

Arbeitskreis „Organisation und Bewertung“ in der Sektion Organisationssoziologie

Praktiken des Bewertens sind allgegenwärtig: Schüler*innen werden benotet, Universitäten gerankt, Preise festgelegt, Opernaufführungen kritisiert, Rechenschaftsberichte angefertigt oder Gütesiegel vergeben. Organisationen sind dabei in vielfältiger Weise in das Bewertungsgeschehen einbezogen: Sie geben den sozialen Rahmen ab, in dem Bewertungen vollzogen werden, produzieren und kommunizieren Bewertungen und werden schließlich auch selbst regelmäßig bewertet, evaluiert, geratet und gerankt. Trotz dieser vielfältigen empirischen Zusammenhänge findet weder in der Soziologie der Bewertung bzw. den Valuation Studies noch in der Organisationssoziologie eine systematische Auseinandersetzung mit den Schnittstellen zwischen Organisation und Bewertung statt. Ziel des Arbeitskreises ist es, zu einer stärkeren Integration von Bewertungsforschung und der Organisationssoziologie beizutragen. Er beschränkt sich dabei nicht auf die Perspektive der Valuation Studies im engeren Sinne, sondern berücksichtigt auch die weiteren einschlägigen Diskussionen um Themen wie Vergleich, Quantifizierung, Standardisierung, Kommensurierung, Kategorisierung und Datafizierung. Die Fruchtbarkeit einer solchen übergreifenden Perspektive hat sich an den vielfältigen konzeptionellen und empirischen Beiträgen sowie in dem großen Interesse an der Frühjahrstagung der Sektion Organisationssoziologie 2018 gezeigt.

Der Arbeitskreis nimmt den Impuls der Frühjahrstagung mit dem Ziel auf, ein Forum für den gegenseitigen Austausch und die kritische Auseinandersetzung über den Zusammenhang von Organisation und Bewertung zu schaffen. Wir fragen wann, wo und wie Bewertungsprozesse durch Organisation strukturiert werden und vice versa. Zahlreiche Schnittstellen zwischen Bewertung und Organisation können empirisch beobachtet werden und erfordern jeweils eigene Fragestellungen, theoretische Konzepte und Forschungsansätze. In einer ersten Annäherung kann analytisch zwischen drei Schnittstellen unterschieden werden:

- Bewertungen von Organisationen
- Bewertung durch Organisationen
- Bewertung in Organisationen

Die erste Schnittstelle „Bewertung von Organisationen“ betrifft Bewertungen als Umweltfaktoren von Organisationen, die ihre Legitimität und ihren Zugang zu Ressourcen beeinflussen. Organisationen stellen hier das Objekt von gesellschaftlichen Bewertungsprozessen dar. Hochschulen werden etwa durch Rankings vergleichend bewertet. Die Kreditwürdigkeit von Banken und Wirtschaftsunternehmen wird in Maßzahlen übersetzt, die Fähigkeit von Krankenhäusern, bestimmte Krankheitsbilder zu behandeln, wird zertifiziert und Schulen werden mit Preisen ausgezeichnet. Diese Schnittstelle zwischen Bewertung und Organisation lenkt den analytischen Fokus primär auf die Reaktionen von Organisationen auf Bewertungsprozesse und die Folgen, die Rankings, Preise und Zertifizierungen für Organisationen und ihr Überleben haben. Welche internen Dynamiken werden in Organisationen durch Bewertungen ausgelöst? Wie reagieren Organisationen auf solche Bewertungen in ihrer Darstellung nach außen? Wie hängt das Überleben von Organisationen mit den Ergebnissen von Bewertungsprozessen zusammen? Darüber

hinaus stellt sich die Frage nach der Konstruktion und Legitimierung der jeweils dominanten Bewertungsprozesse? Was beinhaltet die Bewertung von Organisationen und wie verändert sich diese sich durch Raum und Zeit?

Bewertungen sind, zweitens, auch häufig Produkte von Organisationen. So sind Bewertungen, mit denen sich Organisationen konfrontiert sehen, in der Regel durch Organisationen vorgenommen worden. Diese Schnittstelle zwischen Organisation und Bewertung wirft zahlreiche Fragen auf. Wir unterscheiden zwischen Organisationen, die primär Bewertungen produzieren und solchen, bei denen Bewertungen Nebenprodukte des alltäglichen Operierens darstellen. Den erstgenannten Typ bezeichnen wir als Bewertungsorganisationen, für die etwa Ratingagenturen als Beispiel dienen können. Aus organisationssoziologischer Perspektive stellt sich die Frage, mit welchen spezifischen Organisationsproblemen Bewertungsorganisationen konfrontiert sind. Wie sichern Bewertungsorganisationen das Überleben als Organisationen? Wie reagieren Bewertungsorganisationen auf Veränderungen in ihrer Umwelt, etwa auf Konkurrenz oder den Wandel des Bewertungsgegenstandes? Wie generieren Bewertungsorganisationen Legitimität und das notwendige symbolische Kapital damit ihre Bewertungen rezipiert werden? Wie beeinflussen unterschiedliche Typen von Organisationen Bewertungsprozesse und die jeweiligen gesellschaftlichen Sektoren, in denen sie operieren? So gibt es in der Literatur eine Unterscheidung zwischen kommerziellen und nicht-kommerziellen Bewertungsorganisationen. Darüber, wie sich solche Unterschiede konkret auf Bewertungsprozesse und darüber hinaus auf gesellschaftlichen Wandel auswirken, ist jedoch bisher wenig bekannt.

Eine dritte Schnittstelle zwischen Organisations- und Bewertungsprozessen besteht in der Frage, wie Organisationen Bewertungssituationen innerhalb ihrer Grenzen strukturieren. Organisation zeichnet aus, dass sie formalisierte, normative Erwartungen an das Handeln ihrer Mitglieder richten. Oft betreffen diese normativen Erwartungen auch die Art und Weise, wie Organisationsmitglieder Bewertungen vorzunehmen haben. Anglo-Amerikanische Universitäten richten so etwa an ihr Lehrpersonal die Erwartung, dass die Verteilung von Noten in ihren Klassen sich der Normalverteilung annähert. Die Schnittstelle „Bewertung in Organisationen“ verweist theoretisch auf die Beziehung formeller und informeller Regeln innerhalb von Organisationen, die Bewertungsprozesse in Organisationen strukturieren. Aus der Perspektive der Valuation Studies, die oft ausgehend von Bewertungssituationen argumentieren, stellt sich die Frage, wie Bewertungssituationen durch organisationale Regeln und Verfahren beeinflusst werden. Relevant sind in diesem Kontext etwa folgende Fragestellungen: Wie gehen Organisationsmitglieder mit normativen Erwartungen an ihr Bewertungshandeln um? Wie gliedern sie extern auferlegte Bewertungserwartungen in ihren organisationalen Alltag ein? Welche informellen Strukturen entwickeln sich in Organisationen in Reaktion auf solche formalisierten normativen Ansprüche? Wie unterscheiden sich durch organisationale Regeln strukturierte Bewertungssituationen von Bewertungssituationen, die solchen Regeln nicht unterworfen sind?

Die drei hier aufgezeigten Schnittstellen sollen im Arbeitskreis als Ausgangspunkt für die weitere theoretische und empirische Forschung, Veranstaltungen und Diskussionen genommen werden.