



HØGSKOLEN I HARSTAD

Utlånseksemplar

S
k
r
i
f
t
s
e
r
i
e

Sen. 478/1999:6
eho. 2

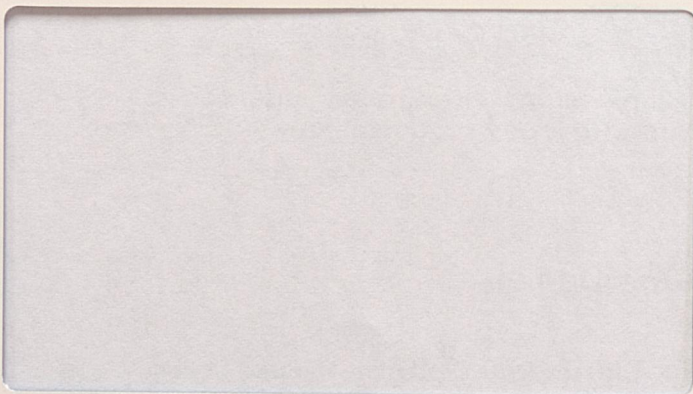
**Organisasjonsfeltbegrepet innenfor
nyinstitusjonell organisasjonsteori**

Ådne Danielsen

HiH Skriftserie 1999/6 - Harstad College



80GA22040



ser. 478/1999:6
eko. 2

**Organisasjonsfeltbegrepet innenfor
nyinstitusjonell organisasjonsteori**

Ådne Danielsen

HiH Skriftserie 1999/6 - Harstad College

HØGSKOLEN I HARSTAD
HARSTAD COLLEGE

Tittel Organisasjonsfeltbegrepet innenfor nyinstitusjonell organisasjonsteori		Nummer/Number 1999/6
		Sider/Pages 17
Forfatter/Author Ådne Danielsen		
Avdeling/Department Økonomi- og samfunnsfag	Prosjekt/Project	
Sammendrag/Abstract Dette skriftet ble opprinnelig skrevet og utgitt som et Dr.polit.-essay ved Dr.polit-programmet ved Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Oslo. Det handler om organisasjonsfeltbegrepet innenfor nyinstitusjonell teori. Jeg vil gjøre rede for hvordan samspillet mellom organisasjoner og omgivelser forstås ved hjelp av dette begrepet, og videre hvordan et slikt samspill kan være med på å fremme organisatoriske endringsprosesser i form av reformer. Forestillingen om organisasjonsfelt er, i forhold til det jeg opplever som begrepets forklaringskraft, lite omtalt i organisasjonsteoretiske drøftelser og analyser. Derfor vil jeg i dette skriftet ta for meg dette begrepet. Jeg vil argumentere for at organisasjonsfeltbegrepet gir en utfyllende forståelse av organisasjoners forhold til sine omgivelser utover det 'tradisjonelle' skillet mellom organisasjoner og omgivelser.		
Stikkord	organisasjonsteori nyinstitusjonell teori organisasjonsfelt	Key Words
ISBN 82-453-0122-1	ISSN 0807-2698	

FORORD

Dette skriftet handler om organisasjonsfeltbegrepet innenfor nyinstitusjonell teori. Jeg vil gjøre rede for hvordan samspillet mellom organisasjoner og omgivelser forstås ved hjelp av dette begrepet, og videre hvordan et slikt samspill kan være med på å fremme organisatoriske endringsprosesser i form av reformer. Forestillingen om organisasjonsfelt, er i forhold til det jeg opplever som begrepets forklaringskraft, lite omtalt i organisasjonsteoretiske drøftelser og analyser. Derfor vil jeg i dette skriftet ta for meg nettopp dette begrepet. Jeg vil argumentere for at organisasjonsfeltbegrepet gir en utfyllende forståelse av organisasjoners forhold til sine omgivelser utover det 'tradisjonelle' skillet mellom organisasjoner og omgivelser.

INNLEDNING

Innenfor organisasjonsteorien har det blitt utviklet et mangfold av teorier som tar for seg endringsprosesser i organisasjoner. I grove trekk skiller det mellom teorier som ser på forandringer som en konsekvens av *strategiske valg*, og teorier som ser på forandring som en konsekvens av *påvirkning fra omgivelsene*. I det første tilfellet finnes årsakene til valg av ny organisasjonsform i organisasjonen. Organisasjonen ses på som et [tilnærmet-] *lukket* system (Scott 1991). Denne type forklaringer er vanlig i teorier der strategier settes i fokus, i teorier om politiske prosesser i organisasjoner (Lindblom 1959), og innenfor tradisjonell beslutningsteori (March&Simon 1958). I det andre tilfellet forklares endringer som en konsekvens av forhold *utenfor* organisasjonen. Eksempler kan være organisasjoner som opptrer overfor 'lite vennlige' omgivelser, videre organisasjoner som må ta hensyn til teknologisk nyvinning utenfor beslutningstakernes kontroll. Organisasjonen ses som et åpent system (Scott 1991). Denne type forklaringer hører inn under den såkalte 'gammel'-institusjonelle teoriretning (Selznick 1957), contingency-teorier (Thompson 1967, Perrow 1986, Scott 1991), ressursavhengighetsteorier (Pfeffer&Salancik 1978), og populasjons-økologiteorier (Hannan&Freeman 1982). Disse utgjør sentrale utviklingslinjer innenfor organisasjonsteorien.

I forlengelsen av de ovennevnte teoriretninger har de senere års oppmerksomhet i stor grad blitt rettet mot det såkalte nyinstitusjonelle paradigmet (Meyer& Rowan 1977, Dimaggio&Powell 1983, 1991). Kjernen i denne delen av institusjonell teori tar utgangspunkt i individers felles forståelse og oppfatning av den sosiale virkelighet. Når samhandling gjentas over tid oppstår det felles fortolkninger av virkeligheten, som får den samme virkelighet til å fremstå som en objektiv realitet (Berger&Luckman 1967). De normer og verdier som etableres tas etter hvert for gitt. I lys av disse etableres det så meninger omkring hva som er gode eller dårlige organisasjonsformer. Den enkelte organisasjon må således forholde seg til omgivelser som fungerer som premissleverandør for hvordan organisasjonen *bør* utforme og utøve sin spesifikke aktivitet. Innenfor nyinstitusjonell teori skiller det mellom to typer omgivelser (Meyer&Rowan 1977). Den ene benevnes som tekniske omgivelser. Det er her snakk om i hvor stor grad organisasjonen oppleves som formålsrasjonell i en teknisk-instrumentell forstand. Oppslutning avhenger da av hva man faktisk gjør og hvor effektivt dette skjer (Christensen 1994). Den andre, og viktigste formen innenfor den nyinstitusjonelle tilnærming, er de *institusjonelle omgivelser* (Meyer&Rowan 1977). Disse har ikke en handlingsrettet karakter. Her fokuseres det istedet på hvilke normer og verdier som er akseptable. Med andre ord hvilke tenkemåter, profesjoner, kunnskapstyper, prosedyrer, styringsteknikker, servicetjenester etc. som *oppfattes* som de mest hensiktsmessige. For en organisasjon handler det om å holde seg orientert om hva som

fremtrer som legitime standarder for hvilken virksomhet man bør bedrive og hvordan denne kan utformes. Dette er med på å begrense antall frihetsgrader. Den enkelte organisasjon streber mot en verdimesig kongruens med det samfunn den inngår som en del av (Røvik 1992). På den måte kobles ikke lengre organisasjonsaktiviteter utelukkende opp til en effektivitetslogikk. Konvensjoner og konformitetspress fra omgivelsene spiller en vel så stor rolle. Når slike konvensjoner etter hvert blir allment utbredt så kan de oppnå status som *institusjonaliserte og rasjonaliserte myter* (Meyer&Rowan 1977). Den rasjonaliserte myte fremstår som den rette måte å organisere en virksomhet på. Gjennom slike prosesser utvikler organisasjoner klare likhetstrekk. Imitasjon gir formlikhet, eller isomorfi (Dimaggio 1988). I 'gammelinstitusjonalismen' ble omgivelsene sett på som en trussel, noe som da ville fremme *unikhet* ved den enkelte organisasjon (Selznick 1957). Ved å legge det nyinstitusjonelle perspektiv til grunn blir konklusjonen dermed en annen. Organisasjoner forandres her mot å bli mer *lik* hverandre. Legitimitet oppnås ved å adoptere signaler fra omgivelsene om hvordan man *bør* organisere sine aktiviteter. Det viktigste blir å vise frem innovative evner. Det er dog viktig å påpeke at spredning av slike rasjonaliserte myter *ikke* trenger å føre til faktiske endringer i organisasjonen. Mytene oppfattes primært som metastrukturelle elementer, dvs. at de fungerer som en ferniss mot omgivelsene uten instrumentelle effekter (Christensen 1994:31). Organisasjonen opererer dermed med to parallelle aktiviteter, en offisiell og en operasjonell.

Jeg har så langt, i grove trekk, skissert noen hovedutviklingslinjer innenfor organisasjonsteorien. Når det kommer til nyinstitusjonell teori så har *samhandlingsmønstrene* mellom organisasjon og omgivelser i mindre grad blitt gjort til gjenstand for utdypende kommentarer i organisasjonsteoretiske studier. Spørsmål omkring hvem som påvirker hvem, og hva som påvirker hva, har blitt lite debattert. Hvilke forhold i omgivelsene er det som får en organisasjon til å la seg påvirke? Når blir signaler og påtrykk fra omgivelsene tatt på alvor? Når blir ideer og forestillinger om den gode organisasjonsform forkastet? I hvilke sammenhenger blir trykket på en organisasjon så stort at behovet for faktiske, eller fernissbaserte endringer føles påtrengende?

Et sannsynlig svar vil være en organisasjons følelse av *berørthet* av prosesser, ideologier, tanker, strukturmønstre etc. fra omgivelsene. Når en organisasjon opplever trykk utenfra som på en eller annen måte kan tenkes å virke inn på den samme organisasjon, så må organisasjonen selvsagt føle seg berørt av dette. Denne berørtheten kan derav tenkes å utløse en organisatorisk respons på de krav- eller støttemekanismer som måtte 'opptre' i omgivelsene. Det er her forestillingen om organisasjonsfelt eller organisatoriske felt kommer

inn¹. Jeg vil nedenfor argumentere for at organisasjonsfeltbegrepet gi en *utfyllende* forståelse av samspillet mellom den enkelte organisasjon og dens omgivelser.

ORGANISASJONSFELT

Gjennom begrepet *organisasjonsfelt* har det tradisjonelle skillet mellom organisasjon og omgivelse blitt utfordret ved en nedtoning av dette (Meyer 1994). Med feltbegrepet rettes fokus mot aktører med tilhørighet til *ulike* arenaer, opptatt av *samme* fenomen. Selve feltet består i avgrensede aktiviteter på tvers av det som tradisjonelt oppfattes som organisasjonsgrenser (Forssell 1993). Oppmerksomheten rettes ikke lengre mot den spesifikke organisasjon, men mot hva involverte aktører faktisk gjør. Totaliteten av relevante aktører, og feltets struktur og innhold bestemmes ikke å priori slik det blir gjort innenfor 'tradisjonell' organisasjonsteori. Feltet defineres i stedet på grunnlag av kunnskapstilfanget fra empiriske undersøkelser om hvem som er de faktisk deltakende (ibid. 1993:172). Det organisatoriske felt oppstår gjennom en forestilling om at aktører på ett eller annet vis hører sammen. Dimaggio og Powell (1983) sier det på følgende måte:

"...those organizations that, in the aggregate, constitute a recognized area of institutional life: key suppliers, resource and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce similar services or products".

Med organisasjonsfeltbegrepet blir ikke lengre omgivelser sett på som utelukkende eksterne til den enkelte organisasjon. Fokus flyttes fra en "oss-dem"-terminologi til en "vi"-terminologi. Med Scott et al. (1996) kan vi si at alle berørte aktører tilhører en felles kontekst. Dimaggio og Powell (1991:65) beskriver denne forståelsen av organisasjonsfeltet som: *"...organizations in the same line of business, being structured into an actual field"*.

Så langt har jeg påpekt at feltet holdes sammen gjennom bestemte virksomheter. Videre må virksomhetsområdets *grenser* defineres. Forssell (1992) sier at et organisatorisk felt dannes gjennom organisasjoner og aktører som er sysselsatt med en bestemt *institusjonell* virksomhet. Med institusjonell virksomhet kan vi forstå aktiviteter som vi har en felles oppfatning eller betegnelse på, aktiviteter som er blitt *institusjonalisert*. Eksempler kan være såvidt forskjellige som likestillingspolitikk , samferdsel, teater, idrett, utdanning etc. Forssell (ibid.) benevner dette som den allmenne kategori for feltet. Men feltet kan også avgrenses inn i spesielle indre kategorier(subfelt). Hvem som herunder er aktørene avgjøres av den kunnskap om feltet som vår empiri gir. Et eksempel kan være samferdelspolitikk som allmenn kategori, med luftfart som et *subfelt*. Det er samtidig viktig å være klar over at

¹I skandinavisk litteratur blir organisasjonsfelt/organisatorisk felt brukt om hverandre, uten noe innholdsmessig skille uttrykkene i mellom. Se f.eks Forssell 1992.

organisatoriske felt sjelden kan bestemmes entydig og objektivt. Feltets grenser er i bokstavelig forstand ikke "synlige", og det er på ingen måte selvsagt at alle aktører definerer det - det vil si beskriver dets omfang og innhold - på samme måte. Man kan dog enes om at feltets grenser går langs en *funksjonell akse*, og ikke langs en geografisk (Scott&Meyer 1983:137). I følge Meyer (1994) kan man hvis empirien tilsier det, ikke bare rette fokus mot organisasjoners nære omgivelser, men i hans språkdrakt må man også kunne rette fokus mot: *"...a broader category of organizational theories that stress the importance of wider environments"* (Meyer 1994:28).

Med "wider environments" forstår vi ikke bare en forflytning av fokus fra det lokale til det nasjonale, men også til *det globale*. Meyer uttrykker det videre slik:

"The effect is that organizational structure tends to be less predictable in sectoral and national environmental factors and more predictable in worldwide trends. These trends may hit with special force on transnational organizations themselves, but they strike all sorts of organizations, increasingly in every country and sector" (Meyer 1994:53).

Et slikt fokus åpner opp for en forståelse av endringsprosesser som noe mer enn lokale organisatoriske fenomener. Det kan sågar være snakk om en fremvekst av tilnærmede globale standarder for organisering implementert på nasjonale eller lokale nivåer. Vi åpner på den måten opp for en forståelse av endringer (f.eks reformvirksomheter) som *noe mer* en bevisst anlagte endringer, sprunget ut fra den enkelte organisasjon og/eller dens nære omgivelser. Med organisasjonsfelt-tilnærmingen øker potensialet for en helhetlig, kontekstuell forståelse av reformprosesser. "Vi"-terminologien får gjennomslag.

Figur 1 illustrerer forskjellen mellom organisasjonsteoretiske tilnærminger som tar utgangspunkt i den enkelte organisasjon (rutene 1 og 2), og det analyse-nivå organisasjonsfeltbegrepet kan plasseres inn under (rutene 3 og 4) .

Figur 1 :

		TID	
		Kort	Lang
ANALYSE- NIVÅ	Organi- sasjon	1	2
	Organisjons- felt	3	4

* Figurens *rute 1* viser til studier som omhandler avgrensede organisasjoner som over relativt korte tidsspenn gjennomgår endringsprosesser. Slike studier er vanlige å finne der f.eks reformideer synes å oppstå og å bli implementert over korte tidsrom.

* I *rute 2* finner vi studier av avgrensede organisasjoner som gjennomgår endringer over lengre tidsspenn. Et klassisk eksempel her er Selznicks studie av "Tennessee Valley Authority(TVA) and The Grass Roots", et stort regionalt utviklingsprosjekt i USAs sydstater på 40-tallet (Selznick 1949). Et annet eksempel er Nils Brunssons studie av reformer i Statens Järnveger i Sverige (Brunsson 1989).

* *Rute 3* omhandler *organisasjonsfelt* som kan tenkes å gjennomgå reform- og reorganiseringsprosesser over *kort tid*, f.eks T.Christensens studie av virksomhetsplanlegging og målstyring i fire utdanningsinstitusjoner, som til sammen utgjør et *utdanningsfelt* (Christensen 1991).

* Under *rute 4* kan studier som tar for seg endringer innenfor *organisatoriske felt* over *lengre tid* plasseres. Dimaggio og Powell har bl.a gjort et museumsstudium som har strukket seg over lang tid og som har implisert forskjellige organisasjoner innenfor et *kulturfelt* (Dimaggio&Powell 1991). Anders Forssells studie av "moderne tider i sparebanken" er et annet eksempel (Forssell 1992).

En kritikk som i den senere tid har blitt reist mot organisasjonsforskningen er nettopp at den i for liten grad har tatt hensyn til *mer komplekse omgivelsesbaserte og langtidbaserte faktorer* som forklaringsvariabler for hvordan organisatoriske endringsprosesser oppstår og utvikles (over tid) (Meyer 1994:29). Det kan kanskje synes vel ambisiøst å imøtekomme en slik kritikk gjennom et essay som dette, men de siste års utvikling av det nyinstitusjonelle perspektivet har etter min mening fremmet ideer som gjør det verdt å 'summere' opp noen av de ulike betraktninger omkring dette temaet. Det er spesielt den senere tids fokusering på endringsprosessers mytelignende karakter som blir forsøkt plassert inn i en organisasjonsfeltekontekst.

ORGANISASJONSFELTBEGREPET SOM EN DEL AV DEN NY- INSTITUSJONELLE TEORIBYGGING

I det nyinstitusjonelle perspektiv fokuseres det som kjent på at organisasjoner ikke bare påvirkes gjennom allokering av materielle ressurser (som innenfor ressursavhengighetsteori), det fokuseres også på at ideer og forestillinger om den gode organisasjonsform overføres fra omverdenen til den enkelte organisasjon, og som nevnt, innenfor et organisatorisk felt til- og mellom feltets aktører.

Et slikt perspektiv åpner for en forståelse av at organisasjoner i et åpent og moderne samfunn ikke kan utestenge ideer fra omverdenen. Deltakere i en bestemt organisasjon deltar også på andre arenaer og blir dermed formidlere av forestillinger "utenfra" om hvordan vi best kan

forme ulike institusjonelle arrangementer. Begrensningen består i de tilgjengelige institusjonelle repertoar av organisasjonsformer, men desto *større feltet er*, desto større sannsynlighet er det for at mangfoldet i de institusjonelle repertoar øker. Det er slikt sett naturlig å anta at kompleksiteten også vil øke, men på sikt så vil det være *noen standarder som vinner frem*. Bestemte konformitetspress nedfelles i form av regellignende sosiale "fakta", som man *bør* forsøke å etterleve (Zucker 1987). På den måten kan man tale om ulike sett med *normative standarder*, nedfelt i organisasjonsfeltet. Med normative standarder forstås sosialt konstruerte normer for hvordan en virksomhet innenfor et bestemt organisatorisk felt (eller sub-felt) utformes med tanke på feltets strukturer, prosesser og ideologier. Vi har mao. med en sosialt konstruert virkelighet å gjøre, der mennesker gjennom samhandling etablerer standarder for sine handlinger. I neste trinn blir så denne virkeligheten til en objektiv realitet, noe man tar for gitt (Berger&Luckmann 1967). Samlet vil jeg beskrive denne virksomheten som et *normativt klima*. Det normative klimaet består av et sett med premisser og verdier som innenfor en periode dominerer et bestemt samfunnsmessig felt. Med utgangspunkt i et slikt klima oppnår noen organisasjonsformer status som bedre enn andre, og setter dermed standarder for hvordan f.eks reformvirksomheter i offentlig sektor bør utformes. Innholdet i det normative klimaet innenfor et avgrenset organisatorisk felt vil dermed (som uavhengig variabel) kunne spille en avgjørende rolle for oppkomst- og implementering av reformrettede virksomheter. Dette ved at rådende normative oppfatninger vil kunne virke styrende på *a) hva som anses som problemer b) hva som anses som løsninger, og til slutt c) hva som i resultatøyemed ses på som reformmessige suksesser eller fiaskoer*. Scott sammenfatter slike institusjonaliseringsprosesser på følgende måte:

"...institutionalization is viewed as the social process by which individuals come to accept a shared definition of social reality, a conception whose validity is seen as independent of the actors own views or actions - but is taken for granted as the way things are and/or the way things are to be done" (Scott 1987:496).

Sitatet overfor viser til en grunnleggende forestilling om at det er en sammenheng mellom normativt klima og tilbøyelighet til iverksetting av reformprosesser. Det normative klima 'gir' premisser som involverte aktører i og utenfor organisasjoner mer eller mindre bevisst forholder seg til. Har et bestemt normativt klima først blitt etablert, vil ideer og forestillinger som bryter med de dominerende institusjonaliserte standarder bli avvist. På den måte er det er det nærliggende å anta at innhold og utforming av ulike reformvirksomheter må ses på som noe mer enn et resultat av intenderte prosesser på rasjonelt grunnlag. Det er organisasjonsfeltets normative klima som gir premisser for den organisatoriske form og -virksomhetsutøvelse. Måten vi kan forstå og forklare organisasjoners reformtilbøyelighet på må derfor ta utgangspunkt i det til enhver tid rådende normative klimaet. Resonnementet blir

at organisatoriske *endringsprosesser* kan inntre som en konsekvens av normative klimaskifter innenfor organisasjonsfeltkonteksten. De normative standarder for organisering som finnes innenfor et felt ses ikke på som statiske, de kan gjennomgå endringer, i min språkdrakt i form av normative klimaskifter. Nye ideer om hvordan organisasjoner bør se ut og om hva de bør gjøre trenger inn i organisasjonene, og utkonkurrerer etablerte forestillinger. Skal en virksomhet omlegges/endres så krever dette aktører som går foran med alternative forestillinger om hvordan dette bør skje. Dette kan skje gjennom internt eller eksternt fremvoksende erkjennelseprosesser om behov for organisatoriske endringer. Ideer fra omverdenen påvirker aktører i organisasjonene til kursendringer, eller ved at organisasjoner gjennom nyrekruttering tilegner seg aktører med alternativ kunnskap. Slike aktører kan vi kalle *reformatører* (Forssell 1992). Organisasjonsfeltets verdigrunnlag og/eller komposisjon endres. Jeg tenker her på hva som utgjør feltets verdigrunnlag, og på hva som inngår i - og utgjør feltets størrelse - i form av deltakere, grenser og virksomhetsregler. Jo større feltet er desto større sannsynlighet er det for at mangfoldet i de institusjonelle repertoarer øker. Påvirkningspotensialet øker med økt antall deltakere. Flere virksomheter kan føre til at feltet "fylles" med elementer fra ulike organisasjonsformer (ibid.). Derved endres feltes komposisjon og en naturlig konsekvens vil være en økende sannsynlighet for at normativt anlagte endringer inntreffer. Et betegnende tilfelle har vi når organisasjonsfeltets grenser endres som følge av at bestemte aktører danner interessekonstellasjoner i den hensikt å påvirke feltets institusjonelle repertoarer i nye retninger. Et eksempel kan være hvordan opprettelse av interesseorganisasjoner påvirker bestemte policylinjer i nye retninger. Dette er samtidig et eksempel på en feltdefinerende prosess som innlemmer nye aktører i feltet. Man må dog også ta høyde for en motsatt situasjon, ved at bestemte grupperinger kan utestenges fra feltet. I begge tilfeller endres feltets komposisjon. Dette kan bety at nye ideer og holdninger kan komme til eller falle fra. Hovedresonnementet ovenfor består i en antakelse om at enkeltorganisasjoner og bestemte organisatoriske felt hele tiden påvirkes av hverandre og omverdenen.

KILDENE TIL ENDRINGSPROSESSER I ORGANISASJONSFELTET

Jeg har ovenfor fokusert på endringer som en konsekvens av nytenkning og fremvekst av nye feltgrenser. Hvem er så aktørene bak opphavet til slike endringer? Eller mer konkret; hvem er reformatørene? Hvem som inngår i reformatørrollen vil selvsagt avhenge av det enkelte case. Men ofte fremstår følgende aktører som viktige i forbindelse med reformprosesser:

1. For det første kan *statlige myndigheter*, både nasjonale og internasjonale, være en kilde til at bestemte organisasjonsformer blir institusjonalisert.
2. En viktig reformatør-rolle kan også ulike (normative) *forskningsfora* ha. Det finnes mange eksempler på endringsprosesser som har blitt legitimert på grunnlag av "siste nytt" fra forskningsfronten.
3. En annen "leverandør" av institusjonaliserte standarder synes å være ulike *profesjoner* (Dimaggio&Powell 1983). Disse kjennetegnes ved sitt genuine kunnskapsgrunnlag, og sine felles faglige- og etiske normer. Den autoritative tyngde bak profesjonene kan føre til at profesjonsstandarder blir til institusjonaliserte standarder for hvordan vi velger å forme våre organisatoriske arrangementer.
4. Videre kan selvsagt formelle interesseorganisasjoner være bærere av forestillinger om hvordan bestemte institusjonelle arrangement bør utformes.
5. Kildene til institusjonaliserte standarder trenger ikke nødvendigvis å oppstå i regi av formelle organisasjoner. Meyer og Rowan (1977) og Scott et. al (1996) poengterer at "*den offentlige opinion*" i seg selv kan ha en reformatørrolle. Enkelt-personer, såkalte "*institutional entrepreneurs*" kan være opphavet til at bestemte organisasjonsformer blir til institusjonaliserte standarder (Scott *ibid.*).
6. Som et siste punkt kan autoritative sentre utover punktene 1 tom 5. tas med. Jeg tenker her f.eks på aktører som i kraft av sin formelle, naturlige eller karismatiske autoritet fremstår som troverdige leverandører av 'gode' og 'tidsriktige' organisasjonsformer. Røviks (1992a) fokusering på offentlig sektors bruk av organisasjonskonsulenter kan være et illustrerende eksempel.

Endring av institusjonaliserte standarder blir her et resultat av det "sluttprodukt" som utgår fra den virksomhet reformatørene utøver. Denne virksomheten er - siden den omfatter en endringsprosess - et resultat av en sosial *refortolkning* av meningsbærende elementer ved den opprinnelige standard. Slik sett gir det mening i å tale om et normativt klimaskifte. Vi har tatt utgangspunkt i endringen av de *feltdefinerende prosesser*, og at disse kan føre til at organisasjoner og organisatoriske felt blir infusert med nye verdier og normer for hvordan bestemte virksomheter bør håndteres og utformes. Dette kan forklare hvordan refortolkningsprosesser kan komme istand, men det gjenstår allikevel å forklare *utløsningsmekanismene* til slike refortolknninger.

HVORDAN BESTEMTE ORGANISASJONSFORMER BLIR TIL INSTITUSJONALISERTE STANDARDER

Ifølge Røvik (1992a) er det to variabler som synes å romme kritiske betingelser for hvordan visse organisasjonsformer oppnår status av å være bedre enn andre. Disse er trekk ved kilden som organisasjonsformen spres fra, og trekk - eller egenskaper ved organisasjonsformen (i seg selv) som blir til institusjonalisert standard. Trekk ved den/de som oppfattes å være opphavet til den nye organisasjonsformen kan avgjøre om formen utvikles til et organisatorisk forbilde for bestemte virksomheter. Det er med andre ord tale om grad av *troverdighet* som reformatørene besitter. Dette betinger at kilden som organisasjonsformen kommer fra bør ha en eller annen form for autoritet i forhold til mottakerne av formen, det vil si å besitte status av å være et *autoritativt sentrum* innenfor organisasjonsfeltet. I motsatt fall er det nærliggende å tro at formen vil bli avvist. Tanken bak dette argumentet er at kildens autoritet bidrar til å legitimere en bestemt organisasjonsform på en slik måte at den på sikt utvikler seg til en standard for andre. Det er videre ikke slik at enhver organisasjonsform nødvendigvis utvikles i retning av å bli et organisatorisk forbilde. Organisasjonsformen må som et minimum besitte egenskaper som i utgangspunktet gjør den troverdig nok til at den adopteres, tas i bruk og transformeres til en institusjonalisert standard. Den kanskje viktigste egenskap ved en organisasjonsform er i så måte at den tidligere har vist seg å være effektiv i en instrumentell-rasjonalistisk forstand.

Ovenfor har vi forsøkt å "identifisere" de mest sentrale måter standarder utvikles og spres på. En viktig fellesnevner i denne sammenheng er at både kilden og selve organisasjonsformen oppfattes som *moderne og tidsriktig*. En slik mekanisme for refortolkning og endring av standarder utgår fra normer om at organisasjoner bør være moderne i den forstand at man i hvertfall i legitimitetsøyemed er istand til å "følge med i utviklingen". Her er det snakk om varige, tunge trender som langsomt avløses av nye, samtidig som at det innimellom kan skje skifter over kortere tidsrom. Slike normative endringsforløp er sjelden et resultat av noen bestemte aktøreres/organisasjoners interesser eller intensjoner. Brunsson og Olsen sier om dette:

"En organisations institutionella omgivning kan domineras av långsiktiga historisk-kulturella utvecklingsforlopp. Med detta menar vi tunga trender som ger utvecklingen riktning utan at de er et resultat av nogon enskild reformgrupps intensjoner" (Brunsson&Olsen 1990:22).

Å være moderne knyttes opp til tanker om noe nytt og bedre enn det bestående. Motstandere av reformideer som inneholder "moderne" tanker får det vanskelig med å argumentere mot reformideer og -initiativer, siden de er "på moten". Men tunge trender skaper ikke bare

bindinger for motstandere av reformer, også reformatørene må forholde seg til trendene. Brunsson og Olsen uttrykker det slik:

"Att vara modern knyts i vår kultur till förbättring, framsteg och utveckling och det är därför mycket svårt att argumentera mot reformer som syftar till att göra organisationer mer moderna. Sådana långa och tunga trender skapar emellertid inte bindingar bara för motståndare till reformer. De bidrar också till att prägla vilket innehåll reformatörer kan ge ändringsförsök och de begränsar därmed deras valmöjligheter" (Brunsson&Olsen 1990:22).

Organisasjoner blir bedømt ut fra om de faller innenfor de sosialt skapte konvensjoners "krav" for hva som til enhver tid defineres som effektivt og moderne. Endringen av institusjonaliserte standarder blir her et resultat av en sosial refortolking av av de meningsbærende elementer ved standarden. Et viktig premiss for valg av organisasjonsform blir slik sett at den skal være *forskjellig* fra dem man allerede har. Det blir mao. snakk om en prosess der målestokkene for den gode organisasjonsform endres.

MOTEMEKANISMER INNENFOR ORGANISASJONSFELTET

Mange oppfatter moten som noe som kun angår menneskelige ytringer som f.eks design av klær, biler og bygninger. I realiteten er mote-mekanismen mer allmenngyldig enn som så. Moten er en genuin sosial mekanisme som skiller den fra mekaniske og biologiske mekanismer (Røvik 1996). Moten er slik sett *et menneskeverk* og ikke et naturprodukt. På tross av at moten er et sosialt produkt så vil den ofte oppleves som en *objektiv realitet*. Denne objektiviseringen kommer til uttrykk via formuleringer som: "i år skal fargen *være*", eller "trenden *er* nå at..." (ibid.). Språket uttrykker moten som gitt av ytre betingelser. Videre *internaliseres* moten. Ifølge Berger og Luckmanns ide om internalisering vil moten komme til å prege det enkelte individ ved at den virker inn på ens verdier og på ens vaner. Verdiene endres som følge av et skifte i grunnleggende oppfatninger av hva en synes er godt, effektivt, vakkert etc. Men moten internaliseres også som en konsekvens av ureflekterte vaner hos den enkelte aktør. Moten får en "tatt-for-gitt"-status for hvordan ting er eller bør være. Parallellen til grunnleggende elementer i institusjonell teori om en sosial konstruksjon av virkeligheten er klar, og motemetaforen "tilbyr" hjelp til forståelsen av hvordan organisasjonsformer endrer seg.

Moten som endringsmekanisme er et utslag av to motstridende fenomener. På den ene siden handler moter om å skille seg ut, om å være *først med det siste*. Samtidig er moten et uttrykk for ønsket om å være *lik andre*. Slik sett uttrykker motemekanismen i fortettet form

spenningen mellom *det individuelle og det kollektive*, der moteskifter fremkalles i kraftfeltet mellom disse to (ibid.). To prosesser "jobber" parallellt, en imitasjonsprosess og en differensieringsprosess. Fra å være unik blir moten etterhvert til en institusjonalisert standard. Når så standarden har blitt til den gemene form for organisering så vil dette utløse forutsetninger for differensiering. Etterhvert som moten spres og blir til "allemannseie", så vil jakten på noe nytt og unikt starte. Slik sett er moten *subversiv*, i den forstand at den, mens den spres, undergraver seg selv. Slik bringes endringsprosessene fremover.

Et annet aspekt ved moten som endringsmekanisme er dens *sykliske karakter*. Flere empiriske studier viser at ulike institusjonaliserte standarder over tid forsvinner for så å senere *komme tilbake*. De går i sykliske mønstre der de etter å ha "vært av mote" en stund, har en tendens til å bli "re-moderisert". Brunsson omtaler dette som en oscillasjonsprosess:

"Reformer kan også vara upprepningar på grund av at de er en del av en oscillasjonsprosess: ideerna kan vara motsatta dem i senaste reformen, men den samma som i en tidigare reform, vars brister den senaste reformen skulle komma tilretta med" (Brunsson 1990:36).

Forutsetningen for at en tidligere mote kan re-moderniseres er at det er en viss avstand i tid fra den sist var aktuell. Den må ikke huskes og forbindes med noe som er passe'.

Hovedpoenget med motemekanismen er å vise at organisasjoner gjennom normative transformasjoner kommer under press for hvordan de bør utforme og praktisere sine virksomheter (Forssell 1992). Meyer uttrykker det på følgende måte:

"Organizations of a given identity type come under pressure for standardized structures and activity. Structural conformity with the environment increases pressure for activity conformity, as well as probably for identity conformity" (Meyer 1994:34).

Videre:

"Overall, the institutional image of modern organizational life suggests organizations that are (a) somewhat ritualized; (b) internally decoupled; (c) isomorphic with environmental patterns and rules in their identities, structures, and activities; and (d) showing broadly isomorphic patterns of change over time following very general environmental rules" (ibid.).

Med utgangspunkt i det ovennevnte synes det klart at moten forstått som en grunnleggende sosial mekanisme kan være med på å kaste lys over det dynamiske aspektet ved normative klimaskifter. Essensen er synet på moten som en *konstruksjon, og en de-konstruksjon* av den sosiale virkelighet. På samme måte som vår oppfatning av virkeligheten som sosialt konstruert, må vi også tenke oss at den kan bli sosialt de-konstruert gjennom en sosial re-for-

tolkningsprosess. Slik sett vil effekten av en institusjonalisert standard avta proposjonalt med dens spredning innenfor et organisatorisk felt, noe som beskrives som en entropi-effekt (Røvik 1996). En organisasjonsform vil altså bli prøvd erstattet når den er i ferd med å spres til de fleste organisasjoner innen et *virksomhetsfelt* (organisasjonsfeltet). Resonnementet bygger på forestillingen om at den moderne organisasjon eller for den sak skyld det moderne individ, er underlagt sosiale handlingsvilkår der man på den ene side trekkes mot hensynet til formlikhet, felles identitet og tilhørighet, mens en på den annen side trekkes mot et behov for å skille seg ut fra de øvrige (entreprenør-rollen). Drivkraften bak endringene er vekselvirkningen mellom disse to prosessene. Tidlig adopsjon av moten er motivert ut fra ønsket om å skille seg ut. Etter hvert som at den utvikler seg til en institusjonalisert standard, så vil den imiteres av flest mulig. Videre vil moten etterhvert som den spres, tape sin oppmerksomhetsfangende effekt (jf. begrepet entropi fra fysikken; -den "utlades" og går mot et nullpunkt). Dette fører til at aktører/organisasjoner motiveres til innovative virksomheter ut fra ønsket om å skille seg ut fra andre.

Med motebegrepet synligjøres det dynamiske aspektet ved målestokker for gode og dårlige organisasjonsformer innenfor ulike organisasjonsfelt. De målestokker som organisasjoner og de mennesker som befolker dem vurderer sin egen virkelighet med, spiller da en avgjørende rolle for hvorvidt den aktivitet eller den måte aktiviteten utøves på, blir ansett som vellykket eller ikke. Når aktører i organisasjonsfeltet fremmer nye ideer som rokker ved etablerte målestokker, eller når nye aktører kommer til, så er det første frøet for en potensiell reformprosess sådd.

RASJONELLE AKTØRER I ORGANISASJONSFELTET

Det institusjonelle perspektivets fokus på institusjonelt betingende endringer settes ofte opp mot rasjonelt anlagte forklaringer på hvordan organisasjoner gjennomgår endringer. Innenfor det institusjonelle perspektivet fokuseres det sjelden på endringer i institusjonaliserte handlingsmønstre som en konsekvens av strategiske kalkulasjoner, jf. Brunsson og Olsen 1990. Paul Dimaggio argumenterer for at man innenfor et ny-institusjonelt perspektiv kan tale om endringer i institusjonaliserte standarder som noe mer enn sosialt betingede endringsmekanismer (Dimaggio 1988). Han tar utgangspunkt i en alternativ forklaring om at det kan være aktører og organisasjoner med ulike *interesser* knyttet til det å adoptere, spre, vedlikeholde, og eventuelt endre bestemte institusjonaliserte organisasjonsformer. Når en normativ klimaendring inntreffer så kan dette slik sett være et uttrykk for at noen har lykket med strategier for å få etablert en *ny* vinnende virkelighetsdefinisjon, noe som gjerne kan ha skjedd i *konkurranse* med andre (Røvik 1992a:38). Denne tolkningen drar veksler på rasjonelt anlagte

perpektiver innenfor organisasjonsteorien. Det handler om aktører og organisasjoner med ulike interesser og med ulik makt over meningsdannelsesprosesser, og som i dette tilfelle er i stand til å bruke makten *planmessig* for å oppnå kontroll over valg av organisasjonsform. Vurderer vi motemekanismen i lys av en slik tolkning, så blir moten noe mer enn et vilkårlig og episodisk fenomen. De institusjonaliserte standarder som vinner frem som de "moderne" blir det nettopp fordi de sees på som *de mest hensiktsmessige*. Det vil mao. være noen aktører i organisasjonsfeltet (nye eller etablerte), som bringer med seg ideer ut fra rasjonelt begrunnede forestillinger om at det "nye" faktisk har vist seg å være bedre enn det bestående. På den måten nærmer Dimaggio seg en *rasjonell forståelse* av endringer i institusjonaliserte standarder. Den tradisjonelle dikotomien mellom det institusjonelle og det rasjonelle nedtones. Denne tolkningen korresponderer med Røviks beskrivelse av hvordan bestemte organisasjonsformer kan tenkes å oppnå status av å være bedre enn andre, der han påpeker at organisasjonsformen som et minimum må besitte egenskaper som i utgangspunktet gjør den troverdig nok til at den adopteres, tas i bruk og transformeres til en institusjonalisert standard. Den kanskje viktigste egenskap ved en organisasjonsform er i så måte *at den tidligere har vist seg å være effektiv i en instrumentell-rasjonalistisk forstand* (Røvik 1992a). Fokuseringen underbygges i en artikkel av Meyer der det sies at:

"...development or change in the rules or ideologies describing or prescribing proper organizational practice lead organizations to develop or change isomorphically - or to arise, in a given domain, in the first place. It is clear that rationalistic formal organization is mainly affected by rationalized aspects of the environment" (min understreking) (Meyer 1994:35).

Motivet for å ta i bruk nye strukturer, prosesser og ideologier strekker seg utover oppfatningen av institusjonaliserte former som objektive, eksterne normer som man forsøker å etterleve uten å reflektere over det. Isteden vil den [mote-]bevisste organisasjon holde ulike standarder opp mot hverandre for så å velge den form som ut fra strategisk-rasjonelle vurderinger synes å være *den mest hensiktsmessige*. Det kan med andre ord være et sammenfall mellom moderne og rasjonelle organisasjonsformer.

OPPSUMMERING

Jeg har i dette essayet argumentert for at en grundig forståelse av endringsprosesser ofte krever et bredt anlagt analysefokus som strekker seg ut over korte tidsstrekke, og som tar hensyn til flere faktorer enn den enkelte organisasjon og dens nære omgivelser. Man må mao. bli mer bevisst den historisk-normative konteksten reformer kan tenkes å inngå i. Videre må man ta høyde for at endringsprosesser ikke alene har sitt utspring i initiativer fra den enkelte organisasjon, men at normative egenskaper ved helhetlige organisatoriske felt kan spille en

avgjørende rolle for hvordan reformer blir til og søkes implementert på. Her kan organisasjonsfeltbegrepet 'hjelpe' til.

Et illustrerende eksempel er måten man kan forklare oppkomsten av en omfattende sosialpolitisk reformprosess som den såkalte HVPU-reformen på. Denne reformens tilblivelse må ses på som et resultat av flere sammenfallende prosesser innenfor et *sosialpolitisk felt*. Følgende aktører har i denne sammenheng stått frem som sentrale:

1. Norske og internasjonale forskningsforaer
2. Den offentlige "opinion" i form av engasjerte enkeltaktører (journalister, pårørende ol.), eller såkalte "institusjonal entrepreneurs"
3. Formelle samt ad-hoc betonte interesseorganisasjoner
4. Berørte profesjoner
5. Statlige myndigheter (politikere og administrativt personale) såvel norske som utenlandske

Disse aktører har størst relevans i forhold til fremveksten av HVPU-reformen. De utgjør dermed et eksempel på et organisatorisk felt. På den måte kan reformens innhold og implementeringstidspunkt tilbakeføres til de aktører som stod frem som de mest sentrale bak dette reformarbeidet. Til forskjell fra en 'tradisjonell' organisasjonsteoretisk innfallsvinkel så settes ikke fokus på den enkelte organisasjon og dens omgivelser, men på *summen* av involverte aktører, det være seg etablerte, eller nye. Oppkomsten til HVPU-reformen kan ikke forklares med utgangspunkt i ett enkelt departement. En fyldestgjørende forståelse krever et mer helhetlig bilde av det mangfoldet av aktører som kan kobles til reformen.

Motivene for reformarbeidet kan forstås på to måter. For det første som en konsekvens av et normativt klimaskifte der oppfatninger i organisasjonsfeltet av den "gode" og "rette" omsorgsform over en tid ser ut til å skifte innhold. I dette tilfelle er det snakk om en overgang fra troen på en klientbasert sentralisert institusjonmodell, til troen på en desentralisert og kommunalisert nærområdemodell, basert på små boenheter for den enkelte bruker. For det andre kan reformen forstås ut fra rasjonelt baserte motiver. Den nye organisasjonsform ble vurdert som bedre for brukerne enn den gamle. Her blir motelogikken tolket ikke bare som 'den moderne' organisasjonsform, men også som den mest rasjonelle.

I mye av den faglitteraturen som omhandler HVPU-reformen blir sentrale langtidsfaktorer ofte utelatt når reformens oppkomst skal forklares. På den måten blir, slik jeg ser det, mange viktige aktører bak reformarbeidet utelatt fra fremstillinger som i de senere årene har blitt publisert. Ofte presenteres reformarbeidet med utgangspunkt i reformens lovutkast fra 1988. En fremstilling og tolkning av reformprosessen uten kjennskap til historien bak lovutkastet blir fort til en amputert og mangelfull fremstilling.

Med organisasjonsfeltkonseptet tas en utfyllende tilnærming og forståelse av reformprosesser i bruk. Vi flytter fokus fra den enkelte organisasjon og de nære omgivelser til en mer fullstendig tolkning av reformers oppkomst- og implementeringsfase. Forståelsen av reformprosesser som noe mer enn lokale fenomener initiert fra den enkelte organisasjon blir med feltbegrepet nærmere belyst. Samtidig vinner vi økt innsikt i komplekse mønstre mange reformer ser ut til å være en del av. Men utfordringer står allikevel i kø. For den enkelte forsker handler det blant annet om å finne frem til organisasjonsfeltets grenser (Scott et. al. 1996). Når tema og problemstilling er valgt så er det ikke alltid like lett å skille viktige aktører fra mindre viktige. Scott poengterer dette ved å vise til at organisasjoner innenfor ulike sektorer stadig er økende i antall. Strukturelle og kulturelle variasjoner mellom tematisk likerettede organisasjoner ser altså ut til å øke. En stadig mer uensartet og globalisert verden gir empiri som bryter med myteperspektivets forestilling om organisasjoners isomorfe strukturer (Scott ibid.). De moderne og 'riktige' organisasjonsformer kan komme 'reisende' langveisfra. Derved må fokus ofte flyttes fra det lokale til det globale. Behovet for teoribygging som kan gi forklaring til denne type prosesser øker, og med organisasjonsfeltbegrepet har vi i følge Scott et.al (1996) et godt redskap som kan og bør videreutvikles.

LITTERATUR

- Berger, P og T. Luckmann.(1967): *The Social Construction of Reality*. Doubleday, New York.
- Brunsson, N. (1989): *The Organization of Hypocrisy: Talk and Actions in Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Brint, S. og Karabel, J. (1991): "Institutional Origins and Transformations". I W. Powell og P. Dimaggio(red.) *The New-Institutionalism in Organizational Analyses*. University of Chicago Press, Chicago.
- Brunsson, N. og Olsen, J.P. (1990): "kan organisasjonsformer væljas? I Brunsson, N. og Olsen J.P.(red.) *Makten att reformera*. Carlssons bokforlag, Stockholm.
- Christensen, T. (1991): *Virksomhetsplanlegging: Myteskaping eller instrumentell problemløsning ?* Tano forlag, Oslo.
- Christensen, T. (1994): *Politisk styring og faglig uavhengighet: Reorganisering i den sentrale helseforvaltning*. Tano forlag, Oslo.
- Czarniawska-Joerges, B. (1990): "Kommunerna i reformernas sagoland". I Brunsson, N. og Olsen, J.P.(red.): *Makten att reformera*. Carlsson bokforlag, Stockholm.
- Czarniawska-Joerges, B. (1992): *Exploring Complex Organizations - A Cultural Perspective*. Sage Publications, California.
- Dimaggio, P. og Powell W.W. (1983): "The Ironcage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational fields". *American Sociological Review*, vol. 48.
- Dimaggio, P. og Powell W.W. (1991): "Introduction". I Dimaggio, P.og Powell W.W. (red.). *The New Institutionalism in Organizational Analyses*. The University of Chicago Press, Chicago.
- Dimaggio, P. (1988): "Interest and Agency in Institutional Theory" I Lynne G. Zucker (red.) *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*. Cambridge, MA, Ballinger.
- Egeberg, M. (1989): "Mot instrumentelle modeller i statsvitenskapen?" I Egeberg(red.): *Institusjonsutvikling og forvaltningsutvikling: Bidrag til en anvendt statsvitenskap*. Tanoforlag, Oslo.
- Forssell, A. (1992): *Moderna tider i Sparbanken*. Nerenius & Santerus forlag, Stockholm.
- Forssell, A. (1993): *The Logic of Organizational Transformation*. Paper presented at the 11th EGOS colloquium Paris 6-8 july 1993.
- Hall, R. (1987): *Organizations, Structures, Processes and Outcomes*. Prentice-Hall, International Editions.
- Hannan, M. T: og Freeman, J. (1982): "The population Ecology of organizations". I *American Journal of Sociology* 1982:929 - 964.
- Kebbon, L. (1992): "Normalisering - Klisje og virkelighet" I Sandvin (red.): *Mot Normalt. Omsorgsideologier i forandring*. Kommuneforlaget, Oslo.
- Lindblom, C. (1959): "The science og muddling through", *Public administrative review*. vol. 19.
- March, J.G. og Simon, H.A. (1958) *Organizations*. John Wiley & Sons.
- March J.G. og Olsen J.P. (1989): *Rediscovering Institutions - The Organizational Basis of Politics*. The Free Press, New York.
- Meyer, J. (1994): "Rationalized environments". I Scott og Meyer (red.): *Institutional Environments and Organizations*. Sage Publications, California

- Meyer, J. og Scott, W.R. (1983): *Organizational Environments*. Sage Publications, California.
- Meyer, J. og Rowan, B. (1977): "Institutionalized Organizations: Formal structure as Myth and Ceremony". I *American Journal of sociology*, 83.
- NOU 1973:25 Omsorg for psykisk utviklingshemmede
- NOU 1985:34 Levekår for psykisk utviklingshemmede
- NOU 1986:4 Samordning i helse- og sosialtjenesten
- NOU 1989:5 En bedre organisert stat
- Olsen, J.P (1992): *Utfordringer for offentlig sektor og for statsvitenskapen. Noen sentrale spørsmål og problemstillinger*. LOS-senter notat 92/46.
- Perrow, C. (1986): *Complex Organizations - A Critical Essay*. Random House, New York
- Røvik, K. A. (1996): "De-institutionalization and the Logic of Fashion". I Czarniawska-Joerges og Sevón(red.): *Travels of Ideas: New perspectives on organisation of change*.
- Røvik, K.A. (1992a): *Den syke stat - Myter og moter i omstillingsarbeidet*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Røvik, K. A. (1992b): "Institusjonaliserte standarder og Multistandard-organisasjoner". I *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift* nr. 4.
- Røvik, K. A. (1992c): "Organisert læring i forvaltningen". I *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift* nr. 1.
- Sandvin, J. (1992a): "Velferdssamfunnet i forandring". I Sandvin (red.): *Mot normalt: omsorgsideologier i forandring*. Kommuneforlaget, Oslo.
- Scott, W. R. (1991): *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. Prentice-Hall
- Scott, W. R (1987): "The Adolescence of Institutional Theory". I *Administrative science Quarterly*, 32:493-511.
- Scott, W.R. (1994): "Institutions and Organizations - Toward a Theoretical Synthesis". I Scott og Meyer (red.): *Institutional Environments and Organizations*. Sage Publications, California.
- Scott, W.R., P.Mendel, S.Pollack (1996): "Studying "Everthing Else: Assessing the Environment of an Organizational Field" Paper prepared for a Conference of Institutional Analyses held at the University of Arizona, March 28-30, 1996.
- Scott, W. R og Meyer, J (1983/1991): "The Organization of Societal Sectors". I *Organizational Environments*. Sage Publications, California.
- Wildavsky, A. (1987): "Choosing Preferences by Constructing Institutions: A cultural theory of preference formation". I *American Political Science Review*, Vol.81.
- Zucker, L. G. (1987): "Institutional Theories of Organizations". I *Annual Review of Sociology*, 13: 443-464, California.



Publikasjonsliste fra Høgskolen i Harstad

Fra og med 1996 ble tidligere publikasjonsserier ved Høgskolen i Harstad erstattet med en **Skriftserie** og en **Arbeidsnotatserie**.

Skriftserien - ISSN 0807-2698

- 1999/6 **Ådne Danielsen:** «Organisasjonsfeltbegrepet innenfor nyinstitusjonell organisasjonsteori» (ISBN 82-453-0122-1) Kr. 50,-
- 1999/5 **Harald Torsteinsen:** «Effects of privatization and competitive tendering on local government – a comparative study.» (ISBN 82-453-0121-3) Kr. 50,-
- 1999/4 **Rolf Wynn:** «Conversation Analysis and the Conversational Rules» (ISBN 82-453-0119-1) Kr. 50,-
- 1999/3 **Stein Mikkelsen:** «SAFE COMMUNITY - SYMBOL OG SAMARBEID
Sluttrapport fra studie av lokalt ulykkesforebyggende arbeid organisert etter WHO's Safe Community (Trygge Lokalsamfunn)-modell.»
(ISBN 82-453-0118-3) Kr. 60,-
- 1999/2 **Terje Thomsen:** «Mot fremtidens utdannelser - om skjønnheten og udyret i høgre utdanning». (ISBN 82-453-0117-5) Kr. 50,-
- 1999/1 **Rolf Utkvitne:** «Harstad og nyetableringer i detaljhandelen». (ISBN 82-453-0115-9) Kr. 90,-
- 1998/20 **Rikke Gürgens:** «Regiroller og teaterorganisering. Casestudie av Bentein Baardsons regi av 'Garmann & Worse & Co' på Rogaland teater.» (ISBN 82-453-0114-0) Kr. 130,-
- 1998/19 **Tore Høgås:** «Deconstructing and Reconstructing the Text: Intertextualities of Literature, Body, and Nature in Jane Smiley's A Thousand Acres.» (ISBN 82-453-0113-2) Kr. 130,-
- 1998/18 **Harald Torsteinsen:** «Om å skynde seg langsomt. Hvordan skape oppslutning om organisasjonsreformer i kommunesektoren?» (ISBN 82-453-0112-4) Kr. 40,-
- 1998/17 **Truls Erikson:** «Intellektuell kapital: Hvilke grep må til?» (ISBN 82-453-0111-6) Kr. 40,-

- 1998/16 **Ruben Moi:** «Voice and Vision - An analysis of the Allegorical Aspects in Seamus Heaney's Oevre» (ISBN 82-453-0110-8) Kr. 120,-
- 1998/15 **Tore Einar Johansen / Kjell Toften:** «Retraining of Russian Military Officers - a feasibility study» (ISBN 82-453-0109-4) Kr. 50,-
- 1998/14 **Alexander Kwesi Kassah:** «The Community Idea» (ISBN 82-453-0107-8) Kr. 50,-
- 1998/13 **Alexander Kwesi Kassah:** «Community-Based Rehabilitation in the city: A case of Jamestown-Accra, Ghana» (ISBN 82-453-0105-1) Kr. 50,-
- 1998/12 **Kjell Toften:** «Chain Integration in the Norwegian Hotel Industry - industry overview, causes, and some strategic implications (ISBN 82-453-0104-3) Kr. 50,-
- 1998/11 **Baard Borge:** «NS' mange ansikter: Innholdsanalyse av et propagandaskrift fra 1944» (ISBN 82-453-0103-5) Kr. 70,-
- 1998/10 **Truls Erikson:** «Entrepreneurial Capital - The Emerging Venture's Most Important Asset & Competitive Advantage» (ISBN 82-453-0098-5) Kr. 40,-
- 1998/9 **Anne Marit Bygdnes:** «Toalett-trening av mennesker med psykisk utviklingshemming. En teoretisk drøfting og et empirisk bidrag». (ISBN 82-453-0097-7) Kr. 120,-
- 1998/8 **Tanja Susann Ihlhaug/Leif Hugo Hansen:** «Medbestemmelse eller mer bestemmelse? - bruker lederne de tillitsvalgte?» - *En undersøkelse om ledelsesatferd og ansattes medbestemmelsesrett i kommunal virksomhet i Troms Fylke.* (ISBN 82-453-0096-9) Kr. 90,-
- 1998/7 **Kjell Toften:** «Express Reiser - Scandinavian Package Tour Industry» (ISBN 82-453-0095-0) Kr. 40,-
- 1998/6 **Stein Mikkelsen:** «Safe Community - Symbol and Co-operation. A study of inter-sectoral co-operation and development in a Norwegian community» (ISBN 82-453-0094-2) Kr. 50,-
- 1998/5 **Truls Erikson:** «A Study of Entrepreneurial Intentions Among a Cohort MBAs - The Extended Bird Model». (ISBN 82-453-0093-4). Kr. 50,-
- 1998/4 **Arild Wikan:** «4 Periodicity in Leslie Matrix Models with Density Dependent Survival Probabilities» (ISBN 82-453-0092-6) Kr. 70,-

- 1998/3 **Arild Wikan:** «Dynamical Consequences of Reproductive Delay in Leslie Matrix Models with Nonlinear Survival Probabilities»
(ISBN 82-453-0091-8) Kr. 70,-
- 1998/2 **Terje Thomsen:** «Gruppeintervjuet - avgrensing, anvendelse og anvisning»
(ISBN 82-453-0089-6) Kr. 50,-
- 1998/1 **Alexander Kwesi Kassah:** «Community Based Rehabilitation and Stigma Management by Physically Disabled People in Ghana».
(ISBN 82-453-0088-8) Kr. 50,-
- 1997/17 **Tore L.Jensen:** «Interorganizational Governance Structure and Outlet Economic Performance». An Application of Accounting Data in Interorganizational Performance Measurement.
(ISBN 82-453-0088-8) Kr. 110,-
- 1997/16 **Tore L.Jensen:** «En analyse av ukedagseffekter i futuresmarkedet for elektrisk kraft». (ISBN 82-453-0086-1) Kr. 50,-
- 1997/15 **Baard Borge:** «Krig, oppgjør og nasjonal konsensus - Etterkrigsoppgjørenes sosiale virkninger i Nederland, Danmark og Norge».
(ISBN 82-453-0084-5) Kr. 50,-
- 1997/14 **Tore Einar Johansen:** «Myter og virkelighet om samer - 'de e forskjell på folk og finna'» (ISBN 82-453-0083-7) Kr. 40,-
- 1997/13 **Eli Samuelsen:** «Den besværlige tiden» - Betragtninger om praksisopplæringen i sykepleierutdanningen
(ISBN 82-453-0082-9) Kr. 50,-
- 1997/12 **Eli Samuelsen:** «Du er ikke verdig en plass i herberget - Refleksjon over etikk og etiske vurderingers plass i sykepleien»
(ISBN 82-453-0081-0) Kr. 50,-
- 1997/11 **Vegard A. Schancke/Miriam G. Lukwago:** «A Programme for Early Intercultural Psychosocial Intervention for Unaccompanied Minor Asylum Seekers and Refugees (EM) - a Group Approach» (ISBN 82-453-0080-2) Kr. 50,-
- 1997/10 **Hilde Nordahl-Pedersen:** «Alternativ medisin og skolemedisin - en paradigmediskusjon» (ISBN 82-453-0068-3) Kr. 50,-
- 1997/9 **Inger Aksberg Johansen:** «Reminisens i et interaksjonsperspektiv - En kvalitativ undersøkelse basert på intervju med eldre og sykepleiere» (ISBN 82-453-0079-9) Kr. 120,-
- 1997/8 **Aud Merethe Alme:** «Lønnsreform og ledermobilitet - Metodiske tilnæringer og resultater» (ISBN 82-453-0078-0) Kr. 70,-

- 1997/7 **Truls Erikson:** «Should Managerial Competence be in the Retail Growth Performance Equation?». (ISBN 82-453-0076-4) Kr. 50,-
- 1997/6 **Børre Kristiansen/Steinar Johansen:** «Rammer for omsorg - Alternative modeller for organisering av Hamarøy Bygdeheim» (ISBN 82-453-0071-3) Kr. 70,-
- 1997/5 **Truls Erikson:** «Retail Profit Performance and The Relationship to Marketing Outcomes and Financial Structure» (ISBN 82-453-0075-6) Kr. 50,-
- 1997/4 **Rolf Utkvitne:** «Kompetanse i Detaljhandelen». (ISBN 82-453-0064-0) Kr. 70,-
- 1997/3 **Hilde Nordahl-Pedersen (red.):** «Konferanserapport fra Helsedagene i Nord-Norge 1996». (ISBN 82-453-0069-1). Kr. 150
- 1997/2 **Truls Erikson:** «A Study of Career Choice Intentions Among a Cohort HBS MBA Candidates. The Ajzen Model». (ISBN 82-453-0074-8). Kr. 70,-
- 1997/1 **Truls Erikson:** «An Empirical Study of Entrepreneurial Choice Intentions Among a Cohort of MIT Sloan Fellows. The Shapero Model». (ISBN 82-453-0072-1) Kr. 50,-
- 1997 **Stine Margrethe Hem/Ådne Danielsen/Anne Marie Bakken:** «Ansvarsreformen i Kvæfjord - En stor oppgave til en liten kommune». (ISBN 82-90586-49-3, i samarbeid med Diaforsk) Kr. 190,-
- 1996/1 **Arne-Johan Johansen:** «Fra Dårekiste til normalisert omsorg». (ISBN 82-453-0063-2). Kr. 100,-

Arbeidsnotatserien - ISSN 0809-2567

- 1999/2 **Kristian Floer:** «Hvordan bli en mer effektiv student? - Et studiehefte om tema STUDIEVEILEDNING». (ISBN 82-453-0120-5) Kr. 50,-
- 1999/1 **Rolf Wynn:** «Sykdomslære. En innføring i noen sykdommers årsaker, symptomer og behandling». Et kompendium for helsefagstudenter generelt og vernepleierstudenter spesielt. (ISBN 82-453-0116-7) Kr. 80,-
- 1998/2 **Kjell Toften:** «Reiselivsnæringen i et markedsføringsperspektiv - en introduksjon» Et kompendium for RE 4 Turistmarkedsføring (ISBN 82-453-0108-6) Kr. 70,-
- 1998/1 **Anne Marit Bygdnes:** «Toalett-trening av psykisk utviklingshemmede»

(ISBN 82-543-0099-3) Kr. 70,-

1997/2 **Aud Merethe Alme:** «Prosjektskisse: Tjenestemannsorganisasjoner og forvaltningsreformer». (ISBN 82-453-0085-3) Kr. 50,-

1997/1 **Truls Erikson:** «Applying the Canonical Structure of Analysis by Means of Algebra on Managerial Competence and Retail Growth Performance Variables». (ISBN 82-453-0077-2) Kr. 40,-

Visste
du at...



... Høgskolen i Harstad med sine ca 1.000 studenter er blant landets minste høgskoler. Et godt studiemiljø og en uformell tone med nærhet og god oppfølging av den enkelte student preger skolen. Ved årsskiftet 1996/97 flyttet vi inn i nye lokaler som ligger idyllisk og sentralt plassert ved byens havnepromenade.

... våre to fagavdelinger - økonomi-/samfunnsfag og helse-/sosialfag - gir flere studiemuligheter blant ulike grunnutdanninger og videreutdanninger:

Grunnutdanninger:

- Varehandel og distribusjon
- Økonomi og administrasjon
- Reiseliv og turisme
- Engelsk grunnfag
- Statsvitenskap grunnfag
- Barnevernpedagogutdanning
- Sykepleierutdanning
- Vernepleierutdanning

Videreutdanninger:

- Revisjon
- Internasjonal handel
- Ledelse og organisasjon
- Helse- og sosialadministrasjon
- Rehabilitering
- Psykiatrisk sykepleie
- Reiseliv og turisme

... foruten ordinære undervisningsoppgaver og kurs påtar Høgskolen i Harstad seg også forsknings- og utredningsoppdrag for næringslivet og det offentlige. Våre ca. 60 fagansatte innehar høy kompetanse og dekker et bredt faglig spekter: Økonomi/administrasjon, sosialøkonomi, ledelse/organisasjon, statistikk, statsvitenskap, sosialantropologi, sosiologi, engelsk, matematikk, pedagogikk, spesialpedagogikk, vernepleie, psykologi, sykepleievitenskap, matematikk, jus.

Post- og besøksadresse: Havnegata 5, 9400 Harstad

Telefon 77 05 81 00. Telefaks 77 05 81 01

Internett: <http://www.hih.no>



HØGSKOLEN I HARSTAD

