*, 10. Jg., Heft 6, 693–703.
- Dolata, U., Schrape, J.-F. 2014: Kollektives Handeln im Internet. Eine akteurtheoretische Fundierung. *Berliner Journal für Soziologie*, 24. Jg., Heft 1, 5–30.
- Freidson, E. 1984: The Changing Nature of Professional Control. *Annual Review of Sociology*, 10. Jg., 1–20.
- Freidson, E. 2001: *Professionalism: The third Logic*. Cambridge: Polity Press.
- Gläser, J. 2006: *Wissenschaftliche Produktionsgemeinschaften. Die soziale Ordnung der Forschung*. Frankfurt am Main: Campus.
- Gläser, J. 2007a: Gemeinschaft. In A. Benz, S. Lütz, U. Schimank, G. Simonis (Hg.), *Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder*. Wiesbaden: VS, 82–92.
- Gläser, J. 2007b: The Social Order of Open Source Software Production. In K. St. Amant, B. Still (Hg.), *Handbook of Research on Open Source Software: Technological, Economic, and Social Perspectives*. Hershey, PA: Idea Group Inc., 168–182.
- Gläser, J. Lange, St. 2007. Wissenschaft. In A. Benz, S. Lütz, U. Schimank, G. Simonis (Hg.), *Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder*. Wiesbaden: VS, 437–451.
- Goode, W. J. 1957: Community Within a Community: The Professions. *American Sociological Review*, 22. Jg., Heft 2, 194–201.
- Grabher, G. 2004: Temporary Architectures of Learning: Knowledge Governance in Project Ecologies. *Organization Studies*, 25. Jg., Heft 9, 1491–1514.
- Haas, P. M. 1992: Introduction: Epistemic Communities and International Policy Coordination. *International Organization*, 46. Jg., Heft 1, 1–35.
- Hippel, E. von 1987: Cooperation between rivals: Informal know-how trading. *Research Policy*, 16. Jg., Heft 6, 291–302.
- Hippel, E. von 2005: Democratizing innovation: The evolving phenomenon of user innovation. *Journal für Betriebswirtschaft*, 55. Jg., Heft 1, 63–78.
- Lave, J., Wenger, E. C. 1991: *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Maanen, J. van, Barley, St. R. 1984: Occupational Communities: Culture and Control in Organizations. In B. Straw, L. Cummings (Hg.), *Research in Organizational Behaviour*. London: JAI Press, 287–365.
- Marquis, Ch., Lounsbury, M. Greenwood, R. 2011: Introduction: Community as an Institutional Order and a Type of Organizing. In Ch. Marquis, M. Lounsbury, R. Greenwood (Hg.), *Communities and Organizations*. Bingley: Emerald Group, ix–xxvii.
- Mateos-Garcia, J., Steinmueller, W. E. 2008: The institutions of open source software: Examining the Debian community. *Information Economics and Policy*, 20. Jg., Heft 4, 333–344.
- McAlexander, J. H., Schouten, J. W., Koenig, H. F. 2002: Building Brand Community. *Journal of Marketing*, 66. Jg., Heft 1, 38–54.
- O'Mahony, S. 2003: Guarding the commons: how community managed software projects protect their work. *Research Policy*, 32. Jg., Heft 7, 1179–1198.

- O'Mahony, S., Bechky, B. A. 2008: Boundary Organizations: Enabling Collaboration among Unexpected Allies. *Administrative Science Quarterly*, 53. Jg., Heft 3, 422–459.
- O'Mahony, S., Ferraro, F. 2007: The Emergence of Governance in an Open Source Community. *Academy of Management Journal*, 50. Jg. Heft 5, 1079–1106.
- O'Mahony, S., Lakhani, K. R. 2011: Organizations in the Shadow of Communities. In Ch. Marquis, M. Lounsbury, R. Greenwood (Hg.), *Communities and Organizations*. Bingley: Emerald Group, 3–36.
- Perrow, Ch. 1991: A society of organizations. In *Theory and Society*, 20. Jg., Heft 6, 725–762.
- Schimank, U. 2007: Elementare Mechanismen. In A. Benz, S. Lütz, U. Schimank, G. Simonis (Hg.), *Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 29–45.
- Schimank, U. 2014: Wandel der »Regelungsstrukturen« des Hochschulsystems und die Folgen für die wissenschaftliche Forschung – zur Entwicklung der Governance-Perspektive. In A. Bora, A. Henkel, C. Reinhardt (Hg.), *Wissensregulierung und Regulierungswissen*. Weilerswist: Velbrück, 19–40.
- Schreyögg, G., Sydow, J. 2010: CROSSROADS – Organizing for Fluidity? Dilemmas of New Organizational Forms. *Organization Science*, 21. Jg., Heft 6, 1251–1262.
- Seidel, M.-D. L., Stewart, K. L. 2011: An Initial Description of the C-Form. In Ch. Marquis, M. Lounsbury, R. Greenwood (Hg.), *Communities and Organizations*. Bingley: Emerald Group, 37–72.
- Simpson, R. L. 1985: Social Control of Occupations and Work. *Annual Review of Sociology*, 11. Jg., 415–436.
- Viégas, F. B., Wattenberg, M. and McKeon, M. M. 2007: The Hidden Order of Wikipedia. In Douglas Schuler (Hg.), *Online Communities and Social Computing*. Berlin, Heidelberg: Springer, 445–454.
- Whitley, R. Gläser, J. 2014: The Impact of Institutional Reforms on the Nature of Universities as Organisations. In R. Whitley, J. Gläser (Hg.), *Organizational Transformation and Scientific Change: The Impact of Institutional Restructuring on Universities and Intellectual Innovation*. Bingley: Emerald Group, 19–49.
- Zabusky, St, Barley, St. R. 1996: Redefining success: Ethnographic observations on the careers of technicians. In P. Osterman (Hg.), *Broken Ladders: White-Collar Careers in Transition*. Cambridge: Cambridge University Press, 185–214.