

Rezension:

Dirk vom Lehn

Stefanie Ernst (2010). Prozessorientierte Methoden in der Arbeits- und Organisationsforschung: Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag; 186 Seiten; ISBN: 978-3-531-15979-9; Euro19,95

Keywords:

Prozesstheoretischer Ansatz; Mixed Methods; Arbeits- und Organisationsforschung, Norbert Elias

Zusammenfassung: Stefanie ERNSTs Lehrbuch stellt prozesstheoretische Methoden in der Arbeits- und Organisationsforschung in einer Weise dar, die (studentische) Lesende dazu einladen soll, Forschungspraktiken anhand von Beispielen und Übungen nachzuvollziehen. Die Autorin beginnt ihr Buch mit einer theoretischen Einordnung des auf Norbert ELIAS zurückgehenden prozesstheoretischen Ansatzes in das weite Feld der Arbeits- und Organisationsforschung. Sie gibt dann einen kurzen Überblick über die empirische Arbeits- und Organisationsforschung, bevor sie in prozesstheoretische Forschungs- und Methodenzugänge einführt. Anhand von Beispielen aus Untersuchungen, die sie selbst und andere Forscher/innen durchgeführt haben, illustriert ERNST, wie einzelne Forschungsansätze, insbesondere aber quantitative *und* qualitative Verfahren in Mixed-Methods-Designs, benutzt werden können. Leider gelingt es der Autorin aus meiner Perspektive nicht, die ausgewählten Forschungsmethoden im Sinne ihres Anliegens adäquat zu beschreiben, die Verbindung zwischen quantitativen und qualitativen Methoden zu veranschaulichen und die Bedeutung bestimmter Verfahren für den prozesstheoretischen Ansatz aufzuzeigen. Sie widmet der historischen und konzeptionellen Einordnung des prozesstheoretischen Ansatzes sowie der Erläuterung einzelner Methoden sehr viel Raum, während die praktische Durchführung von Forschungsprojekten, die auf dem prozesstheoretischen Ansatz beruhen, zu knapp dargestellt wird. Am Ende ist für mich unklar geblieben, ob ich es mit einem Lehrbuch zur theoretischen Einführung in die Prozesstheorie (erste Hälfte des Buches) oder mit einem zu knapp geratenen Methodenlehrbuch (zweite Hälfte des Buches) zu tun hatte.

Inhaltsverzeichnis

- [1. Einleitung](#)
- [2. Struktur und Inhalt des Lehrbuches](#)
- [3. Diskussion](#)
- [Literatur](#)
- [Zum Autor](#)
- [Zitation](#)

1. Einleitung

In der jüngeren Vergangenheit haben Veröffentlichungen wie die von VAN ITERSON, MASTENBROEK, NEWTON und SMITH (2003) oder MASTENBROEK (1994) die Bedeutung des figurations- und prozesstheoretischen Ansatzes von Norbert ELIAS für die Arbeits- und Organisationsforschung herausgearbeitet. Die lange Vernachlässigung dieses Ansatzes in diesen Disziplinen ist unverständlich, bieten ELIAS' (1976) historische Analysen des Zivilisationsprozesses doch Einsichten, die wichtige

Beiträge zu aktuellen organisationssoziologischen Debatten über Wandel, Macht und Kontrolle in Organisationen leisten können. [1]

Das von Stefanie ERNST vorgelegte Lehrbuch stellt die prozessorientierte Arbeits- und Organisationsforschung in den Kontext von Untersuchungen von Arbeit und bindet sie an Diskussionen über Theorien und Methoden in der Arbeits- und Organisationssoziologie an. Diese disziplinhistorische Einführung ist für die Autorin der Hintergrund für eine Darstellung von prozessorientierten Forschungs- und Methodenzugängen, die häufig verschiedene Verfahren zu einem Methodenmix miteinander verbinden. Die Autorin erläutert die Entwicklung von Multimethodenansätzen in der prozessorientierten Arbeitsforschung anhand von konkreten Untersuchungsbeispielen. [2]

ERNST verfolgt mit ihrem Buch insbesondere zwei Ziele: Sie will Studierenden 1. ein Lehrbuch bereitstellen, das "anhand ausgewählter Beispiele eigener (Lehr-) Forschungsprojekte de[n] Einsatz prozesstheoretisch inspirierter und gendersensibler Sozialforschung innerhalb der Arbeits- und Organisationssoziologie" (S.8) aufzeigt, und sie will ihnen 2. "die Durchführung empirischer Untersuchungen in der Arbeits- und Organisationssoziologie gewissermaßen einmal von 'A bis Z' in einem Guss verständlich erklären" (S.8). So will ERNST zeigen, wie prozessorientierte Zugänge im Feld der Arbeits- und Organisationsforschung substantielle wie auch methodische Beiträge zu diesen Bindestrichsoziologien leisten können. Dabei weist sie insbesondere darauf hin, dass prozesstheoretische Ansätze den Forschenden erlauben, dynamische Prozesse und komplexe Beziehungs- und Machtgeflechte in ihrer sozio- und psychogenetischen Ausformung für Einzelne und die Gesellschaft zu beschreiben (S.9). Im Folgenden gebe ich die Struktur und den Inhalt des Buches wieder, bevor ich einige Aspekte kritisch beleuchte. [3]

2. Struktur und Inhalt des Lehrbuches

ERNST hat ein Lehrbuch verfasst, das Studierende in Bachelor- und Master-Studiengängen in die prozessorientierte Arbeits- und Organisationsforschung einführen soll. In sieben Kapiteln stellt die Autorin die theoretischen und methodologischen Grundlagen dieses Ansatzes dar und führt anhand von Beispielen die Forschungspraxis vor. Im Anschluss an das 7. Kapitel befindet sich noch ein Anhang, der Transkripte von Interviews und Gruppendiskussionen enthält. [4]

Das Buch beginnt in Kapitel 1 mit einer Darstellung der Entwicklung der Arbeits- und Organisationsforschung. Ausgehend von den industrie- und arbeitssoziologischen Analysen von ENGELS, DURKHEIM und WEBER stellt ERNST dar, wie sich um die Wende zum 20. Jahrhundert hin eine Soziologie herauskristallisierte, die auf eine Kritik kapitalistischer Gesellschaften hinauslief. Dabei weist sie insbesondere mit Blick auf WEBER und seine Doktorandin Marie BERNAYS auf den Erkenntnisgewinn hin, der durch den Mix von quantitativen und qualitativen Methoden erzielt werden kann (S.13). ERNST geht dann in Kürze auf die wesentlichen Ansätze der modernen Arbeitsforschung und

Managementlehre ein. Ihre Ausführungen schließen TAYLORS Experimentalstudien und die Human-Relations-Bewegung sowie die Soziografie und Erforschung der Arbeitslosigkeit ein. Das Interesse der Autorin liegt bei ihrer Darstellung sowohl auf den Befunden, die durch die jeweiligen Analysen hervorgebracht wurden als auch auf den Methoden, die zum Einsatz kamen. Bemerkenswert ist dabei, dass schon in diesen frühen Untersuchungen quantitative und qualitative Methoden benutzt wurden, um zu Erkenntnissen über Arbeitsstrukturen und -prozesse sowie über Lebenslagen und -situationen von Arbeitenden und Arbeitslosen zu gelangen. ERNSTs Auswahl der Ansätze und Methoden reflektiert einige ihrer später im Buch diskutierten Beispiele (z.B. Arbeitslosigkeit). [5]

In Kapitel 2 fährt ERNST mit ihrer Darstellung der Entwicklung der Arbeits- und Industriosozologie fort, indem sie sich auf die Nachkriegssoziologie konzentriert. Mit Blick auf Ralph DAHRENDORF argumentiert die Autorin, dass neben der kritischen Industriosozologie in dieser Zeit auch ein Bewusstsein für die Notwendigkeit "systematische[r], methodisch fundierte[r] Untersuchungen" entwickelt worden sei, die es ermöglichten, zu "Allgemeinaussagen über das Verhältnis von Mensch, Betrieb und Konflikten" zu kommen (S.25). DAHRENDORF argumentiere zudem für eine Industriosozologie, die sich Vereinnahmungen durch industrielle Interessen entziehe; sie sei weder eine normative Disziplin, noch könne sie Rezeptwissen liefern. Im weiteren Verlauf erläutert ERNST, wie die Industriosozologie auf den Wandel der Arbeitswelt reagiert habe. Dabei untersucht sie die Entwicklungen neuer Arbeitsorganisationen in den 1980er und 1990er Jahren wie beispielsweise "Lean Production" und die "integrierte Fabrik" (S.29) des "Toyotismus" (S.27), die im Sinne von KERN und SCHUMANN (1984) durch selbstorganisierte Formen der Arbeit den Beschäftigten mehr Verantwortung und Autonomie zubilligten. Diese Sichtweise auf die neueren Entwicklungen in der Organisation von Arbeit seien sodann von GORZ (2000) kritisiert worden, der davon gesprochen habe, dass die neuen Produktionsformen die "totale Herrschaft über die Arbeiterpersönlichkeit" durch eine "totale Mobilisierung" derselben ersetzen (S.28). GORZ argumentiere, dass die neue Freiheit für die Arbeitenden, die durch die Flexibilisierung der Produktion erreicht worden sei, dazu führe, dass neue, "feudalähnliche Abhängigkeiten" geschaffen würden (S.30). Der kritischen Perspektive von GORZ fügt ERNST die von KERN und SCHUMANN (1984) vorgebrachte These hinzu, dass die neuen Produktionsformen einerseits Arbeitende als "mündigere Menschen" anerkennen und ihnen mehr Flexibilität böten und andererseits höhere Arbeitslosigkeit mit sich brächten und implizierten, dass traditionelle Facharbeit an Wertschätzung verlöre (S.31). [6]

Im Anschluss an diese kurze Abhandlung der Entwicklungen in der Industriosozologie bemerkt ERNST, dass "[k]ritische Industriosozologie [...] sich heute als Scharnier zwischen Forschung und Praxis [verstehe] und [...] die Erforschung sozialer Innovationen und Interventionen, wie sie zum Beispiel durch Beratung und Evaluation gegeben sind", umfasse (S.31). Neben der Entwicklung neuer Produktionsformen und ihrem Einfluss auf Konzeptionen von Arbeit seien die Debatten in der Arbeits- und Industriosozologie insbesondere auch durch

neue soziologische Diskussionen über soziale Ungleichheit und soziale Mobilität beeinflusst worden, dies insbesondere infolge der an Bedeutung gewinnenden Frauen- und Geschlechterforschung. Auf diese Weise, so ERNST, seien soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt thematisiert und durch konstruktiv eingesetzte qualitative und quantitative Methoden analysiert worden (S.31-33). Parallel zu diesen Entwicklungen in der Arbeits- und Organisationsforschung sei zudem das "anglo-amerikanische Praxiskonzept Diversity Management" (S.34) als ein organisationspolitischer Ansatz entstanden, der darauf ziele, die Zusammensetzung von Organisationsbelegschaften, dahin gehend zu verändern, dass sie die fünf Strukturkategorien Geschlecht, Ethnie, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung berücksichtigten (S.34). Dabei weite Diversity Management den Blick der Arbeits- und Organisationsforschung auf Erwerbsbranchen und Beschäftigtengruppen wie den tertiären Sektor und Büroarbeit aus, die von der Forschung häufig ignoriert worden seien. Diversity Management adressiere zudem neuartige Fragestellungen, die sich insbesondere auf die qualitativen und quantitativen Veränderungen von Arbeitsbedingungen und neuartigen Arbeitsformen beziehen sowie Lebenslagen und Emotionen von Arbeitnehmer/innen fokussieren. [7]

In Kapitel 3 wendet sich ERNST der Arbeits- und Organisationssoziologie zu, um herauszuarbeiten, welchen Beitrag der prozesstheoretische Ansatz zu sozialem Wandel und Innovationen in organisationalen Machtstrukturen aus ihrer Perspektive leisten kann. ERNST beginnt ihre Ausführungen mit einem Überblick über die Entwicklung von klassischen Ansätzen der Organisationsforschung hin zu Analysen, die auf Basis von Evaluationen organisationalen Wandel und Innovation beeinflussen wollten. Dabei habe die Organisationsforschung von Beginn an quantitative und qualitative Analysen verbunden, um manifeste und latente Organisationsstrukturen und -prozesse sowie die Beziehungen zwischen Organisationsführung und Organisationskultur offenzulegen (S.37). In diesem Zusammenhang spricht ERNST auch das gegenwärtige Interesse an der Evaluationsforschung an, die eingesetzt werde, um zu Qualitätsverbesserungen und Effizienzsteigerungen beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung beizutragen. [8]

Anschließend skizziert die Autorin die Entwicklung von der Organisationsforschung hin zur Organisationssoziologie (S.40-44). Hierbei bedient sie sich insbesondere PREISENDÖRFERS (2008) Überblick über die Organisationssoziologie. Sie weist auf die Verbindung zwischen Organisation und Arbeit hin ("Arbeit [...] ist in der modernen Gesellschaft in Organisationen institutionalisiert", S.42), bevor sie auf die Verbindung zwischen dem mikropolitischen Ansatz von CROZIER und FRIEDBERG (1993) und Norbert ELIAS' (1983) Analyse der höfischen Gesellschaft eingeht (S.43). Die von ELIAS vorgeschlagene prozesstheoretische Analyse impliziere, dass Organisationen nicht steuerbar seien und dass Evaluationen, die in einen "ad hoc verordneten top-down Prozess" übersetzt würden, lediglich zur "Herstellung einer Legitimationsfassade der Organisation in Dienst genommen" (S.44) würden, dabei jedoch den beteiligten Akteuren keinerlei Gestaltungs- und Definitionsmacht überließen. [9]

In dem Kapitel wird dann der prozessorientierte Ansatz dargestellt. Dabei stellt ERNST die Frage in den Vordergrund, ob Organisationsstrukturen aktiv – und wenn ja: von wem – gestaltet werden können (S.46). Hierzu stellt sie zunächst die Weiterentwicklung von ELIAS' prozessanalytischem Ansatz durch VAN ITERSON und Kollegen (2003) und MASTENBROEK (1994, 2007) dar. Diese Autoren hätten ELIAS' Analysen des Zivilisationsprozesses und der höfischen Gesellschaft als Ausgangspunkt für Untersuchungen der langfristigen Entwicklung von Organisationen genommen (S.47-48). Bei seinen Analysen betrachte MASTENBROEK Organisationen als "Netzwerke interdependenter Gruppen, die kooperieren und konkurrieren und ein spezifisches Eigenleben haben" (S.47). Er zeige, wie sich im Zuge der Zivilisierung von Gesellschaft deren Gewaltpotenzial vermindere, während Affektkontrollen und Selbstzwänge zunähmen (S.48). Die Reduktion des gesellschaftlichen Gewaltpotenzials erlaube die Gestaltung von Organisationen, die den Arbeitenden mehr Autonomie gäben. In diesem Sinne seien Selbstorganisationsfähigkeiten das Ergebnis "einer langfristigen Umformung von Fremd- in umfassendere Selbstzwänge" (S.50). Gleichzeitig werde Kontrolle in diesen Organisationen, so ERNST mit Bezug auf MASTENBROEK (2007), von außen vollzogen. Wie Autonomie, Vertrauen und Kontrolle (S.48) miteinander zusammenhängen, bleibt leider unklar; ERNST verweist auf VAN ITERSON und Kollegen (2003), doch ist ihre Argumentation zu stark kondensiert und daher für Lesende, die wenig mit der Originalliteratur vertraut sind, schwer nachvollziehbar. [10]

ERNST führt dann ELIAS' Konzept der "Figuration" ein (S.50) und erläutert, dass dieses Konzept Sozialwissenschaftler/innen erlaube, die Beziehung zwischen Individuum und Gesellschaft zu analysieren. ELIAS betrachte Individuum und Gesellschaft nicht als ein gegensätzliches Paar, sondern benutze Figuration als "ein Modell der wechselseitigen, d.h. interdependenten Angewiesenheit der Menschen aufeinander" (S.51). Individuen handelten im Sinne dieses Modells nicht rein zweckrational, sondern "[i]ndividuelle Verhaltensstrukturen sind dabei immer in Bezug zu den Gruppenkonstellationen zu begreifen, die das Individuum wie ein Kraftfeld umgeben" (S.51). Diese Perspektive auf die Beziehung zwischen Individuum und Gesellschaft konfiguriere die Art und Weise, wie die Prozesstheorie "Macht" konzipiere. Mit Blick auf ELIAS argumentiert ERNST, dass Macht an die Position gebunden sei, die Individuen innerhalb einer Figuration einnehmen. Da sich die Positionen von Individuen in Figurationen fortlaufend änderten, sei Macht als "Interdependenzbegriff" "antistatisch, dynamisch und transitiv zwischen Individuen und Gruppen" (S.51). [11]

Die Darstellung der verschiedenen Ansätze zur Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie, die ERNST für dieses Kapitel ihres Buches ausgewählt hat, ist zu kurz, um von Lesenden, die erst über dieses Buch zu diesen speziellen Soziologien vorstoßen, nachvollzogen werden zu können. Zudem ist manchmal nicht ganz klar, warum bestimmte Aspekte der Organisationssoziologie diskutiert werden, ohne deren Beziehung zum prozesstheoretischen Ansatz herauszuarbeiten, so beispielsweise, wenn in Teil "3.3. Ausgewählte Ansätze" (S.44-46) die Organisationsanalysen von Peter BLAU, Herbert SIMON und Ralph DAHRENDORF sowie der Neo-Institutionalismus und der Diversity Diskurs

abgehandelt werden. Inmitten ihrer Darstellung des prozesstheoretischen Ansatzes erläutert ERNST dann sehr knapp CROZIER und FRIEDBERG (1993) mikropolitischen Ansatz, wiederum ohne deutlich zu machen, inwieweit er zur Weiterentwicklung von ELIAS' Figurationsansatz oder dessen Fortentwicklung durch MASTENBROEK oder VAN ITERSON et al. beigetragen hat. [12]

Damit beendet ERNST ihre Darstellung des Kontextes, in dem der prozesstheoretische Ansatz zu verorten ist, und wendet sich in Kapitel 4 der empirischen Arbeits- und Organisationsforschung zu. Zu Beginn betont sie, dass sich prozesstheoretische Untersuchungen qualitativer wie auch quantitativer Methode bedienen. Der "Methodenmix" sei, so schreibt sie mit Bezug auf KELLE, "bei all jenen Untersuchungsgegenständen geeignet, mit denen sehr heterogene und wandlungsfähige soziale Strukturen verbunden sind" (S.57). ERNST gibt dann zunächst einen Überblick über qualitative Forschungsmethoden, "die sich besonders dazu eignen, soziale Realität zu erforschen, zu verstehen und zu deuten" (S.58). Forschende sollten dabei zwischen Distanz zu und Engagement mit den beforschten Subjekten hin- und herpendeln. "Distanz" sei erforderlich, um "die objektiven Strukturen der subjektiven Geschichten einzelner zu erkennen und zu verstehen" (S.59); unter "Engagement" mit den Subjekten versteht ERNST die Übernahme der "Perspektive der Untersuchten". Dies könne am besten durch qualitative Methoden wie Gruppendiskussionen, Leitfadengespräche, situationsflexible Interviews, nicht-standardisierte Beobachtungen und die qualitative Inhalts- und Dokumentenanalyse erreicht werden (S.58). [13]

Unklar bleibt leider, inwieweit diese Methoden besonders geeignet sind, um arbeits- und organisationstheoretische Fragestellungen zu bearbeiten, und was deren Besonderheit mit Bezug auf den prozesstheoretischen Ansatz ist. Auch die weiteren Erläuterungen der "Grundannahmen" qualitativer Forschung (S.61-63), der Funktion und der Anwendungsbereiche qualitativer Methoden (S.63-64) und von deren Problemen und Potenzialen (S.64-69) vernachlässigen eine Darstellung des spezifischen Beitrags qualitativer Forschung zur Arbeits- und Organisationsforschung. Insgesamt bleibt ERNST hier weitgehend hinter den Ausführungen zurück, die sich in konventionellen Methodenlehrbüchern finden. Zudem verzichtet sie auf eine vergleichbar ausführliche Darstellung von quantitativen Methoden. [14]

Im Weiteren geht die Autorin stattdessen gleich zu prozesstheoretischen Forschungs- und Methodenzugängen über (Kapitel 5). Stark komprimiert stellt sie deren methodische und erkenntnistheoretische Grundlagen dar (S.70-75), wobei sie sich insbesondere auf verschiedene Schriften von ELIAS bezieht. Sie betont, dass es diesem Forschungsansatz darum gehe, "langfristige Prozesse" (S.71) zu verstehen und argumentiert mit Verweis auf KELLE (2008, S.76) für ein "Verständnis sozialer Strukturen, die gleichzeitig über lange Zeiträume stabil und doch in unvorhersagbarer Weise wandlungsfähig sind, weil sie durch soziales Handeln konstituiert werden, welches sich zwar an Strukturen orientiert, aber nicht von ihnen determiniert wird" (S.71). Diese Beziehungen zwischen Strukturen und Handlungen, die als "Figurationen" im Sinne von ELIAS

bezeichnet werden, wie ERNST zuvor (S.50-51) erläutert hat, ließen sich am effektivsten durch einen Mix von quantitativen und qualitativen Methoden untersuchen. Figurationsanalysen schließen, so ERNST (S.75-78), Analysen der Makroebene (Figurationen), der Mikroebene (Handlungen) und der "Soziogenese" der Figurationen ein. Leider ist auch dieses Kapitel so stark komprimiert, dass es für Lesende schwierig ist, einen klaren Einblick in prozessanalytische Analysen zu bekommen. [15]

Die Kapitel 1 bis 5 führen in den Kontext des prozesstheoretischen Ansatzes ein und sollen so die Basis für die zweite Hälfte des Buches (Kapitel 6 und 7) legen. In dieser 2. Hälfte erläutert die Autorin den Forschungsprozess anhand von eigenen Untersuchungen, um Forschungspraktiken anhand von Beispielen und Übungen nachvollziehbar zu machen. Diese Darstellung folgt dem Forschungsprozess von der Entwicklung einer Forschungsfrage bis hin zur Darstellung von Ergebnissen in Veröffentlichungen, der Akademiker/innen zwar geläufig ist, Studierenden jedoch häufig verborgen bleibt. Dabei bedient sich ERNST Beispielen und Übungen, um ihre Darstellung besser nachvollziehbar zu machen. [16]

ERNST beschreibt in Kapitel 6 zunächst relativ generell "Formen der Beobachtung in der Sozial- und Organisationsforschung" (S.86-92) mit Verweis auf einige bekannte Ethnografien (Chicago School of Sociology, Goetz BACHMANN und Roland GIRTLEK). Anschließend stellt sie den "Methodenmix" als ein geeignetes Instrument der Sozialforschung dar (S.92-100). Am Beispiel ihrer Untersuchung zu Empowerment-Maßnahmen für Arbeitslose illustriert ERNST, wie die Verbindung von Beobachtungen, qualitativen Interviews und standardisierten Befragungen praktisch vonstatten gehen kann und zu welchen Befunden Forscher/innen damit gelangen können. Die Fragestellung geht darauf zurück, dass relativ wenig über die "qualitativen Prozesswirkungen im Geflecht von Arbeitslosigkeit und die Wirksamkeit sogenannter "weicher Faktoren", wie beispielsweise Empowerment", bekannt ist. Die Untersuchung dient mithin dazu, die Wirkungen von Maßnahmen auf die Integrations- und Teilhabechancen Arbeitsloser zu evaluieren (S.93-94). Anschaulich zeigt ERNST, wie sie auf Basis von teilnehmender Beobachtung in Sozialwirtschaftsbetrieben, Interviews und standardisierter Befragungen zwei Typen von Arbeitslosen rekonstruiert hat: die "Pragmatiker" und die "Entmutigten" (S.98). Wie schon zuvor fehlt auch hier eine angemessene Darstellung der Erhebung, Analyse und Interpretation der quantitativen Daten sowie der Verbindung der qualitativen und quantitativen Analysen. Rein quantitativ betrachtet räumt ERNST an dieser Stelle der Beschreibung der qualitativen Forschungsanteile 19 Seiten ein, während quantitative Anteile auf einer halben Seite abgehandelt werden. [17]

Anschließend wendet sich ERNST der qualitativen Inhaltsanalyse zu (S.100-103), indem sie in deren Ablauf einführt und dies dann anhand von Beispielen aus der Professions- und Geschlechterforschung illustriert (S.103-109). Da sie hier auch auf die Arbeiten anderer Sozialwissenschaftler/innen zurückgreift, stehen die Ergebnisse inhaltsanalytischer Untersuchungen im Vordergrund, während Lesende weniger über die Praxis der Inhaltsanalyse erfahren. Anders verhält es

sich bei den Erläuterungen zu Interviews und (Gruppen-) Befragungen. In diesen Abschnitten führt ERNST in unterschiedliche Datenerhebungsmethoden (z.B. qualitativ und standardisiert) ein, weist auf einige Details hin, die für die erfolgreiche Untersuchungsdurchführung bedeutsam sind (z.B. Zuhören, Fragetechniken) und führt dann die Analyse einschließlich der Verbindung von quantitativen und qualitativen Methoden an Fallbeispielen vor (S.117-140). Ich hatte an dieser Stelle den Eindruck, dass ERNST "zu Hause" angekommen ist. Die Darstellung der Methoden und die Präsentation der Analyse von Daten aus der Schul- und Organisationsentwicklung ist klar und interessant. Zahlreiche Beispiele und Übungen laden die (studentischen) Lesenden ein, sich selbst mit Interviewmaterial auseinanderzusetzen. Die Übungen sind so angelegt, dass längere Interviewauszüge präsentiert und Lesende dann gezielt mit möglichen Fragestellungen an das Material konfrontiert werden. Im weiteren Verlauf unterstreicht ERNST dann die Notwendigkeit, qualitative Daten, die aus Interviews gewonnen werden zu kodieren. Ohne ins Detail zu gehen weist sie darauf hin, dass hierbei Software wie MAXQDA geeignet sei, größere Datenmengen zu bearbeiten. Die Analyseschritte führt ERNST anhand von zwei Beispielen aus ihrer eigenen Forschungspraxis vor: erstens auf Basis der Evaluation einer Schule, deren Schulleitung mit der Notwendigkeit für organisationalen Wandel konfrontiert ist, der durch die zunehmende Größe der Institution initiiert ist (S.117-134), und zweitens auf Basis einer Untersuchung des Privat- und Arbeitslebens von Soloselbstständigen und Pflegekräften, die der Transformation der Arbeitsgesellschaft ausgesetzt sind (S.134-140). Sie beschreibt jeweils ihre Daten im Detail, bevor sie zu einer kurzen Analyse übergeht, die illustrieren soll, wie die Auswertung der Daten zu "Handlungsanweisungen" benutzt werden kann (etwa einer Evaluation von beispielsweise Schulleitungspraxis), um normative Gültigkeit zu erlangen. Unglücklicherweise überwiegt in diesem Abschnitt die Beschreibung der Daten, wohingegen der Übergang von der Evaluation zum Aufzeigen von Handlungsoptionen weitgehend ausgespart bleibt. [18]

Ähnlich verhält es sich mit dem abschließenden Abschnitt zu Gruppendiskussionen (S.140-153). ERNST geht auf unterschiedliche Methoden der Gruppendiskussionsführung ein und stellt deren Prinzipien dar, bevor sie anhand des Beispiels der Hochschulevaluation die Reichweite des Methodenmixes aufzeigt. Wiederum bleibt sie bei der Darstellung des Beispiels auf einer beschreibenden Ebene und hält sich mit einer Analyse zurück. Am Ende stehen beschreibende Statistiken, deren Bedeutung für das Verständnis des prozesstheoretischen Ansatzes nicht klar wird. [19]

Das abschließende Kapitel 7 erläutert einige der Praktiken der Datenanalyse und der Vorbereitung von Veröffentlichungen. Es beginnt, was ich nicht ganz nachvollziehen kann, mit einem Abschnitt, der sich mit Repräsentativität und Güte von qualitativen und prozesstheoretischen Analysen auseinandersetzt. Während dies für die Datenanalyse durchaus von Bedeutung ist, fragte ich mich bei der Lektüre des Buches, warum sich ERNST erst an dieser Stelle hiermit beschäftigt und nicht schon zu Beginn von Kapitel 6; dort beginnt sie mit der Methodenbestimmung und Datengewinnung, ohne auf Prinzipien wie die Güte

und Validität von Daten hinzuweisen. Zudem lässt sie unerwähnt, welche Auswirkungen die Unterschiedlichkeit der Konzeption dieser Prinzipien in qualitativen und quantitativen Ansätzen für den Methodenmix haben, der für prozesstheoretische Ansätze so bedeutsam ist. Das Kapitel befasst sich im Weiteren mit den Möglichkeiten der tabellarischen und grafischen Darstellung von Statistiken (S.155-162), Techniken der Transkription (S.162-164) und der Auswertung von Texten mittels der von BOHNSACK (2000) entwickelten dokumentarischen Methode (S.164), bevor es mit Hinweisen zum Erstellen eines Forschungsberichtes endet (S.165). [20]

Dem 7. folgt noch ein 8. Kapitel, das Leitfäden für Interviews und Gruppendiskussionen enthält. [21]

3. Diskussion

ERNST beginnt ihr Buch mit dem Anspruch, ein Lehrbuch für Studierende bereitzustellen, das ihnen einen Einblick in die Praxis des prozesstheoretischen Ansatzes erlaubt. Die Besonderheit dieses Ansatzes liege darin begründet, dass er anders als viele andere Konzeptionen der Arbeits- und Organisationsforschung eine langfristige Perspektive einnehme und bei der Analyse von sozialen Zusammenhängen qualitative und quantitative Forschungsmethoden zu einem Methodenmix verbinde. Der Anspruch, den sich Stefanie ERNST dabei setzt, ist in meinen Augen von einem so kleinen Buch, wie sie es vorgelegt hat, nicht zu erfüllen. Zu knapp ist der Raum, der ihr bleibt, um die Forschungspraktiken adäquat beschreiben zu können. [22]

Zudem versucht sie, neben einer Einführung in den prozesstheoretischen Ansatz auch noch die Grundsätze von einzelnen Forschungsmethoden wie Beobachtung oder Interview zu vermitteln. Hier wäre es nützlicher gewesen, auf relevante Lehrbücher hinzuweisen, die diese Methoden im Detail erklären. Dann hätte der Autorin Raum für die Erläuterung der Besonderheiten des prozesstheoretischen Ansatzes in der Forschungspraxis zur Verfügung gestanden, und sie hätte die Praktikabilitäten der Datenerhebung und -analyse sowie die Beziehung zwischen Theorie und Praxis (Evaluation und Beratung) besser erklären können. [23]

Ein weiteres Problem des Buches liegt darin, dass ERNST nicht vorführt, wie eine Forschungsfrage mithilfe des prozesstheoretischen Ansatzes bearbeitet wurde, sondern ein Sammelsurium von Methoden präsentiert, das zur Beantwortung diverser Fragestellungen herangezogen wurde. Hier fehlt dem Buch ein "roter Faden", an dem sich die Lesenden orientieren können. Sonst ist es schwierig ein Bild davon zu gewinnen, wie ein Forschungsprojekt "von A bis Z" in einem Guss" (S.8), wie ERNST das erste Ziel ihres Buches formuliert, durchgeführt wird. [24]

Das Buch hätte auch an Qualität gewinnen können, wenn ERNST den prozesstheoretischen Ansatz stärker fokussiert hätte, statt das halbe Buch mit der Einbettung des Ansatzes in die theoretische und empirische Arbeits- und Organisationsforschung zu füllen. Diese Gewichtsverschiebung wäre möglich gewesen, wenn sie sich auf die Ausgangspunkte und Grundannahmen von

ELIAS und jüngeren Prozesstheoretiker/innen, die den Ansatz für die Organisationsforschung nutzbar gemacht haben, konzentriert hätte. Des Weiteren hat ERNST unterschiedliche Forschungsmethoden in ihrer Ausarbeitung verschieden gewichtet. Insbesondere kommen die quantitativen Methoden zu kurz, während beispielsweise den Beobachtungsmethoden und qualitativen Interviews sehr viel Raum zugestanden wird. Durch diese Ungleichgewichtung wird es für Lesende schwierig nachzuvollziehen, wie prozesstheoretische Analysen von einem Methodenmix profitieren. Zudem ist durchweg unklar, was das prozesstheoretisch Besondere an den dargestellten Methoden ist. Wenn die Besonderheit im Methodenmix liegt, dann hätte die Autorin in ihrer Darstellung die Methoden und Techniken fokussieren sollen, durch die quantitative und qualitative Daten und Methoden miteinander verbunden werden. [25]

Trotz dieser Kritik ist das Bemühen von ERNST anzuerkennen, einen Beitrag zur Heranführung von Studierenden an den komplexen Ansatz der Prozesstheorie und dessen Operationalisierung durch Forschungsmethoden zu leisten. Das Problem, das sie zu Beginn ihres Buches aufzeigt, nämlich der Mangel an Einführungsliteratur zur Prozesstheorie und zur praktischen Durchführung von Forschungsprojekten, ist durchaus vorhanden. Mithin macht ERNST mit ihrem Buch einen ersten Schritt in die Richtung, ein an der Prozesstheorie orientiertes Methodenlehrbuch bereitzustellen, das Studierenden erlaubt, die Praxis des Forschungsprozesses nachzuvollziehen. Es ist zu hoffen, dass sie hier weiterarbeitet und in der nahen Zukunft eine Einführung in die Prozesstheorie und in das Mixed-Methods Design, das zur erfolgreichen Operationalisierung des prozesstheoretischen Ansatzes notwendig ist, vorlegen wird. [26]

Literatur

Crozier, Michel & Friedberg, Erhard (1993). *Die Zwänge kollektiven Handelns*. Weinheim: Beltz Athenäum.

[Bohnsack, Ralf](#) (2000). *Rekonstruktive Sozialforschung: Eine Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*. Opladen: Leske und Budrich.

Elias, Norbert (1976). *Über den Prozeß der Zivilisation I/II. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Elias, Norbert (1983). *Die höfische Gesellschaft*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Gorz, André (2000). *Arbeit zwischen Misere und Utopie*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

[Kelle, Udo](#) (2008). *Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag.

Kern, Horst & Schumann, Michael (1984). *Das Ende der Arbeitsteilung?* München: C.H.Beck.

Mastenbroek, Willem F.G. (1994). *Conflict management and organization development*. New York: John Wiley & Sons.

Mastenbroek, Willem F.G. (2007). Innovationen in Organisationen historisch betrachtet. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 30(1), 39-51.

Preisendörfer, Peter (2008). *Organisationssoziologie: Grundlagen, Theorien und Problemstellungen*. Wiesbaden: VS Verlag.

Van Irterson, Ad; Mastenbroek, Willem F.G.; Newton, Timothy & Smith, Dennis (2003). *The civilized organization: Norbert Elias and the future of organization studies*. Amsterdam: John Benjamins.

Zum Autor

Dirk VOM LEHN ist Lecturer in Marketing am King's College London. Seine Forschungsinteressen umfassen ethnografische, ethnomethodologische und videobasierte Untersuchungen sozialer Interaktion in Organisationen wie Museen und auf Straßenmärkten sowie der Arbeit von Optiker/innen. Er ist insbesondere daran interessiert, wie Objekte und Technologien in soziale Interaktionen eingebettet werden. In FQS finden sich von Dirk VOM LEHN weitere Rezensionen u.a. zu "Pragmatistische Wissenschafts- und Technikforschung" (STRÜBING 2009), "'Geradeaus ist einfach immer geradeaus'. Eine lebensweltliche Ethnographie blinder Raumorientierung" (SAERBERG 2008) und "Arbeiten im Netz. Kommunikationsstrukturen, Arbeitsabläufe, Wissensmanagement" (GOLL 2003).

Kontakt:

Dirk vom Lehn
Department of Management
King's College London
Franklin-Wilkins Building
150 Stamford Street
London SE1 9NH
Großbritannien
Tel.: +44 2078484314
E-Mail: dirk.vom_lehn@kcl.ac.uk
URL: <http://www.vom-lehn.net/>

Zitation

vom Lehn, Dirk (2010). Rezension: Stefanie Ernst (2010). Prozessorientierte Methoden in der Arbeits- und Organisationsforschung: Eine Einführung [26 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 12(1), Art. 20, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1101207>.