



Qualitative Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Michael Dick, Hartmut Schulze und Theo Wehner

Inhalt

1	Disziplinäre Einordnung und Entstehungsgeschichte	382
2	Qualitative Forschung in der Geschichte der AOW-Psychologie	383
3	Aktuelle Themen und Diskussionen qualitativer Forschung in der AOW-Psychologie ...	384
4	Gegenstand und Kontext der AOW-psychologischen Forschung	386
5	Die Fallstudie in der Arbeits- und Organisationsforschung	388
6	Ausblick: Stand und Perspektiven	394
	Literatur	396

Zusammenfassung

Die Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie (AOW-Psychologie) wird als Teildisziplin der Psychologie definiert und eingegrenzt. In ihrer Entstehung und Entwicklung hat die qualitative Forschung einen starken Einfluss, was an verschiedenen Forschungsfeldern und historischen Studien aufgezeigt wird. Anschließend werden aktuelle Entwicklungen der qualitativen Forschung in der AOW-Psychologie vorgestellt. Die Fallstudie wird dabei als gegenstandsadäquate Erkenntnisstrategie der Psychologie begründet und ihre methodische Arbeitsweise dargestellt. An zwei Beispielen wird das Vorgehen verdeutlicht,

M. Dick (✉)

Professur für Betriebspädagogik, Otto-von-Guericke Universität Magdeburg, Magdeburg, Deutschland

E-Mail: michael.dick@ovgu.de

H. Schulze

Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten, Schweiz

E-Mail: hartmut.schulze@fhnw.ch

T. Wehner

ETH Zürich, Zürich, Schweiz

E-Mail: twehner@ethz.ch

bevor die Gütekriterien für Fallstudien erörtert werden. Der Artikel schließt mit einer Bilanzierung und Bewertung der Entwicklung qualitativer Forschung in der AOW-Psychologie.

Schlüsselwörter

Arbeitspsychologie · Organisationspsychologie · Wirtschaftspsychologie · Organisationsentwicklung · Fallstudie

1 Disziplinäre Einordnung und Entstehungsgeschichte

Die Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie (AOW-Psychologie) ist ein Sammelbegriff für verschiedene überlappende Felder der Angewandten Psychologie, die sich mit der Situation und Rolle des Menschen im Arbeits- und Wirtschaftsleben befassen. Subsumierte Bereiche sind die Personal-, Markt-, Finanz- oder Berufspsychologie; inzwischen weniger gebräuchlich sind die Bezeichnungen Betriebs- oder Ingenieurpsychologie. Sie lässt sich von psychologischen Teildisziplinen abgrenzen, die sich auf andere Funktionssysteme der Gesellschaft richten (Verkehr, Umwelt, Recht, Bildung, Gesundheit, Gemeinde, Medien). Wichtigste Nachbardisziplinen sind die Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, die Industriesoziologie und die Managementforschung. Gemeinsam mit technischen, informatischen und medizinischen Subdisziplinen bildet sie die Arbeitswissenschaften.

Die AOW-Psychologie wurzelt in einer Absetzbewegung von der Psychologie als experimenteller Wissenschaft, wie sie sich Anfang des 20. Jahrhunderts akademisch etablierte. Schüler von Wilhelm Wundt strebten einen stärkeren gesellschaftlichen Nutzen der psychologischen Forschung an: „Für sich allein genommen ist die ganze kausale Behandlung des seelischen Lebens doch eine recht künstliche und unfruchtbare Betrachtungsart. Das Seelenleben ist Geist und will in seinem Sinn verstanden werden“, knüpft Münsterberg (1913, zit. nach Lück 2004, S. 32) an die geisteswissenschaftliche Tradition des Faches an. Bis 1918 entstanden 250 psychologische Labore, in denen diagnostische Untersuchungen zur Sicherheit in der Bedienung technischer Anlagen durchgeführt wurden (Kanning 2007). Die Potenzierung technischer Leistungsfähigkeit zu jener Zeit führte an die Grenzen der menschlichen Beherrschungskapazität. Personalauswahl, Eignungsdiagnostik und Arbeitsgestaltung waren die ersten Felder, die der AOW-Psychologie zur Geltung verhalfen.

Der aus heutiger Sicht verwirrende Begriff *Psychotechnik* wurde in Analogie zu den Technikwissenschaften verwendet, die zu den Naturwissenschaften im gleichen Verhältnis standen wie die Psychotechnik zur experimentellen Grundlagenpsychologie. Anwendungs- und Kontextbezug verbanden sich mit einer ganzheitlichen Betrachtungsweise. Aber auch die Laborexperimente in dieser frühen Phase wären mit dem Etikett „quantitativ“ unzutreffend bezeichnet, wurden sie doch mit wenigen erfahrenen Versuchspersonen durchgeführt. Und die umwälzenden Zeitstudien in realer Arbeitsumgebung, die Frederic Taylor (1998 [1911]) durchführte, würde man heute als systematische Beobachtungsverfahren im natürlichen Kontext einordnen, dessen Einführung

neuer Organisationsstrukturen (Leistungslohn, Arbeitszeitverkürzung) als Interventionsstudie oder Aktionsforschung. Münsterberg sprach von „praktischen Experimenten der wissenschaftlichen Betriebsführung“ (Münsterberg 1997 [1912], S. 95).

2 Qualitative Forschung in der Geschichte der AOW-Psychologie

Die gestalterische Aufgabe der AOW-Psychologie lenkt die Aufmerksamkeit auf die Reichhaltigkeit des Kontextes menschlicher Arbeit und die Betrachtung psychischer Prozesse in ihrer Ganzheit. Viele ihrer Forschungslinien sind durch qualitative Studien begründet, deren Ergebnisse bis heute einflussreich sind.

Die durch die „Österreichische Wirtschaftspsychologische Forschungsstelle“ durchgeführte Studie über die Arbeitslosen von Marienthal beruhte auf teilnehmender Beobachtung und Handlungsforschung (Jahoda et al. 2009 [1933]). Die neun Forscherinnen und sechs Forscher wohnten zeitweise vor Ort, organisierten Hilfsangebote für die Gemeinde und nutzten vielfältiges Datenmaterial von der örtlichen Einwohnerstatistik bis zum Schulaufsatz. Erstmals wurden die psychischen und sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit – Resignation, Passivität, Überforderung – ausführlich dokumentiert und präzise beschrieben, wodurch das damals vorherrschende Bild einer politisch aktiven und revolutionären Arbeiterschaft infrage gestellt war.

Mit ihren Trainingsgruppen und Feedbackprozessen legte die Forschungsgruppe um Kurt Lewin schon in den 1940er-Jahren Grundlagen der Organisationsentwicklung und der kollegialen Beratung bzw. Supervision (Lewin 1946). Ausgangspunkt waren Experimente zur Dynamik in Kleingruppen, in denen die Teilnehmer/innen zunächst nur beobachtet wurden, dann aber auf eigenen Wunsch aktiv an den Auswertungssitzungen der Forscher/innen teilnahmen und ihre Verhaltensweisen kritisch reflektieren („t-groups“; Comelli 1985). Aus einem ursprünglich streng laborexperimentellen Ansatz (daher der Begriff „Laboratoriumsmethode“) entwickelte sich so eine Form der Aktionsforschung, die für die Organisationsentwicklung prägend ist (Cassell und Johnson 2006). Unter Beteiligung der Akteure werden Veränderungen induziert und anschließend beobachtet, wie diese vollzogen und begründet werden. Den Impuls zur Veränderung geben Daten, die die Forscher/innen im System erheben, aufbereiten und an die Akteur/innen zurückspiegeln („Survey-Feedback“).

Der *soziotechnische Systemansatz* leitet sich aus einer detaillierten Analyse der Technologien, der Arbeitsabläufe und der sozialen Prozesse ab, die in den 1940er- und 1950er-Jahren als Feldstudien unter Tage im englischen Kohlebergbau oder in der indischen Textilindustrie durchgeführt wurden (Trist und Bamforth 1951). Hunderte weitere Studien folgten. Kernaussage dieses Ansatzes ist die Interdependenz technischer und sozialer Teilsysteme (Pasmore et al. 1982). Die Zeitschrift „Human Relations“ repräsentiert diese auch psychoanalytisch beeinflusste Arbeits- und Organisationsforschung bis heute.

Ein weiterer Ausgangspunkt qualitativer Arbeitsforschung sind die Feldstudien der soziologischen Chicagoer Schule. In deren Tradition führte Anselm Strauss wegweisende Studien zur Veränderung der Arbeitsorganisation und -verteilung im

Krankenhaus durch (Strauss et al. 1985). Dabei entstand das Konzept des Arbeitsbogens (*arc of work*), der die Gesamtheit aller Komponenten von Arbeit beschreibt (Seltrecht 2016). Deren Ordnung, Abfolge und Zuteilung wird durch die Akteure/innen selbst im Arbeitsprozess thematisiert und entwickelt. Diese reflexive Artikulation (Seltrecht 2016) stellt eine immanente Form der Organisationsentwicklung ohne externe Intervention dar.

In der Führungsforschung ist mit der Unterscheidung zwischen aufgabenorientiertem (directive) und beziehungsorientiertem (supportive) Führungsverhalten ein bis heute grundlegendes Konzept qualitativen Ursprungs: 1790 erzählte Episoden über Führungsverhalten wurden zunächst inhaltsanalytisch auf 150 Statements und neun Dimensionen reduziert, die dann faktorenanalytisch zwei Dimensionen ergaben (Ohio State Leadership Studies, Hemphill und Coons 1957). Ähnlich entstand die Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Arbeitsmotivation: 203 Buchhalter und Ingenieure erzählten Ereignisse ihrer Arbeit, mit denen sie außergewöhnlich zufrieden oder außergewöhnlich unzufrieden waren. Diese wurden in 16 Kategorien geordnet, die ein charakteristisches Muster aufwiesen: Positive Erlebnisse werden mit intrinsisch wirkenden Anreizen verknüpft, negative mit extrinsischen Anreizen (Herzberg et al. 1959).

Eine Fallstudie, die fünf Manager aus verschiedenen Domänen (Industrie, Beratung, Konsumgüter, Krankenhaus, Schule) je eine Woche begleitete, veränderte das Bild des Managers in der wissenschaftlichen Literatur (Mintzberg 1973). Bis dahin wurden sie als Unternehmer, Entscheider und langfristig denkende Planer gesehen. Die Rekonstruktion ihres Alltags lenkte den Blick auf die Situativität ihres Handelns, das durch nicht vorhersehbare Einflüsse von außen und von innen, durch kurzfristige Anliegen und häufige Unterbrechungen sowie durch ein hohes Maß an spontaner Kommunikation gekennzeichnet ist. Die Beobachtungen wurden zu einem Modell verdichtet, das zehn verschiedene Managementrollen (z. B. Galionsfigur, Vernetzer, Radarschirm, Problemlöser) beschreibt. Je nach Aufgabe und Situation dominieren unterschiedliche Rollenanteile. Die Fallstudie Mintzbergs (1973) trug stark zu einem Paradigmenwechsel in der Managementforschung und Organisationstheorie bei, der Kontingenz und ständigen Wandel ins Zentrum stellt. Ebenfalls auf Basis von Fallbeobachtungen und Interviews wurden die Persönlichkeit von Führungskräften (Kets de Vries 1985) und die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen (Kets de Vries 1999) untersucht und dabei dysfunktionale Muster herausgearbeitet. Psychodynamische Theorien dienen hier als theoretische Hintergrundfolie, um pathologische Entwicklungen in Organisationen zu verstehen, die zunehmend in der Forschung aufgegriffen werden (s. Westermann und Dick 2014).

3 Aktuelle Themen und Diskussionen qualitativer Forschung in der AOW-Psychologie

In der aktuellen Forschungslandschaft sind qualitative Methoden zwar verbreitet, jedoch finden nur wenige Arbeiten breite Aufmerksamkeit oder Eingang in größere Forschungszusammenhänge. Qualitativ wird vor allem auf der Ebene von Abschlussarbeiten und Dissertationen geforscht, wobei es kaum thematische Eingrenzungen gibt.

Ein wesentlicher Befund der qualitativen Arbeits- und Organisationsforschung ist die Einbettung menschlichen Wissens und Handelns in die Kontextbedingungen der Arbeit. Wegweisend sind hier Studien zur Mensch-Maschine-Interaktion (Suchman 1987), zur Entwicklung von Tätigkeitssystemen (Engeström et al. 1999), zum situierten Lernen in Praxisgemeinschaften (Lave und Wenger 1991) oder zur Bedeutung von Erfahrung und spontaner Improvisation in der Arbeit (Fischer 2000; Orr 1996; Schulze et al. 2001).

Das entdeckende Potenzial der qualitativen Sozialforschung entfaltet sich besonders dort, wo das Implizite und das Prozesshafte an Bedeutung gewinnen, z. B. im Wissensmanagement und Erfahrungstransfer (Wehner und Dick 2001), beim Phänomen des Widerstands und der Abwehr in Veränderungsprozessen (Bain 1998), in der Entwicklung, Stabilisierung und Änderung gemeinschaftlicher Routinen (Edmondson et al. 2001) oder beim Lernen aus Fehlern (Mehl und Wehner 2008).

Etabliert sind in der Psychologie biografische Ansätze (Jüttemann 2011). Untersuchungen hierzu betreffen Berufsverläufe und Alltagsgestaltung bei Menschen mit stark arbeitszentrierten und entgrenzten Lebensformen (Ewers et al. 2006) oder die berufliche Sozialisation entlang von Statuspassagen (Heinz et al. 1998). Die Karriere wird als vielschichtiges Beziehungs- und Erwartungsverhältnis zwischen Individuum und Organisationen erforscht (Kade 2008; Raeder 2007).

Arbeiten zur subjektiven Aneignung und sozialen Konstruktion technischer Entwicklungen (Flick 1996) und über Gesundheitsvorstellungen von Ärzt/innen und Pflegekräften (Flick et al. 2004) greifen auf den Ansatz der sozialen Repräsentationen zurück. Als besondere Form sozial geteilten Wissens sind diese über episodische Interviews rekonstruierbar. Dresdner Arbeitspsycholog/innen haben sich auf methodisch vielfältige Weise mit kognitiven Strukturierungsprozessen in der Planungstätigkeit von Ingenieur/innen beschäftigt (Hacker 2002; Sachse 2001; Starker und von der Weth 2008). Hier werden Interviews, Beobachtungsverfahren oder Gruppendiskussionen miteinander verknüpft, häufig im Rahmen natürlicher Experimente.

Neben dem klassischen narrativen oder dem leitfadengestützten Interview sind in der Angewandten Psychologie auch andere Verfahren etabliert und weiterentwickelt worden. Das Triadengespräch ist eine Erweiterung des narrativen Interviews zur Rekonstruktion erfahrungsbasierten Wissens, bei dem die Zuhörerschaft auf einen Novizen und einen Laien verteilt wird (Dick 2006; Dick und Jacob 2010). Interaktionsanalysen (Bales und Cohen 1982), soziale Netzwerkanalysen (Frosch et al. 2018; Holzer 2009), Strukturlegetechniken (Scheele und Groeben 1988) und das Repertory Grid (Fromm 1995; Raeithel 1993) nutzen systematische Heuristiken für die explorative und interpretative Analyse. In der Tradition der Interaktionsanalyse erlaubt das Instrument zur Kodierung von Diskussionen (IKD) im organisationspsychologischen Kontext die Dokumentation von Beobachtungen sowohl standardisiert als auch offen und qualitativ, wobei nonverbales Verhalten, emotionale Ausdrücke und die Beziehungsebene einbezogen werden (Schermary et al. 2010). Aus dem ursprünglich klinischen Kontext adaptiert hilft das Repertory-Grid-Interview dabei, die subjektive Sicht von Akteuren auf komplexe soziale Zusammenhänge abzubilden, so bei Veränderungsprozessen in Organisationen (Cassell et al. 2000; Dick et al. 2015a), beim Umgang mit Wissen in Organisationen (Clases 2004) oder bei der Koordination verschiedener Lebensbereiche (Deubel 2009).

Im gut erforschten Feld der Personalauswahl spielt neben den seit Langem bewährten psychologischen Instrumenten Subjektivität weiterhin eine große Rolle. Eine Interviewstudie mit Personalverantwortlichen zeigte, dass in Einstellungsinterviews unbewusste Faktoren und Intuition wesentlich sind (Kolominski 2009). Ähnlich verhält es sich auf dem Tätigkeitsfeld der Organisationsberatung (Scholl 2012). Während sich die Forschung um Bedingungen für Produktivität, Leistung, Gesundheit oder Zufriedenheit, also um die Ergebnisebene kümmert, orientieren sich die Praktiker/innen am Beratungsprozess.

Aktuell stellt auch die betriebliche Gesundheitsförderung ein wichtiges Feld für qualitative Forschung dar (s. den jährlich erscheinenden Fehlzeiten-Report, Badura et al. 2016). In einem weiteren Gebiet, der Büroraumgestaltung, konnte aufgrund teilnehmender Beobachtung die Bedeutsamkeit informeller Kommunikation für den Wissensaustausch, für schnelle Abstimmungen und generell für das Funktionieren in Organisationen aufgezeigt werden (Bismarck et al. 1999). Auf dieser Basis entwickelten Schulze et al. (2014) Pilotinstallationen „Virtueller Cafés“ für die Förderung informeller Kommunikation über verteilte Standorte in Projekten, Netzwerken und Organisationen.

Einige Handbücher zur qualitativen Organisationsforschung dokumentieren internationale Aktivitäten (Elsbach und Bechky 2009; Symon 2000). Häufig sind narrative Ansätze zur Rekonstruktion von Praxis und sozialer Wirklichkeit in Organisationen zu finden (Boudens 2005; Erlach 2017; Hjorth und Steyaert 2004). Eine Übersicht über qualitative Methoden der AOW-Psychologie im deutschen Sprachraum liefern Kühl et al. (2009).

4 Gegenstand und Kontext der AOW-psychologischen Forschung

Arbeit und wirtschaftliche Wertschöpfung werden nicht durch Individuen allein erbracht, sondern durch Unternehmen und Institutionen, die individuelle Leistungen koordinieren und deren Potenziale vervielfachen. Wenn vorhandene Ressourcen, technische Verfahren und formale Regelungen dauerhaft auf ein gemeinsames Ziel hin ausgerichtet werden und so ein gemeinsames System mit Außengrenzen bilden, dann sprechen wir von Organisationen. Sie bilden den Rahmen für die Strukturierung von Arbeitstätigkeiten. Je nach Zielsetzung sind Organisationen in unterschiedlichem Ausmaß durch technische und ökonomische Rationalität bestimmt. Organisationen sind daneben aber auch das Ergebnis sozialer Prozesse (Katz und Kahn 1966). Während die technischen und ökonomischen Zusammenhänge in Organisationen eher deterministisch aufgefasst werden, ist ihre soziale Realität eher mehrdeutig und unbestimmt. Sie weist eine Oberflächenebene und eine Tiefenstruktur auf. Die expliziten und offiziell vertretenen Verlautbarungen einer Organisation, Abteilung oder Person müssen nicht dem entsprechen, was diese tatsächlich antreibt (Argyris 1999; Argyris und Schön 1996). Dafür kann es viele Gründe geben, etwa die Habitualisierung bestimmter Deutungs- und Verhaltensweisen, die in ihrer Selbstverständlichkeit niemandem mehr auffallen (organisationale Routinen), die Verdrän-

gung und Abwehr von Befürchtungen und Ängsten (Janis und Mann 1977), der taktische Umgang mit Konflikten (Neuberger 2006) u. a. m.

Das soziale System einer Organisation ist das Ergebnis von Konstruktionen, in denen die Organisationsmitglieder Ereignissen Bedeutung verleihen. Diese sozial-konstruktivistische Ansicht wird durch verschiedene Forschungsrichtungen und mit unterschiedlichen Begründungen aufgegriffen, etwa in der Managementforschung (Weick 1985), der sozialen Lerntheorie (Wenger 1998) oder der systemischen Organisationstheorie (Baecker 1998). Gerade die erfolgreiche Praxis einer konstruktivistisch fundierten Organisationsberatung (König und Volmer 1997; Schein 2000) kann als Beleg für den starken Einfluss sozialer Prozesse der Bedeutungsgenerierung innerhalb von Organisationen gelten.

Mit dieser Gegenstandsbestimmung kann die sozialwissenschaftliche Arbeits- und Organisationsforschung sehr gut an die Grundannahmen des symbolischen Interaktionismus (Blumer 1980) anschließen, demnach Menschen gegenüber Objekten auf Grundlage der Bedeutung handeln, die diese Objekte für sie haben. Diese Bedeutungen entstehen durch soziale Interaktion und werden durch gemeinsames Handeln laufend verändert. Sozialforschung bemüht sich in dieser Tradition um ein verstehendes Nachvollziehen sozialer Praxis (Schütze 1987). Methodisch werden diese Annahmen beispielsweise durch die Ethnografie aufgegriffen, die sich auf die Rekonstruktion bestimmter Ausschnitte der je eigenen Kultur und sozialen Lebenswelt richtet, dabei versucht, das selbstverständlich Gewordene in den Blick zu nehmen und zu erkennen, wie dieses hervorgebracht und aufrechterhalten wird. Die Ethnografie ist eine „flexible, methodenplurale, kontextbezogene Strategie“, die „ganz unterschiedliche Verfahren beinhalten“ kann (Lüders 2010, S. 389). Dazu gehören Beobachtungen, Dokumentanalysen, Interviews, Gruppendiskussionen u. a. m. Gerade ihr sensibler Kontextbezug ist für Arbeits- und Organisationsforschung bedeutsam, denn Organisationen und ihre Mitglieder bilden Grenzen und separieren das Innen und Außen. Grenzen werden aber auch nach innen konstruiert, indem sich einzelne Abteilungen, Arbeitsgruppen oder Professionen voneinander abgrenzen. Diese Differenzen konstituieren das Selbstverständnis, die Identität einer Organisation.

Organisationen sind in ihrer sozialen Dimension – und damit in die Psychologie interessierenden Fragestellungen – ein komplexer und dynamischer Gegenstand, der sich einem nomothetischen (auf allgemeine Gesetzmäßigkeiten zielenden, abstrahierenden) Zugriff entzieht. Aus ethischen und forschungspraktischen Gründen werden experimentelle Eingriffe, „ein Herumprobieren mit nicht absehbaren Konsequenzen im Feld“, abgelehnt (Nickel und Nachreiner 2010, S. 1006). Umgekehrt aber problematisieren Organisationspsycholog/innen immer wieder das Problem der praktischen Übertragbarkeit im Labor gewonnener formaler Theorien (Kanning et al. 2007; Ohly et al. 2016). Die vermeintlich große Lücke zwischen dem Labor und dem natürlichen Verhaltensumfeld – Nickel und Nachreiner (2010, S. 1006) sprechen von einem Dilemma – lässt sich zumindest teilweise durch ein einseitiges Methodenverständnis in der Forschungspraxis erklären. Denn grundsätzlich kennt die Psychologie Methoden auf verschiedenen Konkrektions- bzw. Abstraktionsstufen: Exploration, Deskription und Explanat (Döring und Bortz 2016), Beschreibung, Korrelation, Experiment (Myers 2008) oder Fallstudien, korrelative und experimentelle Designs (Chmiel 2008). Die Exploration, Beschreibung

oder Fallrekonstruktion wird jedoch unterschätzt und kämpft gegen den Ruf unwissenschaftlich zu sein: „Einen Fingerhut voll dramatischer Ereignisse verallgemeinern wir schleunigst auf Badewannengröße“ (Allport 1954, zit. nach Myers 2008, S. 27).

Fallstudien sind jedoch deutlich mehr als die Rekonstruktion dramatischer Einzelfälle. Sie erlauben durchaus ein systematisches und kontrolliertes, dabei aber auch flexibles und sensibles Vorgehen (Scholz und Tietje 2002). In ihnen kommen unterschiedliche Methoden zum Einsatz und erzeugen auf verschiedenen Ebenen, Niveaus und aus verschiedenen Perspektiven Daten, die miteinander trianguliert und validiert werden (Flick 2008; Hackel und Klebl 2008). Eine ermutigende Bilanz des Entwicklungsstandes der industriesoziologischen Fallstudie legen Pongratz und Trinczek (2010) vor. Mit den heute vorliegenden leistungsfähigen und zuverlässigen Methoden kann an die Tradition der Fallstudie in der Arbeitsforschung angeknüpft werden, um der zunehmenden Geschwindigkeit, Vielschichtigkeit und gegenseitigen Überlagerung von Entwicklungsprozessen gerecht zu werden.

5 Die Fallstudie in der Arbeits- und Organisationsforschung

Fallstudien, genauer: Ethnografisch orientierte Fallstudien knüpfen an dieses Verständnis von Organisationen als sozialer Praxis an, sie erlauben sowohl deren verstehendes Nachvollziehen als auch verändernde Impulse. Die Fallstudie steht als Forschungsansatz neben den derzeit in der AOW-Psychologie dominierenden Ansätzen der fragebogenbasierten statistischen Modellierung und den darauf aufsetzenden Metaanalysen sowie vergleichenden Designs auf experimenteller Basis (Döring und Bortz 2016, Kap. 7). Alle drei folgen jeweils unterschiedlichen Erkenntnisstrategien. Zwei sich einander ausschließende Strategien, die zwar nacheinander oder aufeinander aufbauend, nicht aber gleichzeitig in einer Studie zur Anwendung kommen können, sind die Exploration und die Falsifikation. Die Exploration zielt auf das Entdecken unbekannter bzw. verborgener Phänomene, Strukturen oder Prozesse und wird z. B. durch Fallstudien ermöglicht. Das Experiment hingegen zielt auf das Prüfen von Theorien und daraus abgeleiteten Annahmen durch Falsifikation. Die Exploration folgt einem offenen und zyklischen Vorgehen aus Datenerhebung und Datenauswertung und erarbeitet sich auf diese Weise Schritt für Schritt ein Gesamtbild vom untersuchten Gegenstand (Flick 2002). Die Falsifikation hingegen erfordert ein lineares Design, in dem zunächst die Prüfkriterien festzulegen sind, um dann die Daten in eben diesen festgelegten Formaten und den gewählten Prozeduren zu erheben und auszuwerten. Daraus ergibt sich, dass die Falsifikation auf theoretisch elaborem Vorwissen beruhen muss. Ähnliches gilt für Fragebogenstudien, die aber zunehmend auch explorativ eingesetzt werden, etwa um Wirkungszusammenhänge zwischen Variablen in Strukturgleichungsmodellen zu testen (Dormann et al. 2010).

Die Fallstudie wird als ein Forschungsansatz definiert, in dem ein oder wenige Beispiele eines Phänomens in der Tiefe betrachtet werden (Blatter 2008). In Fallstudien werden verschiedene sozialwissenschaftliche Erhebungs- und Auswertungsverfahren bei der Analyse eines sozialen Prozesses kombiniert, um dessen Kontext

systematisch zu berücksichtigen (Berg 2001; Pflüger et al. 2010; Yin 2014). Unterschieden werden Intensivfallstudien, bei denen die Prozessdynamik und Erlebnisperspektive im Mittelpunkt stehen, vergleichende Fallstudien, die strukturelle Merkmale von Organisationen untersuchen, Kurzfallstudien zur Vorbereitung, Spezifizierung oder Ergänzung von Annahmen, oder als einfachste Form anekdotische Verweise auf eigene Erfahrung, wie sie sich häufig in der Beraterliteratur finden (Pflüger et al. 2010). Die beiden letztgenannten sind keine Forschungsmethoden, sondern Argumentationsfiguren. Die beiden erstgenannten Formen generieren systematisch Daten und integrieren verschiedene Methoden und Teilstudien. Entsprechend lässt sich von der integrierten Fallstudie sprechen. Sie zeichnet sich durch die Reichhaltigkeit des dokumentierten Materials, ihren engen Kontextbezug, eine Vielfalt der eingesetzten Methoden, durch die Flexibilität im Vorgehen und durch die Kooperation zwischen Forscher/innen und Beforschten aus.

5.1 Das Vorgehen einer Fallstudie

Ein exploratives und offenes Vorgehen und die Kombination verschiedener Methoden bedeuten jedoch keineswegs Beliebigkeit, welche die Gefahr, sich im vielgestaltigen Geschehen des Falles und einer großen Menge gesammelter Daten zu verlieren, impliziert. Was die Fallstudie zusammenhält, ist der Gegenstand, das Thema der Forschung. Dieser kann zu Beginn unterschiedlich weit ausgearbeitet sein, wird aber im Verlauf der Studie immer stärker konturiert. Vor Beginn der Feldphase und der Erhebung von Daten sind der Gegenstand und sein Kontext zu beschreiben und hinsichtlich ihrer Bekanntheit bzw. Fremdheit in Bezug zum Vorwissen der Forscher/innen zu bewerten. Dabei kann es helfen, nach dem Auslöser oder der Begründung für ein Forschungsvorhaben zu fragen. Sind der Gegenstand hinreichend beschrieben und die initiale Fragestellung formuliert, stellt sich die Frage, wo und wie er im Feld aufzufinden ist. Die Auswahl der zu untersuchenden Fälle bestimmt das Erkenntnispektrum und -potenzial der Studie. Sie entscheidet darüber, was in der Betrachtung ausgeschlossen bleibt. Ein späterer Einbezug weiterer Fälle ist zwar möglich, erfordert aber eine Korrektur des Gegenstandsverständnisses und verlängert den Forschungsprozess insgesamt. Geeignete Kriterien für die Auswahl der Fälle sind:

- Reichhaltigkeit, Vielfalt der Bedingungen und Perspektiven
- Auffälligkeit (unerwartete Ereignisse, Störungen)
- Repräsentativität (wofür repräsentativ, wie festgestellt?)
- Verfügbarkeit (Feldzugang)

Die Dokumentation und Aufbereitung der Fälle konstituiert ebenfalls Perspektiven und schließt andere gleichzeitig aus. Prinzipiell ist das Reservoir an möglichen Daten unendlich, einige sind bereits vorhanden, andere werden durch die Studie erzeugt. Eine Revision und Ergänzung der Daten ist jederzeit, aber nicht unbegrenzt möglich. Kriterien bei der Auswahl der Daten und Dokumente sind:

- Breite und Tiefe des erfassten Spektrums
- Betroffenheit, Zentralität im Feld
- Bezug zur Fragestellung
- Dokumentationsaufwand und Auswertbarkeit

Die Auswahl einer Erhebungsmethode erfordert immer eine Überprüfung und ggf. Modifikation der Vorannahmen. Je nach Fragestellung und Datenformat ist auch die Strategie der Datenauswertung zu bestimmen. Sofern durch die Erhebungsmethode nicht bereits Auswertungsprozesse vorgegeben sind (z. B. bei der Narrationsanalyse oder der dokumentarischen Methode), lassen sich grob zwei Strategien unterscheiden: Die Ordnung, Systematisierung und Hierarchisierung der Daten zum Zweck der Beschreibung von Phänomenen oder die Suche nach verborgenen Sinnstrukturen durch Interpretation. Ersteres orientiert sich an der Inhaltsanalyse (Mayring 2010), letzteres an der Hermeneutik in ihren unterschiedlichen Spielarten. Hilfreiche Anleitungen für die Durchführung von Fallstudien gibt Yin (2014). Zwei Beispiele sollen die unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten der Fallstudie illustrieren, zunächst ein exploratives, dann ein explanatives Design.

5.2 Beispiel: Explorative Fallstudie „Produktives Wohlbefinden“

Ein Pharmaunternehmen, das seine Unternehmenszentrale von einem Produktionsstandort zu einem offenen Campus für Forschung, Entwicklung und Verwaltung umgestaltet hatte, stand vor der Frage, wie sich die Umbaumaßnahmen auf das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter/innen auswirkten. Innerhalb von 15 Jahren waren 17 Bürogebäude mit ca. 3400 Arbeitsplätzen zu multifunktionalen Arbeits- und Büroflächen umgewandelt worden. Die verschiedenen Gebäude hatten sowohl befürwortende als auch skeptische Einschätzungen hervorgerufen. Bislang war unklar, wodurch sich die unterschiedlichen Reaktionen auf die neue Arbeitsumgebung erklären ließen und welche räumlichen Konstellationen das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen förderten. In einer explorativen Studie sollte erforscht werden, ob und wie Produktivität und Wohlbefinden aus Sicht der Mitarbeiter/innen miteinander erlebt werden und in welchen Tätigkeiten bzw. in welchen Arbeitsumgebungen dies verwirklicht werden kann (Dick et al. 2015a).

Neben Feldbeobachtungen und Bewegungsskizzen (Befragte zeichnen ihre Aufenthalte und Bewegungen auf Landkarten ein) wurden mit einem mehrstufigen Interviewverfahren (narratives Gridinterview; Dick 2000) Daten erhoben. Das Verfahren erzeugt kontextnahe Detailinformationen (Erzählung) und überführt diese gemeinsam mit den Befragten in vergleichbare Modelle. Die Stichprobe (N=11) wurde nach den folgenden Kriterien variiert: Berufsgruppe, Aufgabe im Unternehmen, Mobilität im Unternehmen, Fach- oder Führungsaufgabe, standardisierte oder eher offene Tätigkeiten sowie demografische Merkmale. Die Auskunftspersonen erzählten zunächst über typische Arbeitssituationen und Arbeitsorte und bewerteten diese anschließend im systematischen Vergleich untereinander. Die dabei entstande-

nen Konstrukte wurden inhaltsanalytisch zu sechs dominanten Bewertungsdimensionen über die Arbeit verdichtet. Diese lauteten:

- verbunden – allein
- fokussiert – vielfältig (Enge – Weite)
- authentisch – formal
- aktiv – passiv (Kontrolle)
- konzentriert – entspannt (Arbeit – Erholung)
- öffnend – schließend (Ideen – Entscheidung)

Es zeigte sich, dass Beschäftigte, die Wohlbefinden und Produktivität separiert erleben, ihre Arbeit vorwiegend entlang der Polarität „konzentriert – entspannt“ bewerteten. Für diese Gruppe machte es keinen großen Unterschied, ob sie im Einzelbüro oder in einer flexiblen Büroräumumgebung arbeiten, solange Konzentration und Vertraulichkeit gewahrt waren. Beschäftigte hingegen, denen eine Integration von Produktivität und Wohlbefinden gelang, bewerteten ihre Arbeit dominant entlang der Polarität „authentisch – formal“. Sie erleben produktives Wohlbefinden in Situationen, in denen sie ihren Aufgaben authentisch und informell nachgehen. Hierfür bieten die neuen Arbeitsumgebungen gegenüber dem herkömmlichen Einzelbüro deutlich mehr Möglichkeiten.

Zusammenfassend: Die Fallstudie suchte Aspekte, die die besondere Wirkung der neuen Arbeitsumgebung auf Produktivität und Wohlbefinden der Arbeitenden erklären können. Dabei wurden bekannte psychologische Merkmale von Arbeitssituationen gefunden, mit Authentizität aber auch ein bislang unbeachteter Aspekt entdeckt.

5.3 Beispiel: Explanative Fallstudie „Konstruktive Kontroverse“

Entscheidungen in Organisationen stehen oftmals vor Dilemmata: Wie viel Information ist nötig, wer soll beteiligt werden, wie deterministisch darf Planung sein, wo ist Raum für Korrekturen (Dick 2015; Kühl 2000)? Für diese besonders in Innovationsprozessen auftretenden Spannungsfelder bietet die Methode „Konstruktive Kontroverse“ Lösungsansätze (Johnson et al. 2006; Vollmer 2016). Ihr theoretisch gut begründetes und im schulischen Kontext bestätigtes Potenzial sollte in Unternehmen erprobt und evaluiert werden. Entlang einer integrierten Fallstudie mit neun Fällen in verschiedenen Unternehmen sollte gezeigt werden, wie sich die Konstruktive Kontroverse in realen Innovationsprojekten bewährt. Hierzu wurde eine einheitliche Strategie zur Implementierung und Durchführung von Konstruktiven Kontroversen erarbeitet. Die Durchführung umfasste neun festgelegte Schritte in einem zweistündigen Workshop für zwei Teams, die jeweils eine Position der Kontroverse vertreten. Die Schritte lauten wie folgt: 1) Teams bilden 2) Argumente erarbeiten, 3) Debatte, 4) Perspektivwechsel, 5) Argumente der Gegenseite erarbeiten, 6) Debatte, 7) Integration, 8) Umsetzungsplanung, 9) Prozessreflexion. Beim Perspektivwechsel sollten die beiden Teams jeweils die Position der anderen Seite übernehmen und verteidigen. Die Implementierung in großen, mittleren und kleinen Unternehmen

wurde durch ein Forschungsteam begleitet und analysiert. Untersucht wurden Anwendungsmöglichkeiten und Voraussetzungen, Funktionsweise und Eigenschaften sowie die Auswirkungen der Methode. Dabei wurden nicht nur der Workshop selbst, sondern auch dessen Einbettung in den engeren Kontext der Aufgabe/Abteilung und den weiteren Kontext des Unternehmens dokumentiert, dem Diktum der Aktionsforschung folgend:

„In case of a field experiment such as a workshop, this means that an analysis of the situation before and after the workshop is needed to define the change created by the workshop. It means also that the workshop itself has to be described as carefully and accurately as possible with the objective of finding out as much as possible exactly what type of happening had created this change.“ (Lewin 1947, S. 151)

Konkret hieß dies, dass auf verschiedenen Ebenen Daten erhoben wurden (Tab. 1). Auf der obersten Ebene ging es darum, kontroverse Themen oder Projekte zu finden, die für das Unternehmen insgesamt von Bedeutung sind und sich nach vorgegebenen Kriterien als Fälle eignen. Auf der Abteilungsebene wurden die Fälle für die Intervention inhaltlich aufbereitet. Die Intervention selbst wurde als Workshop durchgeführt und dokumentiert, u. a. durch Flipchart-Protokolle, Trainer/innen-Aufzeichnungen und ein Teilnehmer/innen-Blitzlicht. Per Fragebogen wurde das Teamklima vor und nach der Intervention ermittelt. Nach dem Workshop wurden die Umsetzung der Ergebnisse und die Bewertung der Konstruktiven Kontroverse im Kontext des Unternehmens erfragt.

Auf diese Weise sollten organisationale Lernprozesse unterschiedlicher Reichweite aufgezeigt werden. Wenn es gelänge, eine Kontroverse im Workshop pragmatisch oder innerhalb bestehender Routinen zu lösen, so wäre dies als Anpassungslernen (single loop learning; Bateson 1972) zu werten. Würden in einer Kontroverse verschiedene Perspektiven und neue Aspekte sichtbar und so Innovationen ermöglicht, so wäre dies ein expansives Lernen (double loop learning; Bateson 1972). Wird die Methode im Workshop zielführend eingesetzt, von den Teilnehmenden verstanden und gerät das

Tab. 1 Datenquellen der Fallstudie „Konstruktive Kontroverse“

Ebene	Datenformat	Zeitpunkt
Umfeld des Unternehmens	Interview Geschäftsführung Dokumentenanalyse	Vor der Intervention (I.) Vor der I.
Organisation	Interview Geschäftsführung Teamfragebogen Gruppendiskussion	Vor der I. Vor und nach der I. Nach der I.
Abteilung/Fall/Kontroverse	Interview Teamleitung Teamfragebogen Workshop-Dokumentation	Vor und nach der I. Vor und nach der I. Während und nach der I.
Workshop	Gruppenspiegel Blitzlicht Beobachtung Trainer/innen-Debriefing Trainer/inner-Supervision	Während der I. Während der I. Während der I. Nach der I. Nach der I.

Team so in die Lage selbstständig konstruktive Kontroversen durchzuführen, so könnte von Deutero Learning im Sinne einer verallgemeinerten Lernfähigkeit (Bateson 1972) gesprochen werden.

In allen neun Fällen konnten bedeutsame fachliche Kontroversen identifiziert werden. In den Workshops wurden in den meisten Fällen neue Lösungen entwickelt und anschließend umgesetzt. In einigen Fällen wurden Probleme bearbeitet, die zwar nicht real bestanden, aber durchaus Relevanz für die Teams hatten. Die Auswertung der Workshops zeigte, dass vor allem der Perspektivwechsel wirksam war und so ein besseres Verständnis für andere Positionen entstand – ein Lerneffekt, der über das konkrete Problem hinausging und für Organisationen besonders wertvoll ist, da so ein verteiltes und gründlicheres Wissen über Prozesse, Funktionen und Strukturen entsteht.

In zwei Fällen hingegen gelang es nicht oder nur bedingt, Workshops zu initiieren. Da diese aber intensiv vorbereitet wurden, lagen Daten zum engeren und weiteren Kontext der Fälle vor. Dadurch wurde es möglich, Entscheidungsstrukturen, verdeckte Agenden und Dilemmata in den jeweiligen Organisationen aufzudecken. Dies betraf zwar nicht mehr die Methode Konstruktive Kontroverse, erweiterte aber das Wissen der Forscher/innen über Konflikte in Organisationen und notwendige Erweiterungen und Ergänzungen der untersuchten Methode (Dick et al. 2015b).

Zusammenfassend: Aus einem anderen Kontext bekannte Wirkungszusammenhänge sollten in einem neuen Kontext (Unternehmen) repliziert werden. Dies ist weitgehend gelungen, es traten aber auch unerwartete Konstellationen auf, die zu einer Revision des Gegenstandsverständnisses (kontroverse Entscheidung in Organisationen) führten.

5.4 Fazit und Gütekriterien für Fallstudien

Auslöser der in Abschn. 5.2 dargestellten explorativen Fallstudie war eine Fragestellung aus der Praxis, während die in Abschn. 5.3 angeführte explanative Fallstudie im Sinne einer Replikation aus der Forschung heraus motiviert war. Sie begründete sich aus der Entwicklung der Konstruktiven Kontroverse im Kontext der psychologischen Konfliktforschung (Johnson et al. 2006). Der Nutzen für Praxis und Wissenschaft war in beiden Studien vergleichbar. Im ersten Fall war das starke Interesse des Unternehmens ausschlaggebend für die Möglichkeit des Feldzugangs, im zweiten Fall war die überzeugende theoretische Grundlegung des Projekts die Bedingung dafür, dass Unternehmen sich bereitfanden, an der Studie mitzuwirken. Im explorativen Fall gab die Erzählung von Arbeitssituationen eine methodische Struktur vor. Im zweiten Fall war der Gegenstand sehr gut ausgearbeitet, sodass die unterschiedlichen Methoden und Fallverläufe einen Bezugspunkt hatten und sich nicht in Beliebigkeit verloren. Durch den wechselseitigen engen Bezug zwischen einzelner Beobachtung (Detail) und theoretischer Verdichtung (Gesamtbild) ist es der Fallstudie möglich, das Gegenstandsverständnis zu modifizieren, ohne den Gegenstand dabei zu verändern oder zu verlieren.

Tab. 2 Gütekriterien einer empirischen Fallstudie

Kriterium	Indikator
Ökologische Validität	enger Feldbezug, Dauer und Orte des Feldaufenthaltes, Wahl dem Feld bzw./den Akteur/innen angemessener Ausdrucksformen
Inhaltsvalidität	Stringente Entwicklung des Gegenstandsverständnisses im Studienverlauf, schlüssige Verknüpfung zwischen Gegenstand und Kontext
Generalisierbarkeit	Kontrastive Fallauswahl; kriteriengeleitete Variation der Beobachtungsfälle
Reliabilität	Anteil formaler Regeln bei der Entstehung und Transformation von Daten (Angabe von formalen Regeln der Transformation) Kontrolle über die Anwendung der Methode
Multiperspektivität	Triangulation der Methoden, Daten und Beobachter/innen Nachvollziehbarkeit der Schritte

Abschließend sollen einige Überlegungen zu Gütekriterien für Fallstudien in der Arbeits- und Organisationsforschung skizziert werden. Die *Validität* bezieht sich einerseits auf die Gültigkeit der Befunde im jeweiligen Kontext (ökologische Validität), andererseits auf die Anschlussfähigkeit an bestehende Theorien und Begriffe des Faches (Inhaltsvalidität). Die Generalisierbarkeit oder *Repräsentativität* ist dadurch zu sichern, dass ein breites Spektrum an Beobachtungen getätigt wird, die zudem aufgrund expliziter Kriterien variiert werden. Die *Reliabilität* sagt etwas darüber aus, wie verlässlich eine Methode angewandt wird. Vorgegebene Regeln und Schritte helfen zu vermeiden, dass der/die Untersucher/in beliebig vorgeht. Die Beherrschbarkeit der methodischen Operationen trägt ebenfalls zur Reliabilität bei. *Objektivität* ist im engeren Sinne kein Gütekriterium für qualitative Sozialforschung, da Forscher/innen und Beforschte bewusst und gezielt kooperieren. Eine Unabhängigkeit von einzelnen Forschungspersonen kann aber erreicht werden, indem verschiedene Beobachter/innen beteiligt werden, verschiedene Methoden und Perspektiven eingesetzt und verschiedene Situationen beobachtet werden (Multiperspektivität). Die unterschiedlichen Beobachtungen werden miteinander in Beziehung gesetzt und aneinander überprüft (Triangulation; Flick 2008). Tab. 2 gibt eine Übersicht über die wichtigsten Gütekriterien der Fallstudie.

6 Ausblick: Stand und Perspektiven

Inzwischen werden bestimmte methodische Entwicklungen im Fach kritisch gesehen. So häufen sich Strategien der Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung, mit denen statistische Signifikanz erhöht wird („p-hacking“), was zu falschen positiven Befunden führt, während nicht signifikante Ergebnisse trotz ihrer Wichtigkeit nicht publiziert werden. Publierte Befunde gelten folglich vorschnell als evident, obwohl sie nie unter anderen Bedingungen repliziert wurden und Replikationen ohne diesen Effekt nicht publik werden. Dies wird als Replikationskrise in der Psychologie diskutiert (Asendorpf et al. 2013; Ulrich et al. 2016). In der Folge

finden sich zunehmend Hinweise auf methodischen Pluralismus (Fiedler 2016), die Bedeutung der Hypothesengenerierung und die Grenzen korrelativer Fragebogenstudien und sozialpsychologischer Laborexperimente (Ohly et al. 2016).

In den Lehr- und Handbüchern der AOW-Psychologie kam die qualitative Forschungsmethodik lange Zeit so gut wie gar nicht vor, in neuen Auflagen ändert sich dies (Döring und Bortz 2016; Hussy et al. 2010). In der umfassenden arbeitspsychologischen Enzyklopädie werden als grundlegende methodische Ansätze Quer- und Längsschnittstudien, Metaanalysen sowie Evaluation und Arbeitsanalysen behandelt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der statistischen Modellierung, dagegen werden Befragungen und Beobachtungen nur knapp als Teil der Arbeitsanalyse erwähnt (Kleinbeck und Schmidt 2010). Die Möglichkeit kausaler Schlussfolgerungen und die Generalisierbarkeit von Forschungsergebnissen seien die Ziele, an denen sich die Versuchsplanung auszurichten habe (Freund und Holling 2007, S. 78). Kontextbedingungen werden hier als eine die Güte von Forschung gefährdende und zu kontrollierende Größe gesehen, nicht aber als Ausgangspunkt und Bewährungsinstanz von Forschung.

In den führenden psychologischen Fachzeitschriften ist die Situation ähnlich, wie eine von uns durchgeführte Recherche in 33 der führenden Fachzeitschriften in der Datenbank PsychInfo zeigt. Zwischen 2008 und 2015 sind hier insgesamt ca. 16.500 Aufsätze erfasst, davon 11.800 empirische, 9500 quantitative, 500 gemischte und 1500 qualitative Forschungsarbeiten. Dies entspricht etwa den Verhältnissen im Vergleichszeitraum 2000 bis 2007 (Dick et al. 2011). Die Streuung ist allerdings erheblich: Während in Zeitschriften mit explizit psychologischem Fokus (z. B. „Organizational Behavior and Human Decision Processes“, „Journal of Organizational Behavior“) zwischen 0 und 2,5 % qualitative Artikel erscheinen, ist das Verhältnis bei soziologisch ausgerichteten Journalen eher ausgeglichen. In „Organization Studies“ oder „Gender, Work and Organization“ überwiegt der Anteil qualitativer Studien. Im „Academy of Management Journal“ haben immer wieder qualitative Arbeiten den *Best Paper Award* erhalten (Gephart 2004). Die Psychologie fällt in der Anwendung qualitativer Forschungsmethoden hinter die Nachbardisziplinen der Management- und Wirtschaftswissenschaften sowie der Industrie- und Organisationssoziologie deutlich zurück (Scandura und Williams 2000). Diese Unterschiede haben sich seit 2007 noch verschärft. Dies wird zumindest dann zu einem Problem, wenn die Nachbardisziplinen einander weitgehend ignorieren, anstatt wechselseitig Befunde zu vergleichen. Unzufriedenheit darüber wird immer wieder artikuliert. Lutz von Rosenstiel bemerkte, dass „arbeits- und organisationspsychologische Erkenntnisse meist nur innerhalb eines stabilen Kontextes gültig sind und dementsprechend häufig bereits nach kurzer Zeit ihre Nützlichkeit für die Praxis verlieren“ (Rosenstiel 2007, S. 19). Diese Argumentation spricht gegen die Strategie der Metaanalysen, die nur über einen langen Zeitraum zu realisieren sind.

Das Potenzial qualitativer Strategien wird in einem Review des wichtigsten Periodikums der Organisationswissenschaften untermauert. Die Hälfte der 25 dort meist zitierten Artikel weist auf die Notwendigkeit qualitativer Designs hin, vor allem werden Fallstudien, (teilnehmende) Beobachtungen und Interviews gefordert (Aguinis et al. 2008, S. 105).

Aufgrund der einseitigen Orientierung an quantitativen Verfahren haben sich in der AOW-Psychologie kaum geteilte Standards für die Erhebung qualitativer Daten entwickeln können, verglichen mit den deutlichen Fortschritten bei der quantitativen Auswertung. Ansätze einer methodologischen Diskussion zur Organisation finden sich in Wolf et al. (2010). So werden Potenziale verschenkt, die vor allem in der Kombination verschiedener Methoden liegen (Flick 2008). Wie im Beispiel (Abschn. 5.2 und 5.3) gezeigt, ist es möglich, ein Phänomen vergleichend aus verschiedenen Perspektiven und in verschiedenen Kontexten zu untersuchen. Auch Entwicklungsverläufe von und in Organisationen über längere Zeit, die ein vertieftes Verständnis etwa von Innovations- und Veränderungsprozessen ermöglichen würden, sind bislang kaum erforscht. Dabei geht es nicht nur um explorative Studien in frühen Stadien einer Forschungslinie, sondern auch um die Erprobung von Befunden, Modellen und Theorien und deren Replikation in der Praxis.

Um qualitative und entdeckende Verfahren in der AOW-Psychologie zu fördern, wären ein Diskurs über Gütekriterien, methodische Standards in der Anwendung und die systematische Verankerung in den Curricula der Ausbildung auf Master- und Postgraduiertenebene notwendig. Auch sollte die Bewertung von Publikationsleistungen sich nicht auf quantitative Indexe und internationale Zeitschriften beschränken, in denen regionale und qualitative Studien wenig Publikationschancen haben. Die Bewertung empirischer Forschung sollte sich stattdessen eher an inhaltlichen Aussagen orientieren.

Literatur

- Aguinis, H., Pierce, C. A., Bosco, F. A., & Muslin, I. S. (2008). First decade of „organizational research methods“. *Trends in design, measurement, and data analysis topics. Organizational Research Methods, 12*(1), 69–112.
- Argyris, C. (1999). Eingeeübte Inkompetenz – ein Führungsdilemma. In G. Fatzer (Hrsg.), *Organisationsentwicklung für die Zukunft. Ein Handbuch* (S. 129–144). Köln: EHP.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II. Theory, method, and practice*. Reading: Addison-Wesley.
- Asendorpf, J. B., Conner, M., de Fruyt, F., de Houwer, J., Denissen, J. J. A., Fiedler, K., et al. (2013). Recommendations for increasing replicability in psychology. *European Journal of Personality, 27*(2), 108–119. <https://doi.org/10.1002/per.1919>.
- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (Hrsg.). (2016). *Fehlzeiten-Report, 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen*. Berlin: Springer.
- Baecker, D. (1998). *Organisation als System*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bain, A. (1998). Social defenses against organizational learning. *Human Relations, 51*(3), 413–429.
- Bales, R. F., & Cohen, S. P. (1982). *SYMLOG. Ein System für die mehrstufige Beobachtung von Gruppen*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind*. New York: Ballantine.
- Berg, B. L. (2001). *Qualitative research methods for the social sciences* (4. Aufl.). Boston: Allyn & Bacon.
- Bismarck, W. v., Held, M., & Maslo, J. (1999). Anforderungen an ein System zur Unterstützung der informellen Kommunikation. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53*(1), 10–17.
- Blatter, J. K. (2008). Case study. In L. M. Given (Hrsg.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods* (Bd. 1, S. 68–71). Los Angeles: Sage.

- Blumer, H. (1980). Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.), *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit* (S. 80–146). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Boudens, C. J. (2005). The story of work: A narrative analysis of workplace emotion. *Organization Studies*, 26(9), 1285–1306.
- Cassell, C., & Johnson, P. (2006). Action research: Explaining the diversity. *Human Relations; Studies Towards the Integration of the Social Sciences*, 59(6), 783–814.
- Cassell, C., Close, P., Duberley, J., & Johnson, P. (2000). Surfacing embedded assumptions: Using repertory grid methodology to facilitate organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(4), 561–573.
- Chmiel, N. (2008). History and context for work and organizational psychology. In N. Chmiel (Hrsg.) *An introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (S. 3–19). Malden: Blackwell.
- Clases, C. (2004). Die Methodik des Repertory Grid zur Wissenskommunikation. In G. Reinmann & H. Mandl (Hrsg.), *Psychologie des Wissensmanagements* (S. 310–318). Göttingen: Hogrefe.
- Comelli, G. (1985). *Training als Beitrag zur Organisationsentwicklung*. Wien: Hanser.
- Deubel, K. (2009). Vom Alltäglichen zwischen Beruf und Familie: Alltagsorganisation mobiler Paare. In M. Dick (Hrsg.), *Mobilität als Tätigkeit: individuelle Expansion – alltägliche Logistik – kulturelle Kapazität* (S. 45–58). Lengerich: Pabst.
- Dick, M. (2000). Die Anwendung narrativer Gridinterviews in der psychologischen Mobilitätsforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum Qualitative Research*, 1(2), Art. 6. <https://doi.org/10.17169/fqs-1.2.1075>. Zugegriffen am 03.02.2018.
- Dick, M. (2006). Triadengespräche als Methode der Wissenstransformation in Organisationen. In V. Luif, G. Thoma & B. Boothe (Hrsg.), *Beschreiben – Erschliessen – Erläutern. Psychotherapieforschung als qualitative Wissenschaft* (S. 141–166). Lengerich: Pabst.
- Dick, M. (2015). Die Organisation als Kontext für Konstruktive Kontroversen: Rationalität, Antinomien und Entscheidungen. In A. Vollmer, M. Dick & T. Wehner (Hrsg.), *Konstruktive Kontroverse in Organisationen. Konflikte bearbeiten, Entscheidungen treffen, Innovationen fördern* (S. 41–56). Wiesbaden: Springer.
- Dick, M., & Jacob, M. (2010). Vom Misserfolg jenseits des Fehlers: Das entdeckende Potenzial des Triadengesprächs. *Wirtschaftspsychologie*, 12(4), 67–77.
- Dick, M., Riesen, C., Schulze, H., & Wehner, T. (2011). Bedeutung, Verbreitung und Potenzial Qualitativer Forschungsmethoden in der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie. *Wirtschaftspsychologie*, 13(4), 5–20.
- Dick, M., Degenhardt, B., Schulze, H., & Wehner, T. (2015a). Der Novartis-Campus: Eine Fallstudie zu Produktivität, Wohlbefinden und Authentizität im Multispace-Office. *Wirtschaftspsychologie*, 17(1), 105–116.
- Dick, M., Schmid, P., & Vollmer, A. (2015b). Konstruktive Kontroverse im Organisationsalltag: vom schwierigen Weg zur partizipativen Entscheidungsfindung. In A. Vollmer, M. Dick & T. Wehner (Hrsg.), *Konstruktive Kontroverse in Organisationen. Konflikte bearbeiten, Entscheidungen treffen, Innovationen fördern* (S. 179–226). Wiesbaden: Springer.
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin: Springer.
- Dormann, C., Zapf, D., & Perels, F. (2010). Quer- und Längsschnittstudien in der Arbeitspsychologie. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D, III, 1* (S. 923–1001). Göttingen: Hogrefe.
- Edmondson, A. C., Bohmer, R. M., & Pisano, G. P. (2001). Disrupted routines: Team learning and new technology implementation in hospitals. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 685–716.
- Elsbach, K., & Bechky, B. A. (Hrsg.). (2009). *Qualitative organizational research: Best papers from the Davis conference on qualitative research* (Bd. 2). Greenwich: Information Age.
- Engeström, Y., Mietinen, R., & Punamaeki, R.-L. (Hrsg.). (1999). *Perspectives on activity theory*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Erlach, C. (2017). Wissenstransfer mit Geschichten. In J. Chlopczyk (Hrsg.), *Beyond Storytelling. Narrative Ansätze und die Arbeit mit Geschichten in Organisationen* (S. 275–301). Berlin: Springer Gabler.
- Ewers, E., Hoff, E.-H., Geffers, J., Petersen, O., & Schrapf, U. (2006). *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich*. Münster: Waxmann.
- Fiedler, K. (2016). Empfehlungen der DGPs-Kommission „Qualität der psychologischen Forschung“. *Psychologische Rundschau*, 67(1), 59–74.
- Fischer, M. (2000). *Von der Arbeitserfahrung zum Arbeitsprozeßwissen. Rechnergestützte Facharbeit im Kontext beruflichen Lernens*. Opladen: Leske + Budrich.
- Flick, U. (1996). *Psychologie des technisierten Alltags. Soziale Konstruktion und Repräsentation technischen Wandels*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Flick, U. (2002). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek: Rowohlt.
- Flick, U. (2008). *Triangulation: eine Einführung*. Wiesbaden: VS.
- Flick, U., Walter, U., Fischer, C., Neuber, A., & Schwarz, F. W. (2004). *Gesundheit als Leitidee? Subjektive Gesundheitsvorstellungen von Ärzten und Pflegekräften*. Bern: Huber.
- Freund, P. A., & Holling, H. (2007). Strategien der Versuchsplanung. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 77–89). Göttingen: Hogrefe.
- Fromm, M. (1995). *Repertory Grid Methodik. Ein Lehrbuch*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Frosch, U., Gerhardt, M., & Dick, M. (2018). Die soziale Netzwerkanalyse als Methode innerhalb einer Fallstudie zur Organisationsentwicklung an Hochschulen. In F. Kiefer & J. Holze (Hrsg.), *Netzwerk als neues Paradigma? Interdisziplinäre Zugänge zu Netzwerktheorien* (S. 133–152). Wiesbaden: Springer VS.
- Gephart, R. (2004). Qualitative research and the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, 47(4), 454–462.
- Hackel, M., & Klebl, M. (2008). Qualitative Methodentriangulation bei der arbeitswissenschaftlichen Exploration von Tätigkeitssystemen. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 9(3), Art. 15. <https://doi.org/10.17169/fqs-9.3.1007>. Zugegriffen am 07.04.2018.
- Hacker, W. (2002). *Denken in der Produktentwicklung: Psychologische Unterstützung der frühen Phasen*. Zürich: vdf.
- Heinz, W. R., Kelle, U., Witzel, A., & Zinn, J. (1998). Vocational training and career development in Germany: Results from a longitudinal study. *International Journal of Behavioral Development*, 22(1), 77–101.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stogdill & A. E. Coons (Hrsg.), *Leader behavior: Its description and measurement* (Research monograph, Bd. 88, S. 6–38). Columbus: Ohio State University.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hjorth, D., & Steyaert, C. (Hrsg.). (2004). *Narrative and discursive approaches in entrepreneurship*. Cheltenham: Elgar.
- Holzer, B. (2009). Netzwerkanalyse. In S. Kühl, P. Strodtholz & A. Taffertshofer (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung: quantitative und qualitative Methoden* (S. 668–695). Wiesbaden: VS.
- Hussy, W., Schreier, M., & Echterhoff, G. (2010). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften: für Bachelor*. Berlin: Springer.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., & Zeisel, H. (2009). *Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit* (22. Aufl.). Frankfurt a. M.: Suhrkamp. [Orig. 1933].
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: The Free Press.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Tjosvold, D. (2006). Constructive controversy. The value of intellectual opposition. In M. Deutsch, P. T. Coleman & E. C. Marcus (Hrsg.), *The handbook of conflict resolution: Theory and practice* (S. 69–91). San Francisco: Jossey-Bass.
- Jüttemann, G. (Hrsg.). (2011). *Biographische Diagnostik*. Lengerich: Pabst.

- Kade, S. (2008). Kompetenz und Karriere. Verdoppelte Laufbahnstruktur – halbierte Anerkennung in alternden Institutionen. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 9(1), Art. 59. <https://doi.org/10.17169/fqs-9.1.317>.
- Kanning, U. P. (2007). Geschichte der Arbeits- und Organisationspsychologie. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 27–34). Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U. P., Rosenstiel, L. v., Schuler, H., Petermann, F., Nerdinger, F., Batinic, B., et al. (2007). Angewandte Psychologie im Spannungsfeld zwischen Grundlagenforschung und Praxis – Plädoyer für mehr Pluralismus. *Psychologische Rundschau*, 58(4), 238–248.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kets de Vries, M. F. R. (1985). The dark side of entrepreneurship. *Harvard Business Review*, 63(6), 160–167.
- Kets de Vries, M. F. R. (1999). What's playing in the organizational theatre? Collusive relationships in management. *Human Relations*, 52(6), 745–773.
- Kleinbeck, U., & Schmidt, K.-H. (Hrsg.). (2010). *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D, III, 1*. Göttingen: Hogrefe.
- Kolominski, S. (2009). *Der blinde Fleck im Personalauswahlprozess: Identifikation von unbewussten Faktoren im Auswahlprozess am Beispiel von Einstellungsinterviews*. Hamburg: Kovac.
- König, E., & Volmer, G. (1997). *Systemische Organisationsberatung. Grundlagen und Methoden* (5. Aufl.). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Kühl, S. (2000). *Das Regenmacherphänomen – Widersprüche und Aberglaube in Konzept der lernenden Organisation*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Kühl, S., Strotholz, P., & Taffertshofer, A. (Hrsg.). (2009). *Handbuch Methoden der Organisationsforschung: quantitative und qualitative Methoden*. Wiesbaden: VS.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34–46.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics II: Channels of group life; social planning and action research. *Human Relations*, 1(2), 143–153.
- Lück, H. E. (2004). Geschichte der Organisationspsychologie. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D, III, 3* (S. 17–72). Göttingen: Hogrefe.
- Lüders, C. (2010). Beobachten im Feld und Ethnographie. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: ein Handbuch* (8. Aufl., S. 384–401). Reinbek: Rowohlt.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Mehl, K., & Wehner, T. (2008). Über die Schwierigkeiten, aus Fehlern zu lernen. Auf der Suche nach einer angemessenen methodischen Vorgehensweise zur Untersuchung von Handlungsfehlern. *Erwägen Wissen Ethik*, 19(3), 265–273.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper & Row.
- Münsterberg, H. (1997). *Psychologie und Wirtschaftsleben*. Weinheim: Beltz. [Orig. 1912].
- Myers, D. G. (2008). *Psychologie*. Heidelberg: Springer.
- Neuberger, O. (2006). Mikropolitik: Stand der Forschung und Reflexion. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50(4), 189–202.
- Nickel, P., & Nachreiner, F. (2010). Evaluation arbeitspsychologischer Interventionsmaßnahmen. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D, III, 1* (S. 1003–1038). Göttingen: Hogrefe.
- Ohly, S., Wiese, B., König, C., & Harzer, C. (2016). Zum Verhältnis von Grundlagen und Anwendung – Stellungnahme zum Positionspapier der Allgemeinen Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 67(3), 192–193.
- Orr, J. E. (1996). *Talking about machines: An ethnography of a modern job*. Ithaca: ILR Press.
- Pasmore, W., Francis, C., Haldeman, J., & Shani, A. (1982). Sociotechnical systems: A North American reflection on empirical studies of the seventies. *Human Relations*, 35(12), 1179–1204.

- Pflüger, J., Pongratz, H. J., & Trinczek, R. (2010). Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriosozio­logie. In H. J. Pongratz & R. Trinczek (Hrsg.), *Industriosozio­logische Fallstudien: Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie* (S. 23–70). Berlin: Edition Sigma.
- Pongratz, H. J., & Trinczek, R. (Hrsg.). (2010). *Industriosozio­logische Fallstudien: Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie*. Berlin: edition sigma.
- Raeder, S. (2007). Der psychologische Vertrag. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 294–299). Göttingen: Hogrefe.
- Raeithel, A. (1993). Auswertungsmethoden für Repertory Grids. In J. Scheer & A. Catina (Hrsg.), *Einführung in die Repertory Grid-Technik. Band 1: Grundlagen und Methoden* (S. 41–67). Bern: Hans Huber.
- Rosenstiel, L. von (2007). Grundlagen- und Bezugsdisziplinen der Arbeits- und Organisationspsychologie. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 15–26). Göttingen: Hogrefe.
- Sachse, P. (2001). *Idea materialis: Entwurfsdenken und Darstellungshandeln: über die allmähliche Verfertigung der Gedanken beim Skizzieren und Modellieren*. Berlin: Logos.
- Scandura, T. A., & Williams, E. A. (2000). Research methodology in management: Current practices, trends, and implications for future research. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1248–1264.
- Scheele, B., & Groeben, N. (1988). *Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion subjektiver Theorien: die Heidelberger Struktur-Lege-Technik*. Tübingen: Francke.
- Schein, E. H. (2000). *Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Der Aufbau einer helfenden Beziehung*. Köln: EHP.
- Schermuly, C., Schröder, T., Nachtwei, J., & Scholl, W. (2010). Das Instrument zur Kodierung von Diskussionen (IKD): Ein Verfahren zur zeitökonomischen und validen Kodierung von Interaktionen in Organisationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54(4), 149–170.
- Scholl, W. (2012). Möglichkeiten, Probleme und Grenzen wissenschaftlich gestützter Organisationsberatung. *Ein Werkstattbericht. Wirtschaftspsychologie*, 12(4), 5–11.
- Scholz, R. W., & Tietje, O. (2002). *Embedded case study methods: Integrating quantitative and qualitative knowledge*. Thousand Oaks: Sage.
- Schulze, H., Witt, H., & Rose, H. (2001). Erfahrungsförderlichkeit als Leitbild für Produktionstechnik. In W. Weber & T. Wehner (Hrsg.), *Erfahrungsorientierte Handlungsorganisation* (S. 215–252). Zürich: vdf.
- Schulze, H., Burkhard, R., Knöpfli, D., & Ryser, T. (2014). Das virtuelle Café. Ein Ansatz zur Förderung computer-vermittelter informeller Kommunikation. In T. Škerlak, H. Kaufmann & G. Bachmann (Hrsg.), *Lernumgebungen an der Hochschule. Auf dem Weg zum Campus von morgen* (S. 237–260). Münster: Waxmann.
- Schütze, F. (1987). Symbolischer Interaktionismus. In U. Ammon, N. Dittmar & K. J. Mattheier (Hrsg.), *Soziolinguistik – ein internationales Handbuch zur Wissenschaft von Sprache und Gesellschaft. 1. Halbband* (S. 520–553). Berlin: de Gruyter.
- Seltrecht, A. (2016). Arbeitsbogen. Reflexion professioneller Arbeit im Projekt- oder Verlaufskurvenkontext. In M. Dick, W. Marotzki & H. A. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 62–74). Bad Heilbrunn: Klinkhardt/UTB.
- Starker, U., & von der Weth, R. (2008). Informationsnutzung und erfolgreiche Teamstrategien bei komplexen Anforderungen. In P. Pawlowsky & P. Mistele (Hrsg.), *Hochleistungsmanagement: Leistungspotenziale in Organisationen gezielt fördern* (S. 325–342). Wiesbaden: Gabler.
- Strauss, A., Fagerhaugh, S., Suczek, B., & Wiener, C. (1985). *Social organization of medical work*. Chicago: University of Chicago Press.
- Suchman, L. A. (1987). *Plans and situated actions: The problem of human-machine communication*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Symon, G. (Hrsg.). (2000). Qualitative methods in organizational research and practice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(4), 458–611.

- Taylor, F. W. (1998). *The principles of scientific management*. Norcross: Engineering & Management Press. [Orig. 1911].
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. *Human Relations*, 4(1), 3–38.
- Ulrich, R., Erdfelder, E., Deutsch, R., Strauß, B., Brüggemann, A., Hannover, B., Tuschen-Caffier, B., Kirschbaum, C., Blickle, G., Möller, J., & Rief, W. (2016). Inflation von falsch-positiven Befunden in der psychologischen Forschung. *Psychologische Rundschau*, 67(3), 163–174.
- Vollmer, A. (2016). Die konstruktive Kontroverse in der interprofessionellen Zusammenarbeit. In M. Dick, W. Marotzki & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 370–376). Bad Heilbrunn: Klinkhardt/UTB.
- Wehner, T., & Dick, M. (2001). Die Umbewertung des Wissens in der betrieblichen Lebenswelt: Positionen der Arbeitspsychologie und betroffener Akteure. In G. Schreyögg (Hrsg.), *Wissen in Unternehmen. Konzepte, Maßnahmen, Methoden* (S. 89–117). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Weick, K. E. (1985). *Der Prozeß des Organisierens*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp. [Orig. 1969].
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice. Learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Westermann, F., & Dick, M. (Hrsg.). (2014). *Wirtschaftspsychologie, Themenheft Managerversagen/Derailment*. 16(3).
- Wolf, P., Meissner, J. O., Nolan, T., Lemon, M., John, R., Baralou, E., & Seemann, S. (2010). Methods for qualitative management research in the context of social systems thinking. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 11(3), Art. 3. <https://doi.org/10.17169/fqs-11.3.1548>. Zugegriffen am 07.04.2018.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: design and methods* (5. Aufl.). Thousand Oaks: Sage.

erence
Springer Reference

Günter Mey
Katja Mruck *Hrsg.*

Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie

Band 1: Ansätze und Anwendungsfelder

2. Auflage

 Springer