

4.2 Probleme anwendungsbezogener organisationspsychologischer Forschung

Walter Bungard

1. Einleitende Bemerkungen

Im vorhergehenden Kapitel 4.1 wurde ein Überblick über die verschiedenen Methoden der Organisationspsychologie gegeben, wobei über die Beschreibung der einzelnen Instrumente hinaus auch bereits einige grundsätzliche methodische Probleme diskutiert wurden. Bei einem anwendungsorientierten Teilgebiet wie der Organisationspsychologie ergeben sich jedoch insbesondere bei Untersuchungen im «Anwendungsfeld» eine Fülle von spezifischen methodischen Schwierigkeiten, die im folgenden Beitrag näher betrachtet werden sollen.

Die Erörterung dieses Aspekts ist insofern auch über den engen Bereich der Organisationspsychologie hinaus von Bedeutung, als die Analyse dieser Probleme offenbart, daß in der «angewandten» Forschung methodischer Anspruch und Realität des öfteren auseinanderklaffen können - ein Schicksal, das die Organisationspsychologie im übrigen z.B. mit der Klinischen oder der Pädagogischen Psychologie teilt.

In der Vergangenheit wurde diese Diskrepanz im Rahmen der Organisationspsychologie allzu oft «defensiv» mit dem Argument begründet, daß eben die Komplexität des Untersuchungsgegenstandes die Anwendung der hochgesteckten Methoden aus dem Bereich der Grundlagenforschung, wenn überhaupt, dann nur näherungsweise ermöglichen, so daß gemessen an dieser hohen Meßlatte notgedrungen nur «minderwertige» Wissenschaftsprodukte präsentiert werden könnten. Die Organisationspsychologie leidet deshalb auch seit Anbeginn in ihrem Selbstbild unter dem Stigma der partiellen Unwissenschaftlichkeit.

Man kann aber auch sozusagen «offensiv» der Frage nachgehen, inwieweit eine Orientierung an grundlagenwissenschaftlichen Methoden bei Studien im Feld überhaupt sinnvoll ist und ob nicht aus der Analyse dieser spezifischen methodischen Schwierigkeiten und Grenzen möglicherweise Erkenntnisse gewonnen werden können, die u.U. rückwirkend Defizite der klassischen Instrumente der Grundlagenforschung erkennen lassen und die Entwicklung bzw. Auswahl adäquaterer Methoden erforderlich machen.

Vor dem Hintergrund dieser Fragestellung sollen in den nächsten Abschnitten folgende Punkte behandelt werden:

- Inwieweit kann die dominierende methodische Ausrichtung der Organisationspsychologie im Sinne einer Orientierung an den grundlagenwissenschaftlichen Standards aus der Entstehungsgeschichte der Psychologie abgeleitet werden?
- Wie sieht vor dem Hintergrund des historischen Erbes die konkrete Forschungspraxis aus?
- Auf welche pragmatischen Grenzen stößt die organisationspsychologische Forschung bei Untersuchungen im Feld?
- Welche wissenschaftstheoretischen Kontroversen müßten in der Organisationspsychologie thematisiert werden, um einen adäquaten Standort finden zu können?
- Welche Konsequenzen können aus diesen Überlegungen für die Auswahl von Methoden gezogen werden?

2. Organisationspsychologie im Spannungsfeld zwischen grundlagenwissenschaftlicher Orientierung und Anwendungsfragen

In diesem Abschnitt soll zunächst einmal zur Beantwortung der ersten Frage mit einem historischen Rückblick begonnen werden. Wie bereits einleitend gesagt, sind viele Teilbereiche der Organisationspsychologie lange Zeit durch eine methodische Ausrichtung im Sinne einer relativ starken Orientierung am grundlagenorientierten Paradigma gekennzeichnet gewesen. Die Favorisierung gerade dieses Ansatzes läßt sich rückblickend aus der Entwicklung der Psychologie als eigenständiger wissenschaftlicher Disziplin und insbesondere der Etablierung der einzelnen angewandten Teilbereiche erklären (Bungard, Schultz-Gambard & Antoni, 1988; Kardorff, 1991).

Die Allgemeine Psychologie entstand nämlich nicht primär als Akademisierung einer vorgelagerten praktisch-psychologischen Tätigkeit, sondern zum Teil quasi als «Spaltprodukt» aus einer im 19. Jahrhundert sich diversifizierenden Philosophie. Die Loslösung von der Philosophie erfolgte dabei vor allem durch die Verknüpfung der Fragestellungen der psychologischen Forschung mit der damals dominierenden naturwissenschaftlichen Denkweise, bzw. mit dem im abendländischen Denken seit der Neuzeit beherrschenden Weltbild. Die Psychologie entwickelte sich also vorwiegend im Zuge einer sukzessiven Adaptation naturwissenschaftlicher Methoden an vormals philosophische Fragestellungen. Idealer Ort experimenteller Forschung war z. B. das Labor, in dem der Psychologe unter Zuhilfenahme von entsprechenden Instrumenten sein Untersuchungsobjekt, nämlich den Menschen, unter möglichst «störungsfreien Bedingungen», d. h. also in einem «isolierten System», analog zum Vorgehen in der physikalischen Forschung beobachten konnte.

Aus dieser Gründungszeit der Psychologie ist eine Fülle von mechanischen und elektri-

schen Apparaturen mit komplizierten Namen als augenfälliges Indiz für die damalige Orientierung erhalten geblieben, die man nicht als «museale Kuriositäten» abtun sollte, sondern die einer «Archäologie der Psychologie» als überdauernde Fossilien dienen könnten (Gundlach, 1978). Die Geräte symbolisieren in eindrucksvoller Weise die damalige und sicherlich auch heute noch oft anzutreffende Abhängigkeit zwischen Technik und experimenteller Psychologie, wobei die Faszination des psychischen Untersuchungsgegenstandes offensichtlich auf die der Apparaturen übertragen wurde und umgekehrt.

Insbesondere mit der experimentellen Methodik wurde in der «akademischen» Psychologie damals auch die hypothetisch-deduktive Vorgehensweise wissenschaftlicher Analysen übernommen. Im Rahmen deduktiver Aussagensysteme glaubte man, aus allgemeingültigen Gesetzen der Grundlagenforschung für unterschiedliche Anwendungsgebiete Prognosesysteme und daraus wiederum Sozialtechnologien entwickeln zu können. Dahinter stand die damals noch nicht explizit formulierte Auffassung, daß nomologische Theorien auf tautologischem Wege in anwendungsbezogene Aussagensysteme umgewandelt werden können, da theoretische Erklärung, Prognose und Sozialtechnologie die gleiche logische Struktur aufweisen. Auf der Basis dieser wissenschaftlichen Position wurden unter dem Einfluß der Leipziger Schule zahlreiche experimentell orientierte Anwendungsdisziplinen gegründet, wie z.B. die «experimentelle Pädagogik» von Meumann (1914) oder die «experimentelle Psychiatrie» von Kraepelin (1896).

Vor dem Hintergrund der Entstehungsgeschichte der Psychologie wird verständlich, daß aufgrund der wissenschaftstheoretischen Basis eine Dichotomie zwischen Grundlagenforschung und Anwendung vorprogrammiert war: In der Grundlagenforschung werden nomologische Aussagen formuliert und überprüft, in einer angewandten Teildisziplin werden die so entwickelten Theorien und Gesetze in einem spezifischen Anwendungsfeld überprüft, um so das po-

tentielle «Falsifikationsfeld» zu erweitern. Aufgrund der sich damit ergebenden theoretischen und methodischen Abhängigkeit der angewandten Forschung von der psychologischen Grundlagenforschung schien zunächst für die Entwicklung eigener Untersuchungsmethoden, Techniken und Instrumente kein Anlaß zu bestehen. In der Forschungspraxis zeigte sich jedoch sehr bald, daß außerhalb der Labors verschiedene methodische Probleme auftauchten, die dadurch gelöst wurden, daß z. B. größere Stichproben verwendet, Kontrollgruppen eingerichtet und «naive» Versuchspersonen ausgesucht wurden. Insofern trug die «praktische» Psychologie dann doch im Laufe der Zeit zur Entwicklung des Methodenarsenals der grundlagenorientierten Psychologie bei (Danziger, 1990). Aber dieser «Export» aus der Praxis in die Grundlagenforschung ändert dennoch nichts an dem Faktum, daß eine speziell den angewandten Gebieten adäquate Forschungsmethodik einschließlich der Auswertungsverfahren bis heute nicht in zufriedenstehendem Ausmaß entwickelt wurde.

Ganz im Sinne der oben genannten «Arbeitsteilung» zwischen Grundlagenforschung und Anwendungsbereich wurde gleichfalls die Wirtschaftspsychologie, aus der sich dann später teilweise die Organisationspsychologie entwickelte (vgl. hierzu Kapitel 2), ins Leben gerufen.

In dem Einleitungskapitel des klassischen Werkes von Münsterberg «Psychologie und Wirtschaftsleben» (1912) wurde dabei explizit der Bezug zu den Naturwissenschaften als ideale Form wissenschaftlichen Arbeitens und den damit verbundenen Möglichkeiten praxeologischer Eingriffe hergestellt. Gefesselt durch die Faszination der technischen Errungenschaften, forderte Münsterberg die Psychologen auf, die «instinktive Scheu» vor angewandten Fragen im Wirtschaftsleben aufzugeben und «mit dem praktischen Leben . . . in Fühlung zu treten.» Münsterberg plädierte neben dem Praxisbezug und der Verwendung des Laborexperimentes folgerichtig auch für die wissenschaftstheoretische Position einer nomologischen Disziplin: «Als die Psychologie in ih-

re modernen Bahnen einlenkte, war ihre unmittelbarste Aufgabe, sich von der bloßen Spekulation zu befreien und die gegebenen Tatsachen festzuhalten und zu beobachten. Das Vorbild mußte daher die Naturwissenschaft werden, und mit der experimentellen Methode der naturwissenschaftlichen Arbeit wurde auch das naturwissenschaftliche Ziel übernommen. Es galt, Gesetze zu suchen, die allgemeingültig sind» (Münsterberg, 1912, S. 4 f). Im Vorgriff auf den Kritischen Rationalismus stellte er schließlich noch fest, daß eine ethische Bewertung der Ziele nicht zum Aufgabenbereich eines Wirtschaftspsychologen gehöre.

Münsterberg hat damals mit seiner Veröffentlichung diese methodische und wissenschaftstheoretische Position der Wirtschaftspsychologie ins Stammbuch geschrieben, und auf der Basis dieser programmatischen Schrift wurde in den 20er und 30er Jahren die Psychotechnik (vgl. hierzu Kapitel 2) bzw. die Arbeitspsychologie entwickelt. Die zur gleichen Zeit entwickelten «Principles of Scientific Management» des amerikanischen Ingenieurs Taylor bekräftigten dabei den naturwissenschaftlichen Methodenansatz. Insofern wurde der Taylorismus in Verbindung mit der Experimentalpsychologie zum «Türöffner» in den Betrieben und der Erste Weltkrieg aufgrund entsprechender Nachfragen nach psychologischer Beratung zum «Schrittmacher» der angewandten Wirtschaftspsychologie (Rueggesser, 1986, S. 82).

Es wäre aber falsch, die Geschichte der Psychologie und ihrer angewandten Teilbereiche lediglich mit der Geschichte der experimentellen Psychologie gleichzusetzen, denn gerade für die Wirtschaftspsychologie und damit für die sich daraus später entwickelnde Arbeits- und Organisationspsychologie sollte ein anderer Bereich große Bedeutung erlangen (Bungard, 1984a): Die Zielsetzung der sich etablierenden Experimentalpsychologie richtete sich ja ganz dem naturwissenschaftlichen Ideal folgend auf die «Entdeckung psychischer Naturgesetze», so daß individuelle Differenzen eher als Störgrößen angesehen wurden, die der mangelnden Präzision der Methode angekreidet werden

mußten. Eben diese individuellen Unterschiede wurden jedoch in einem anderen Zweig der Psychologie, der sich mehr oder weniger unabhängig von der experimentellen Richtung etwa zur gleichen Zeit entfaltete, zum eigentlichen Forschungsgegenstand gemacht. Gemeint ist die Persönlichkeitspsychologie bzw. Differentielle Psychologie. Eine wichtige Rolle spielte dabei der Engländer Sir Francis Galton (1822-1911), der mit Hilfe statistischer Methoden und biographischer Untersuchungen z.B. die Vererbung der Intelligenz analysierte. Er konstruierte für seine Studien Testverfahren, wie z.B. Fragebögen oder einzelne Denkaufgaben, und läutete damit die Ära des Tests als ein zentrales Forschungsinstrument der Psychologen ein. Die Psychodiagnostik konnte sich innerhalb weniger Jahrzehnte explosionsartig ausweiten, weil naheliegende Interessen beim Militär, im Arbeitsleben und im klinischen Bereich zu Forschungsaufträgen für Psychologen führten (Danziger, 1990). Die Verbreitung dieser diagnostischen Verfahren trug ihrerseits parallel zur experimentellen Psychologie ebenfalls dazu bei, die Psychologie als eigenständige Disziplin mit dem Gütesiegel einer empirisch-quantifizierbaren, der Naturwissenschaft als Vorbild vergleichbaren Wissenschaft zu etablieren.

Welche Erkenntnisse lassen sich aus diesen Überlegungen für die Organisationspsychologie im Hinblick auf die methodischen Fragen ziehen? Die Organisationspsychologie entwickelte sich in den 60er Jahren als Konglomerat aus verschiedenen psychologischen und nichtpsychologischen Forschungsbereichen. Aufgrund des interdisziplinären Ansatzes ist eine klare «Revier-Abgrenzung» zu benachbarten Anwendungsfächern kaum möglich. Ein Teil der Organisationspsychologie deckt sich dabei mit den Fragestellungen der früheren Psychotechnik bzw. der Arbeitspsychologie, und auch der Einsatz der diagnostischen Instrumente spielt bis heute eine wichtige Rolle, z.B. bei der Frage der Personal- bzw. Führungskräfteauswahl. In diesen Fällen wurde mit der Übernahme der inhaltlichen Schwerpunkte verständlicherweise auch

weitestgehend an das dazugehörige Methodenverständnis angeknüpft.

In der Anfangsphase wurde die Organisationspsychologie jedoch unabhängig von diesem psychotechnischen und arbeitspsychologischen Erbe als angewandte Sozialpsychologie betrachtet (Bungard, 1987; Müller, 1989), indem z. B. die Ergebnisse der Kleingruppenforschung rezipiert wurden (vgl. Gebert & Rosenstiel, 1989). Es dürfte nach den bisherigen Ausführungen verständlich sein, daß vorwiegend gerade der Teil der Sozialpsychologie aufgegriffen wurde, der sich ebenfalls eher dem naturwissenschaftlichen Ideal verpflichtet fühlte, während andere Arbeiten, z.B. im Rahmen des Symbolischen Interaktionismus, kaum Beachtung fanden. An dieser Situation änderte sich auch dann nichts, als in den 70er Jahren die Organisationspsychologie teilweise in das Lager der Angewandten Kognitionspsychologie wechselte (Müller, 1989), vor allem markiert durch die Arbeiten von March und Olsen (1976) sowie Weick (1977; vgl. Kapitel 3).

Ein anderes Methodenverständnis lag jedoch einigen nichtpsychologischen Quellen der Organisationspsychologie zugrunde, wie z. B. beim soziotechnischen Ansatz (vgl. Kapitel 7, siehe zusammenfassend auch Ulich, 1991).

Die Organisationspsychologie hat also, wie man sieht, das Erbe sehr unterschiedlicher Forschungsrichtungen angetreten. So lassen sich Beziehungen zur Allgemeinen bzw. Experimentellen Psychologie, zur Differentiellen Psychologie, zur Sozial- und Kognitionspsychologie usw. herstellen. Der Heterogenität der Fragestellungen und theoretischen Modelle entspricht folglich bis heute auch eine Vielfalt der methodischen Ansätze. Dabei ist nicht zu übersehen, daß in weiten Bereichen der organisationspsychologischen Forschungslandschaft das grundlagenorientierte Paradigma der Psychologie traditionsgemäß dominiert. Angesichts der unterschiedlichen methodischen Ansätze ist es jedoch nicht sinnvoll, die Entwicklung der Organisationspsychologie als die Geschichte ihrer Krisen darzustellen, sondern man sollte den zwangsläufigen Methoden-Plura-

lismus mit jeweils historisch bedingter Kopflastigkeit als wesentliches Merkmal der Organisationspsychologie herausstellen. In allen diesen Widersprüchen liegen sowohl die Grenzen als auch die Chancen dieser noch relativ jungen Disziplin.

3. Die bisherige Forschungspraxis

Aus den zuvor dargelegten Überlegungen zur Entstehungsgeschichte der Psychologie im allgemeinen und zur methodischen Ausrichtung der Organisationspsychologie im besonderen läßt sich ableiten, daß jeweils solche Methoden und Techniken in der Forschung eingesetzt wurden, die als adäquate Heuristiken in das präferierte Paradigma paßten. Der Auswahl eines konkreten Erhebungsinstrumentes kam dabei von Anfang an eine im Vergleich zu anderen wissenschaftlichen Disziplinen zentrale Bedeutung zu, denn der Begriff der Psychologie als Wissenschaft war ja primär methodaler Natur, wie Herrmann (1970, S.199) im einzelnen dargelegt hat. Aus diesem Umstand ergab sich auch, daß die Methoden jeweils eine doppelte Funktion aufzuweisen hatten: Mit Hilfe der Instrumente wurden einerseits die empirischen Daten zur Prüfung der Theorien erhoben, andererseits garantierte die praktizierte Methodik zugleich den wissenschaftlichen Status bzw. das akademische Selbstverständnis des Forschers. Vor allem die experimentell-statistische Methodik war das «Rückgrat des Selbstbewußtseins» vieler grundwissenschaftlicher Psychologen, und dies galt erst recht für einen angewandten Forscher, wenn er den Anspruch erhob, «Wissenschaftler» bleiben zu wollen.

Der prinzipielle Methodenkonsens hatte auch im Bereich der Wirtschaftspsychologie und später dann in der Organisationspsychologie für die soziale Identität der Wissenschaftler eine große Bedeutung. Im Idealfall glaubte man zunächst mehr oder weniger einvernehmlich, Forschung im Experimental-Labor betreiben zu müssen, um die störenden Bedingungen des Anwendungsfeldes auszuschalten. Typische Fragestellungen

waren hier, abgesehen von Simulationsstudien, z. B. sozialpsychologische Untersuchungen der Bedingungen bei der Zusammenarbeit in Gruppen oder Analysen des Führungsverhaltens (vgl. hierzu Kapitel 11). Eine derartige Forschungsstrategie ist im Bereich der Organisationspsychologie sicherlich so lange unproblematisch und angemessen, als die Anwendung sich auf Fragestellungen bezieht, deren Überprüfung tatsächlich auch durch Isolierung aus dem konkreten organisationalen Bezug im Forschungslabor möglich ist. Zahlreiche Beispiele hierzu finden sich in diesem Lehrbuch.

Schwierigkeiten ergeben sich bei einer derartigen Forschungskonzeption jedoch dann, wenn nicht mehr nur isolierbare Phänomene analysiert werden sollen, wie am Beispiel der Führungsforschung anhand der Studien von Bales gezeigt werden kann (vgl. Informationsbox 1). Die rigide Beibehaltung der laborexperimentellen Logik erweist sich dann nämlich als schwere Hypothek, da die idiosynkratischen Interpretationsspielräume des Forschers und die Beliebigkeit der Variablenauswahl die hochgesteckten Maximen im Extremfall ad absurdum führen.

Das Problematische an einer zu stark grundlagenorientierten Wissenschaftsauffassung ist in bestimmten Fällen darin zu sehen, daß der Grundgedanke der Organisationspsychologie, nämlich eine Organisation im Sinne eines sozialen Gebildes als Ganzes mit dem Wechselspiel seiner Elemente zueinander aufzufassen (vgl. hierzu die Programme der «Väter» der Organisationspsychologie, wie z.B. Schein, 1965), aufgegeben wird, indem komplexe Sachverhalte wieder auf einige wenige, u. U. sogar triviale Variablen reduziert werden. Die Probleme industrieller Arbeit in einem Fertigungsbetrieb werden so möglicherweise auf physiologisch ausgerichtete ergonomische Aspekte verkürzt und damit verharmlost.

Insgesamt gesehen ist diese laborexperimentelle Forschungsstrategie in der Organisationspsychologie heute nicht mehr so verbreitet wie noch in den Anfängen der Wirtschafts- bzw. der Arbeits- und Betriebspsychologie. Wir haben exemplarisch alle

Informationsbox 1:*Ein Beispiel aus der Führungsforschung*

In einer klassischen Studie von Bales und Slater (1969) wurde im Rahmen der sozialpsychologischen Kleingruppenforschung untersucht, ob der sogenannte «Tüchtigkeitspezialist» (also derjenige, der hauptsächlich zur Lösung von Problemen beiträgt), gleichzeitig auch bei den Gruppenmitgliedern der «Beliebtheitspezialist» (d.h. derjenige, der von den übrigen Gruppenmitgliedern als der Sympathischste eingestuft wird) sei. und die Befunde ergaben, daß eine derartige Konstellation eher die Ausnahme darstellt.

Das Experiment dazu sah so aus: Jeweils drei bis sechs Versuchspersonen (Vpn), die sich gegenseitig vor dem Versuch nicht kannten, mußten gemeinsam innerhalb eines bestimmten Zeitraumes Probleme lösen oder über ein Thema diskutieren, und die Interaktionen wurden von Beobachtern anhand eines strukturierten Beobachtungsverfahrens (Interaktionsprozeß-Analyse) analysiert, um denjenigen zu identifizieren, der die Gruppe informell am stärksten geführt bzw. die Gruppenarbeit organisiert hat. Bei den zu bearbeitenden Problemen handelte es sich um solche, mit denen auch Vorgesetzte in Organisationen konfrontiert werden. Im Anschluß an die Gruppenarbeit mußte jedes Gruppenmitglied die anderen jeweils bezüglich ihrer Sympathie einstufen. Dieser Sympathiescore korrelierte negativ mit der Tüchtigkeitsdimension. Bales (1972) kommentiert die Ergebnisse wie folgt: «Es zeigt sich nun die Möglichkeit, daß mit dem Innehaben von Spitzenstatuspositionen aufgrund fachmännischer Beiträge zur Lösung der Gruppenaufgabe die Tendenz verknüpft ist, Freunde zu verlieren und sich anderen zu entfremden» (S.199). Aufgrund dieser Feststellung wurde die Hypothese der beiden komplementären Führer In einer Gruppe formuliert, und diese Divergenztheorie der Führung hat auch die Führungsforschung nachhaltig beeinflusst.

Es stellte sich jedoch sehr bald heraus, daß die Befunde, auf die betriebliche Situation übertragen, nicht immer bestätigt werden konnten. Diese Diskrepanz wurde zunächst auf die fehlende externe Validität der Laborexperimente zurückgeführt: Bales verwendete Psychologiestudenten, die Gruppenmitglieder kannten sich vorher nicht, es handelte sich um einen spezifischen Aufgabentyp; all dies Faktoren, die die Generalisierbarkeit der Ergebnisse erheblich einschränken können. Die Theorie von Bales hat sich eben bisher nur bestätigen lassen, wenn auch die genannten Bedingungen gegeben waren. Aufgabe der Organisationspsychologie sei es folglich, diese Theorie zu modifizieren, was im allgemeinen auf die Erweiterung der Ausgangshypothese durch entsprechende Zusatzannahmen hinausläuft.

Bei dieser Argumentationskette wird allerdings ein Aspekt zu wenig beachtet. Es wird nämlich sowohl die interne Validität als auch die Kon-

struktvalidität der Laborexperimente als hoch unterstellt, indem mögliche Einflußfaktoren ignoriert oder zumindest nicht im Rahmen der Theorie explizit thematisiert werden.

Man stelle sich die Situation während der Laborexperimente vor: Da sitzen Studenten in einem für sie sehr ungewohnten Raum an einem Tisch zusammen. Sie wissen, daß sie bei der Lösung der Probleme von Psychologen beobachtet und beurteilt werden, die Gruppenmitglieder erleben also eine mehr oder weniger starke Bewertungsangst. Die genaue Fragestellung des Experimentes kennen sie nicht. Für solche nicht definierten Situationen gibt es unter Studenten normative Orientierungshilfen im Hinblick darauf, wie man sich zu verhalten bzw. nicht zu verhalten hat. Derartige Erwartungshaltungen *mögen* sehr diffus und widersprüchlich sein, da ja auch die Situation hohe Ambiguität aufweist, aber dennoch werden bestimmte Reaktionsweisen als eindeutig negativ wahrgenommen und sanktioniert. Ein typisches Beispiel hierfür könnten gerade solche Aktivitäten im Sinne der Tüchtigkeitsdimension sein. Die College-Studenten könnten «allergisch» auf das direktive Verhalten des Kommilitonen reagiert haben. Die Gruppenmitglieder hielten u. U. «Solidaritätskundgebungen» und sozial-emotionale Äußerungen in einer undurchsichtigen Laborwelt für adäquater. Der aus dieser Gemeinschaft ausbrechende Musterschüler kollaboriert mit dem VI bzw. Forscher und muß folglich mit Sympathieeinbußen dafür bezahlen. Diese mit Absicht überspitzte Formulierung soll darauf hinweisen, daß sich solche oder ähnliche Prozesse bei den Beteiligten abspielen können, und daß ohne Einbeziehung solcher Aspekte die Interpretation der Befunde nicht sehr sinnvoll ist.

In der methodologischen Literatur spricht man in diesem Zusammenhang von der sogenannten Reaktivität des Meßvorgangs und den damit zusammenhängenden Interpretationsproblemen (Esser, 1975; Bungard, 1984b). Es handelt sich dabei aber keineswegs um Störfaktoren - denen bestenfalls ein residualer Status eingeräumt wird -, sondern um zentrale Determinanten des Untersuchungsgegenstandes. Sie verweisen darauf, daß die in einer gegebenen Situation per Wahrnehmung und Interpretation aktualisierten gruppenspezifischen Normen im Hinblick auf adäquates soziales Verhalten darüber entscheiden, welches Führungsverhalten erwartet bzw. akzeptiert wird. Eine Führungstheorie müßte deshalb solche spezifischen situationsbedingten kognitiven Variablen enthalten, wenn sie irgendwo in einem konkreten Kontext angewendet werden soll (vgl. Bungard, 1987, S. 142f.).

Tabelle 1: Verwendete Methoden in den empirischen Beiträgen der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie in den Jahren 1979-1988.

	insg.		Labor		Feld	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
offenes Interview	9	8	2	6	7	9
Fragebogen	61	56	13	39	48	63
Experiment	22	20	16	49	6	8
Beob. & Fragebogen	8	8	/	/	8	11
Test & Fragebogen	9	8	2	6	7	9
	109	100	33	100	76	100

«empirischen» Artikel in der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie in den Jahren 1979-1988 dahingehend analysiert, welche Methoden jeweils eingesetzt wurden, wobei nicht zwischen typisch arbeits- und organisationspsychologischen Beiträgen differenziert wurde, eine Trennung, die ohnehin höchst problematisch ist. Dabei zeigte sich (vgl. Tabelle 1), daß nur in ca. 30% der Fälle die Daten im Labor erhoben wurden, wobei entweder klassische Experimente (Manipulation der unabhängigen Variablen) oder Fragebogenerhebungen durchgeführt wurden.

Wenn eine Untersuchung nicht im Labor durchgeführt wird, so kann dennoch versucht werden, im Anwendungsfeld laborähnliche Zustände zu schaffen, indem eine Studie in einem «isolierten» Raum stattfindet. Beobachtungen von Kleingruppen (eventuell durch Einwegscheiben) können z. B. auch in einem Schulungsraum gemacht werden. Einzelne, abgrenzbare Arbeitsplätze bei Pilotprojekten können ebenfalls unter nahezu «störungsfreien» Bedingungen analysiert werden. Man denke in diesem Zusammenhang einmal mehr an die klassische Felduntersuchung in den Hawthorne-Werken aus den 20er Jahren, als eine Gruppe von Arbeiterinnen in einem eigens hierzu hergerichteten Versuchsraum Relais zusammensetzen mußten. Wie den Angaben in der Tabelle 1 zu entnehmen ist, scheint die Realisierung einer solchen Strategie schwierig zu sein, denn nur in 8% aller analysierten Arbeiten, die außerhalb des Labors durchgeführt wurden, wurde von einem derartigen Experiment berichtet. Wir werden im

Abschnitt 4 auf die Gründe noch im einzelnen eingehen.

Bleibt festzuhalten, daß diese Forschungsstrategie, bei der sich die Einhaltung der experimentellen Forschungsspielregeln auch im Feld ermöglichen läßt, zwar von vielen Organisations-Forschern wahrscheinlich avisiert, aber de facto nur selten konkret auch praktiziert wird.

Die von der Anwendungsproblematik her naheliegende Strategie, Forschung außerhalb des Labors durchzuführen, die bei unserer Auswertung der Artikel in 70% der Fälle verfolgt wurde, läuft in der überwiegenden Mehrheit der Fälle auf Befragungen von Probanden hinaus. Hierbei wird der «Königsweg» der empirischen Sozialforschung eingeschlagen, nämlich der Einsatz standardisierter bzw. halbstandardisierter Interviews oder die Applizierung von Einstellungsskalen, zum Teil in Kombination mit Tests oder Beobachtungsdaten. Nur in sieben Fällen (9%) kamen offene bzw. qualitative Interviews zum Zuge. Bei Befragungen steht also offensichtlich wiederum der quantitative Ansatz und damit eine Orientierung an einem eher grundlagenorientierten, auf Standardisierung achtenden Paradigma im Vordergrund.

Es würde den Rahmen dieses Kapitels sprengen, im einzelnen auf die Vor- und Nachteile von Befragungsstudien einzugehen (vgl. hierzu Berger, 1974; Esser, 1975; sowie Kapitel 4.1). Auf die spezifischen motivationalen und reaktivitätsbedingten Probleme werden wir in Abschnitt 4 noch näher eingehen, und der Streit bezüglich der quantitativen versus qualitativen Verfahren wird

in Abschnitt 5 noch ausführlich diskutiert. Im Zusammenhang mit der Thematik dieses Abschnitts sei aber darauf hingewiesen, daß Befragungsdaten zwar grundsätzlich geeignet sind, Meinungen bzw. Einstellungen von Organisationsmitgliedern zu erfassen, daß diese aber erstens nicht mit Fakten oder tatsächlichen Verhaltensweisen identisch sein müssen, und daß die Daten zweitens nicht im Sinne eines Kausalzusammenhangs interpretiert werden können, wenn die Variablen in einem Fragebogen gleichzeitig erhoben werden. Überdies sei angemerkt, daß der Widerstand gegen Umfragen in den Betrieben steigt, weil neben der tatsächlichen Belästigung auch der Eindruck entsteht, daß hier sozusagen «parasitär» auf Kosten der Betroffenen Daten erhoben und dann als Ergebnisse präsentiert werden, ohne daß sich die Forscher selber mit dem jeweiligen Problembereich direkt auseinandergesetzt haben.

Soweit in aller Kürze die Beschreibung der bisherigen Forschungspraxis im Bereich der Organisationspsychologie. Sie hat ergeben, daß erstens der Einsatz der jeweiligen Methoden offensichtlich sehr stark von der grundsätzlichen Orientierung der Forscher an bestimmten Paradigmen abhängt, und daß zweitens bei der Forschung im Feld primär solche Instrumente zum Einsatz kommen, bei denen als wichtig erachtete Kriterien, z. B. im Sinne der Standardisierung des Meßvorgangs, realisiert werden können, selbst wenn von der Fragestellung her u.U. andere Techniken näherliegend wären.

Die dargestellten negativen Auswirkungen einer zu starken Orientierung an den grundlagenorientierten Methodenstandards bei bestimmten Fragestellungen verweisen weiterhin auf die Notwendigkeit, daß die Organisationspsychologie als anwendungsorientiertes Fach eigene Gütekriterien entwickeln muß, die der Anwendungssituation gerecht werden; wir werden später noch auf diesen Punkt zurückkommen.

4. Pragmatische Grenzen

Nach der Beschreibung der organisationspsychologischen Forschungspraxis in Hinblick auf die Auswahl der jeweiligen Methoden sollen in diesem Abschnitt die pragmatischen Grenzen beim Einsatz der verschiedenen Techniken erläutert werden, die die Forscher jenseits aller methodologischen Kontroversen rasch auf den «Boden der Realität» zurückholen.

Das sind einmal 1. arbeitsrechtliche Aspekte bei der Planung und Durchführung von Feldstudien, dann 2. die Barrieren der Drittmittelforschung aufgrund öffentlich-rechtlicher bzw. privatwirtschaftlicher Förderung. Methodische Schwierigkeiten resultieren außerdem 3. aufgrund der begrenzten Möglichkeit zur Manipulation und Kontrolle von Variablen, 4. in Folge der jeweils spezifischen Organisationskultur und schließlich 5. im Zusammenhang mit den motivationalen Bedingungen, unter denen Versuchspersonen bereit sind, an einer Untersuchung teilzunehmen.

4.1 Arbeitsrechtliche Aspekte

Bei organisationspsychologischen Studien, die in einem Labor oder außerhalb einer Organisation ohne Kontaktaufnahme mit den Mitgliedern einer Organisation stattfinden, spielen im Gegensatz zu wissenschaftsethischen Fragen arbeitsrechtliche Aspekte keine große Rolle. In diesen Fällen gelten die üblichen Rechtsvorschriften, wie sie z.B. in den Richtlinien für die empirische Forschung vom Berufsverband Deutscher Psychologen festgelegt worden sind (Schuler, 1980) wonach z.B. die Würde des Menschen, in der Mehrzahl der Fälle also Psychologie-Studenten, nicht verletzt werden darf.

Sobald jedoch eine Untersuchung in einer Organisation geplant wird, ändert sich die rechtliche Lage dahingehend, daß verschiedene z. T. im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Vorschriften beachtet werden müssen (vgl. hierzu Informationsbox 2; Friedrichs, 1980).

Informationsbox 2:*Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz*

§ 75 Grundsätze für die Behandlung von Betriebsangehörigen

Abs. 2 «Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern».

§ 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

Abs. 1 «Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Unter <Personalfragebogen> sind schriftliche Unterlagen zu verstehen, nicht mündliche Interviews, unabhängig davon, ob nur eine mündliche Befragung vorliegt oder diese anhand eines Formulars vorgenommen wird. Die Mitbestimmung des Betriebsrats beim Personalfragebogen bezieht sich auf die inhaltliche Gestaltung des Bogens. Sie bezieht sich nicht auf Eignungstests oder Arbeitsproben und auch nicht auf standardisierte Fragen, die Teile eines psychologischen Untersuchungsverfahrens sind. Zur Gestaltung eines Personalfragebogens hat der Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht; er selbst kann nicht initiativ werden und die Einführung von Personalfragebogen verlangen.»

Abs. 2 «Abs. 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

Hinsichtlich der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, sofern ein System solcher Grundsätze fixiert werden soll. Zum Rahmen solcher Beurteilungsgrundsätze können auch Grundsätze der Anwendung psychologischer Untersuchungen zählen, nicht dagegen die einzelnen Untersuchungsmethoden (Test u.a.). Der Betriebsrat hat dazu kein Initiativrecht. Er besitzt auch keine nachträgliche Mitbestimmungsmöglichkeit bezüglich bereits bestehender Beurteilungsgrundsätze.» Weitere Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes sind § 92, der die Personalplanung betrifft, § 95, der das Verfahren bei der Verwendung sogenannter Arbeitsrichtlinien festlegt, und § 96, der die Teilnehmungsrechte bei der Berufsbildung regelt.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben zusammenfassend betrachtet ganz allgemein die Aufgabe, die freie Entfaltung der Persönlichkeit eines Arbeitnehmers zu schützen, und daraus leitet sich ab, daß empirische Untersuchungen dementsprechend überprüft und vom Betriebsrat genehmigt werden müssen.

In § 94 BetrVG werden zwar spezielle Personalfragebögen und nicht jegliche Arten von Interviews genannt, aber de facto sind in der Praxis nahezu alle Befragungsaktionen mitbestimmungspflichtig.

Neben dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Strafgesetzbuch, in welchem z.B. die Verletzung von Privatgeheimnissen behandelt wird (vgl. § 203 EG StGB), spielt in der Forschungspraxis in den letzten Jahren auch das Bundesdatenschutzgesetz eine zunehmend wichtige Rolle.

All dies bedeutet für die anwendungsbezogene organisationspsychologische Forschungspraxis, daß im Prinzip jede Untersuchung von Arbeitgeberseite und vom Betriebsrat genehmigt werden muß. Dies wiederum impliziert, daß zu Beginn einer Studie die Zielsetzung, der Untersuchungsplan und die konkrete Durchführung offengelegt werden müssen, so daß z. B. über Vertrauensleute oder Führungskräfte die Informationen in Windeseile im Betrieb «durchsickern». Weiterhin muß man davon ausgehen, daß bei relevanten Fragestellungen die Forscher mit ihrem Anliegen mitten in die innerbetrieblichen Konflikte hineingezogen werden und daß sie im Falle einer eindeutigen Parteinahme nicht mit einer Genehmigung durch die entsprechende «Gegenseite» rechnen können. Eine «neutrale» Position läßt sich in vielen Fällen aber auch nicht aufrechterhalten, so daß also letztendlich häufig eine Studie auf Grund betriebsinterner Querelen nicht realisiert werden kann, da das Genehmigungsverfahren zum Schauplatz für andere Konfliktfelder verwendet wird. Oder aber eine Studie muß derartig modifiziert werden, z. B. durch Aussonderung potentiell «gefährlicher» Fragen in einem Fragebogen, daß vom Vorhaben nicht mehr allzuviel übrig bleibt. Ein schwerwiegendes Hemmnis entsteht an-

gesichts dieses Genehmigungsrituals allein schon durch den Zeitfaktor. Da insbesondere der Betriebsrat seinen Entschluß in verschiedenen Ausschüssen vorab klären muß und die Sitzungen des Gesamtbetriebsrats nur in bestimmten Zeitabschnitten stattfinden, ist es keine Seltenheit, daß die endgültige Freigabe angesichts der zwischenzeitlichen Abstimmungen, Rückfragen und Änderungswünsche erst nach mehreren Monaten erfolgt. Für die Forschung impliziert eine derartige Verzögerung, daß u. U. vorgesehene Diplomanden wieder «abspringen», Mitarbeiterverträge auslaufen u.v.m. Zusätzliche Probleme ergeben sich in der Praxis insbesondere bei Untersuchungen in Großbetrieben dann, wenn vor Ort ein Betriebspsychologe angestellt ist. Die Präsenz eines externen Forschers kann als Bedrohung bzw. Konkurrenz empfunden werden, so daß auch eine intensive Abstimmung mit dem «Haus-Psychologen» notwendig und sinnvoll ist, der seinerseits in störanfälliger Art und Weise in die Machtfigurationen der Organisationen «eingekleidet» ist.

Angesichts der potentiellen Möglichkeiten, organisationspsychologische Forschungsergebnisse zur Durchsetzung bestimmter innerbetrieblicher Positionen zu mißbrauchen, und aufgrund der Skepsis hinsichtlich der negativen Auswirkungen solcher Studien für die Betroffenen ist die konsequente Kontrolle der wissenschaftlichen Aktivitäten von Forschern durch die Tarifpartner verständlich. Die Kehrseite der Medaille muß aber auch gesehen werden: Der oft mühselige und strapaziöse Gang durch die Bürokratie und die verschiedenen Entscheidungsinstanzen läßt so manches interessante Projekt scheitern, weil der «Anwendungsforscher» entmutigt seine (methodischen) Waffen streckt und entweder auf Felder mit minimaler tarifpolitischer Brisanz ausweicht oder in eine sterile Simulations- und Laborwelt «zurücktaucht», wo er sich im Zweifelsfalle ohnehin besser auskennt, wissenschaftlich «sauberer» arbeiten kann und von «lästigen» Paragraphen nicht weiter verfolgt wird.

4.2 Barrieren der Drittmittelforschung: öffentlich-rechtliche versus privatwirtschaftliche Förderung

Organisationspsychologische Forschung im Anwendungsfeld setzt nicht nur voraus, daß die Betroffenen eine derartige Studie genehmigen, sie muß auch auf der Basis ausreichender finanzieller Mittel durchgeführt werden können. Die zur Verfügung stehenden Konten der Universitätseinrichtungen reichen in der Regel nur zur Abdeckung der Portokosten, und die nicht-materiellen «Ressourcen» in Form von Diplomanden und Doktoranden sind ebenfalls begrenzt. Zur Finanzierung von Projekten ergeben sich grundsätzlich zwei Wege, nämlich einmal die Beantragung von Projekten bei öffentlich-rechtlichen Institutionen, z.B. bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder beim Bundesministerium für Forschung und Technologie (BMFT), z.B. im Rahmen des früheren Programms zur Humanisierung der Arbeit, und zum anderen die Durchführung von Auftragsforschung in direkter Absprache mit Organisationen, also privatwirtschaftliche Förderung.

Was die *öffentlich-rechtliche Förderung* betrifft, so ist die Anwerbung von Drittmitteln bislang häufig auf einige Schwierigkeiten gestoßen. Bei der Bewilligung geht man meistens davon aus, daß bei der Beantragung einer Studie die Zielsetzung klar definiert, die Operationalisierung der Variablen festgelegt und das Untersuchungsdesign im Vorhinein erläutert wird. Die Folge davon ist, daß stark explorativ ausgerichtete Projekte nur schwerlich die Bewilligungshürden nehmen können (eine positive Ausnahme stellen die zahlreichen Untersuchungen im Rahmen des Programms zur Humanisierung der Arbeit dar). Das vorhandene organisationspsychologische Wissen wird in diesen Fällen quasi in einem enggesteckten Rahmen tendenziell eher reproduziert und bestenfalls auf «neue» Fragestellungen angewendet. Dieses grundsätzliche Dilemma läßt sich, nebenbei bemerkt, ebenfalls auf grundlagenorientierte Forschung übertragen.

Zwei praktische Probleme kommen hinzu: Die Beantragung eines Projekts setzt einmal voraus, daß man im Vorfeld bei den potentiellen Organisationen vorsondiert, ob eine derartige Studie unterstützt werden würde, falls die Drittmittelgeber das Projekt bewilligen würden. Wird diese Bereitschaft grundsätzlich signalisiert, so haben die Gesprächspartner wenig Verständnis dafür, daß die Klärung der Finanzierungsfrage oft ein bis zwei Jahre dauert. Es soll auch vorgekommen sein, daß in den Betrieben die Kontaktpersonen zwischenzeitlich gewechselt hatten oder die Fragestellung als solche inzwischen überholt war. Angesichts dieser Probleme haben grundlagenorientierte, möglichst von Betriebszusagen unabhängige Untersuchungen, also z. B. klassische Labor- oder Simulationsstudien, die größten Chancen, über Drittmittel finanziert zu werden. Genau die Kriterien, die die Wahrscheinlichkeit einer positiven Bewertung durch das Gutachtergremium der öffentlich-rechtlichen Institution erhöhen, sind zweitens zugleich diejenigen, die die Zustimmung einer Organisation zur Durchführung einer Studie in ihrem Bereich in Frage stellen. Unternehmen sind eher daran interessiert, ein Projekt zu ermöglichen, bei dem neuartige Phänomene analysiert werden, um daraus u.U. konkrete Handlungsanweisungen ableiten zu können. Die genauen Ziele einer Untersuchung sind dabei zu Beginn recht unklar, sie erfahren erst im Laufe der Studie ihre Präzisierung. Nicht allgemeine, gerade von ihrem eigenen Unternehmen abstrahierende, sondern spezifische, sich auf konkrete Situationen beziehende Studien werden präferiert. Die methodische und damit wissenschaftliche Kompetenz wird nicht hinterfragt, aber die Relevanz der Untersuchungsthematik und die praktischen Konsequenzen müssen unmittelbar erkennbar sein.

Bezüglich der *privatwirtschaftlichen Förderung* läßt sich folgendes sagen: Die zuvor aufgezeigten Selektionsmechanismen haben zu einer augenfälligen Polarisierung der organisationspsychologischen Forschung geführt. Auf der einen Seite finden wir die «klassische» grundlagenorientierte und ten-

denziell von öffentlich-rechtlichen Institutionen oder über inneruniversitäre Ressourcen finanzierte Forschung. Auf der anderen Seite gewinnt gerade in den letzten Jahren die «direkte» privatwirtschaftliche Auftragsforschung wieder an Bedeutung. Die vielen Vor- und Nachteile der Auftragsforschung sind in den letzten Jahren intensiv diskutiert worden. Für eine privatrechtliche Forschungsförderung spricht:

- Schnellere Bewilligung
- In der Regel eher großzügige Finanzierung
- Praxisrelevante Fragestellung
- Mut zur innovativen Forschung
- Kein so ausgeprägter Zwang im Sinne eines Methodendogmatismus

Die Gefahren liegen auf der Hand:

- Direkter Einfluß des Geldgebers aufgrund spezifischer Interessen («Wer die Kapelle bezahlt, dirigiert die Musik»)
- Pragmatismus dominiert gegenüber theoriegeleiteter Forschung
- Verringerter Einfluß des Forschers auf die Verwertung der Befunde
- Selektive Vorgabe der Fragestellungen durch die Organisation. Forschung entartet u.U. zur blanken Akzeptanzforschung; die Organisationspsychologie übernimmt dann möglicherweise eine harmonisierende Beschwichtigungsfunktion
- Oft fehlende Überprüfbarkeit der bekannt gewordenen Befunde, z. B. im Hinblick auf die methodischen Vorgehensweisen, durch ein Publikationsverbot, angeblich zur Wahrung von Organisationsgeheimnissen
- Selektive Verwendung der Befunde: Erfolge werden groß herausgestellt, Schwachpunkte werden verschwiegen oder wegdiskutiert (Gefahr der «Hofberichterstattung»)

Wie immer man diese Aspekte gewichten mag, wobei die Vor- und Nachteile der öffentlich-rechtlichen Förderung größtenteils mit umgekehrten Vorzeichen den oben genannten Punkten entsprechen dürften, fest steht, daß gerade die Organisationspsycho-

logie aufgrund der forschungspolitischen Rahmenbedingungen und wegen der Notwendigkeit enger Kooperationen mit Organisationen auf direkte Auftragsforschung nicht verzichten kann. Die Ausschaltung der oben aufgeführten Gefahrenquellen wird dabei mit institutionalisierten Kontrollen und Regelungen nur zum Teil gelingen; demgegenüber ist hier in erster Linie das Verantwortungsbewußtsein und die ethisch-moralische Einstellung des Forschers gefordert. Die Entwicklung von entsprechenden Richtlinien analog zum Bereich der klinischen Psychologie seitens der psychologischen Berufsverbände wäre sicherlich zur groben Orientierung der Forscher nützlich.

4.3 Begrenzte Möglichkeiten zur Manipulierung und Kontrolle von Variablen

Zur Überprüfung eines kausalen Zusammenhangs zwischen zwei Variablen wird in der Grundlagenforschung die experimentelle Methodik favorisiert. Wie in Kapitel 4.1 ausgeführt, handelt es sich dabei um eine spezifische Methodik der Datenerhebung, wobei die Ermittlung der Merkmale unter zwei Voraussetzungen erfolgt:

1. Die Bedingung, unter denen die Erhebung erfolgt, werden, z. B. durch die Verwendung von Experimental- und Kontrollgruppen, partiell konstantgehalten und partiell planmäßig variiert. Dies ist das Prinzip der Bedingungskontrolle.
2. Die Merkmalsträger werden den variablen Bedingungen per Zufall zugeteilt. Das ist das Prinzip der Randomisierung.

Die so konzipierte Experimentiermethodik ist in der Psychologie immer wieder grundsätzlich kritisiert worden (Holzkamp, 1986; Mertens, 1975). Wir beschränken uns hier auf die Frage, inwieweit die beiden konstituierenden Bedingungen der Experimentalmethodik außerhalb des Labors, z. B. in einem Betrieb, realisierbar sind.

ad 1: Bedingungskontrolle

Was die Bedingungskontrolle betrifft, so ist die Variation einer (unabhängigen) Variable unter günstigen Bedingungen durchaus möglich. Die Zustimmung zu einer Untersuchung erfolgt betrieblicherseits oft gerade im Hinblick darauf, daß die Auswirkungen einer speziellen Maßnahme (z. B. einer Arbeitsstrukturierungsmaßnahme) überprüft werden soll. Problematisch ist jedoch fast immer, wie im übrigen auch bei Laborstudien, die partielle Konstanzhaltung sonstiger Faktoren. Denn ein Eingriff in den Arbeitsablauf löst notgedrungen eine Fülle weiterer Veränderungen aus. In den meisten Organisationen ist es außerdem kaum möglich, mindestens zwei wirklich in jeder Hinsicht vergleichbare Stichproben zu definieren, um dann in der Experimentalgruppe eine Variation X herbeizuführen und in der Kontrollgruppe entsprechend keine Veränderung vorzunehmen.

Durch die Offenlegung der Fragestellung und des Untersuchungsdesigns im Vorfeld des Genehmigungsverfahrens ist eine echte Kontrollgruppe ebenfalls nicht konstituierbar. Die Mitglieder der Kontrollgruppe wissen nämlich notgedrungen, daß bei ihnen ein Faktor X nicht verändert wurde, wodurch mit Reaktivitätseffekten gerechnet werden muß.

Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat werden im übrigen in vielen Fällen intervenieren, wenn eine derartige Differenzierung nur aus experimental-logischen Gesichtspunkten vorgenommen wird, da durch die Kontrollgruppe nicht in den Genuß der zu überprüfenden Maßnahmen kommt. Schwierigkeiten gibt es auch bei quasi-experimentellen Versuchsanordnungen mit nicht-adäquaten Kontrollgruppen, da z.B. bei Vortest-Nachtest-Designs ebenfalls offengelegt werden muß, warum eine Messung zweimal erfolgen soll.

ad 2: Randomisierung

Das zweite zentrale Prinzip der experimentellen Methodik, nämlich die Randomisie-

rung, ist bei organisationspsychologischen Studien in der Praxis eher selten realisierbar. Die Organisationsmitglieder haben feste Arbeitsbereiche bzw. -plätze, und Versetzungen aufgrund eines Experiments würden den Arbeitsablauf erheblich stören. Man kann zwar u.U. ganze Bereiche per Zufall auswählen, aber eine Vielzahl von innerbetrieblichen Überlegungen schränkt auch diesen Selektionsprozeß ein. Eine Intervention, die im Rahmen einer Studie evaluiert werden soll, wird dort vorgenommen, wo der Bedarf vermeintlich am größten ist und wo die verantwortlichen Führungskräfte die Intervention und die Untersuchung persönlich auch befürworten und unterstützen.

Fazit: Wenn eine organisationspsychologische Studie genehmigt wird, weil ein entsprechendes Eigeninteresse der Organisation gegeben ist, dann wird dieses Eigeninteresse auch die Bedingungen für die Durchführung der Untersuchung diktieren, und dies bedeutet einmal, daß die Manipulationen primär bedarfsorientiert und nicht nur nach der experimentellen Logik ausgerichtet vorgenommen werden können. Zum zweiten gilt die Prämisse, daß die Erhebung den betrieblichen Alltag so wenig wie möglich stören darf. M.a.W.: Der Preis, der für die Erlaubnis eines Forschungsprojekts gezahlt werden muß, besteht in der erheblichen Einschränkung der beiden zentralen Prinzipien der experimentellen Methodik. Echte experimentelle Studien finden von daher nur gelegentlich in abgelegenen «betriebsverfassungsrechtlichen Nischen» statt.

4.4 Zur Bedeutung der spezifischen Organisationskultur

Wenn eine organisationspsychologische Studie im Anwendungsfeld durchgeführt werden soll, so muß man sich vor Augen führen, daß man als Forscher in den meisten Fällen in einen «neuen» sozialen Kontext eintritt, der durch eigene Normen, Werte, Sichtweisen und durch seine eigene Sprache gekennzeichnet ist. Diese soziologische «Selbstverständlichkeit» ist in letzter Zeit unter dem Stichwort «Organisationskultur» auch für

den Bereich der Organisationspsychologie entdeckt worden (Neuberger & Kompa, 1987; vgl. Kapitel 3). Unter dieser Perspektive lassen sich für die in diesem Beitrag zu diskutierenden methodischen Probleme einige wichtige Konsequenzen aufführen.

Die Zielsetzung organisationspsychologischer Untersuchungen besteht z.B. häufig darin, das Verhalten und/oder die Einstellungen von Organisationsmitgliedern zu analysieren, und dies setzt in nahezu allen Fällen voraus, daß der Forscher und die zu untersuchenden Personen in einen Dialog eintreten, um mit Hilfe entsprechender verbaler Äußerungen die Situationswahrnehmungen und -Strukturierungen, die subjektiv empfundenen Belastungen usw. erfassen zu können. Bei diesen Kommunikationsprozessen können jedoch, wie wir aus der Interviewforschung wissen, erhebliche Schwierigkeiten daraus resultieren, daß man nicht eine generelle semantische Äquivalenz der Begriffe bei den Gesprächspartnern unterstellen kann. Der «universitär» sozialisierte Forscher ist es gewöhnt, daß *seine* Studenten im Labor *seine* Sprache verstehen. Aber am Arbeitsplatz treten u. U. aufgrund der spezifischen Organisationskultur sprachliche Schwierigkeiten auf, die nicht immer zu Tage treten müssen.

Der Forscher bzw. Interviewer muß also die Organisation, insbesondere die organisationsspezifische Terminologie, bzw. kognitiven Schemata, «Sprachspiele», Bezugssysteme usw. kennen, wenn er seine Forschung sinnvoll durchführen will. Gruppenspezifische oder organisationsspezifische Skalen oder Befragungsinstrumente, die unter diesem Gesichtspunkt eigentlich eingesetzt werden müßten, sind nur sehr selten entwickelt worden. Der Vergleich verschiedener Betroffenenengruppen wäre im übrigen bei einem solchen Vorgehen nicht unproblematisch, weil die verwendeten Instrumente dann nicht identisch und damit vergleichbar wären. Die bisherige Strategie, das gleiche Instrument in verschiedenen Organisationen und bei völlig verschiedenen Arbeitsplätzen einzusetzen, ist aber fragwürdig: Empirisch nachgewiesene Differenzen bezüglich bestimmter Phänomene, z.B. zwi-

schen Lohnempfängern und Angestellten, zwischen verschiedenen Hierarchieebenen oder zwischen verschiedenen Organisationstypen können sich als Manifestationen unterschiedlicher semantischer Konnotationen entpuppen.

Interpretationsprobleme ergeben sich aber nicht nur bei direkten Kommunikationsprozessen, wie z.B. bei Interviews, sondern in Analogie zu ethnologischen Studien muß auch bei «nicht-interaktivem» Beobachtungsstudien mit solchen Effekten gerechnet werden. Ein Kennzeichen der sozialen Wahrnehmung besteht bekanntlich darin, daß die beobachteten Phänomene vor dem Hintergrund der eigenen kulturellen Selbstverständlichkeiten selektiv verarbeitet werden. Bei interkulturellen Vergleichen ist dieses Problem evident, und der Ethnologe versucht deshalb auch durch langjährige Aufenthalte bei einem «exotischen Stamm» die Rituale nachvollziehen bzw. verstehen zu lernen. Er würde sonst vorschnell z. B. eine religiöse Zeremonie unter Zugrundelegung seiner Kategorien als «Saufgelage» mißdeuten.

Diese Schwierigkeiten sind bei intrakulturellen und damit auch bei organisationspsychologischen Studien nicht so offensichtlich. Der aus dem universitären Milieu kommende Forscher wird aber z. B. bei der Wahrnehmung und Klassifikation des Führungsverhaltens eines Vorgesetzten in einer anderen Organisation ebenfalls in Abhängigkeit von seinem Bewertungsmuster ausgehen und somit möglicherweise ebenso wie der unerfahrene Ethnologe die Situation falsch interpretieren.

Dieses zentrale Problem bei jeder angewandten Forschung wird bislang aus zwei Gründen nicht intensiv diskutiert. Zum einen handelt es sich bei derartigen Verzerrungen um subtile Prozesse, die nicht offen zu Tage treten müssen, insbesondere dann, wenn die Ergebnisse später nicht mit den entsprechenden Organisationsmitgliedern, sondern mit Forschungskollegen besprochen werden. Zum anderen scheint das Problem aus der Sicht der Wissenschaftler häufig deshalb nicht virulent zu sein, weil es durch die arbeitsteilige, quasi «tayloristi-

sche» Organisation der Forschung als solche verdeckt wird: Der Wissenschaftler delegiert nämlich häufig die Datenerhebung an Interviewer, Beobachter oder Experimentatoren, und er wird dann notgedrungen das oben beschriebene Defizit nicht selber erleben. Dieser Umstand bewirkt einmal die nicht unerheblichen Rollenprobleme und Streßphänomene bei den Interviewern, die mit der Diskrepanz zwischen der Rolle des neutralen Datensammlers und der des situationsbedingten Vermittlers zurecht kommen müssen; weiterhin erlaubt diese Art der Arbeitsteilung dem Forscher, sich voll und ganz auf die Auswertung des empirischen Materials zu konzentrieren, ohne durch lästige Zweifel an der semantischen Äquivalenz der Fragen und Antworten irritiert zu werden. Die methodischen Implikationen des Organisations-Kultur-Ansatzes gehen also bei angewandter Forschung, wie z.B. im Bereich der Organisationspsychologie, allzuoft an der Nahtstelle zwischen Datenerhebung und Datenauswertung aufgrund der durchgängig praktizierten Funktionsverteilung im Forschungsbetrieb verloren. Aus diesen Überlegungen leitet sich die Empfehlung ab, daß der Forscher das jeweilige Anwendungsfeld ausgiebig kennenlernen muß, um überhaupt sinnvoll eine Studie planen, durchführen und auswerten zu können. Des weiteren sollte der Forscher, der ein Erhebungsinstrument auswählt oder konstruiert, zumindest in der Pretestphase, der bei Anwendungsforschung eine zentrale Rolle zukommt, aktiv und intensiv beteiligt sein.

4.5 Motivationale Probleme: Rollenübernahme durch die Probanden

Forschung im Anwendungsfeld der Organisationspsychologie setzt voraus, daß die potentiellen Untersuchungspersonen bereit sind, die ihnen zugedachte Rolle zu übernehmen. D.h. sie müssen motiviert sein, aktiv an einer wissenschaftlichen Befragung oder Simulationsstudie teilzunehmen. Die in der Grundlagenforschung in der Regel verwendete Studentenpopulation ist unter diesem Gesichtspunkt eher unproblematisch.

Studierende müssen z.B. im Rahmen ihres Psychologiestudiums die vorgeschriebenen «Versuchspersonen-Stunden» absolvieren, und außerdem sind sie häufig auch neugierig, was in einem Experiment auf sie zukommt, mit all den methodischen Schwierigkeiten, die sich aus dieser spezifischen Motivationslage im Hinblick auf die Validität der Befunde ergeben.

Warum aber sollte in der Arbeitswelt jemand an einer organisationspsychologischen Studie teilnehmen? Abgesehen von der durch organisatorische Bedingungen bewirkten hohen Ausfallquote (Schichtwechsel, Kurzarbeit, Urlaub u.v.m.) sehen viele Betroffene den Sinn solcher Untersuchungen nicht ein. Sie wissen vor allem nicht, welche «Datenträger-Rolle» ihnen zgedacht ist. Das ganze Unterfangen hat aus ihrer Sicht nur dann einen nachvollziehbaren Sinn, wenn die jeweiligen Arbeitsplätze mit ihren spezifischen Eigenarten analysiert werden, um konkrete Schlußfolgerungen und vor allem Konsequenzen zu ziehen. Untersuchungen mit dem Ziel, gerade situationsunabhängige Aussagen aufzustellen, bei denen also auf die Besonderheiten der Situation der Befragten keine Rücksicht genommen werden kann, sind für die Betroffenen praxisfern, «akademisch» und nicht dahingehend motivierend, den Forschern bereitwillig Auskunft zu erteilen. Entsprechend oft trifft man bei der Suche nach Freiwilligen auf Personen, die sich weigern, die Rolle von Versuchspersonen zu spielen.

Im Zusammenhang mit diesen Überlegungen stellt sich ein weiteres typisches «Anwendungsproblem». Die den Studenten zur Erhöhung der Teilnahmemotivation in der Regel zugesicherte Anonymität der Untersuchung ist bei Studien innerhalb von Organisationen oft unmöglich und im übrigen auch unglaubwürdig. Der Forscher bzw. Interviewer findet also wenig Verständnis bei den Probanden, wenn die genaue Fragestellung der Untersuchung nicht offen vor Beginn dargelegt wird. Das in der Grundlagenforschung mit Studenten gelegentlich praktizierte Ritual, mit Hilfe theaterreifer Inszenierungen die wahre Absicht des Versuchsleiters zu verbergen, greift in der Praxis

nicht. Täuschungsmanöver reduzieren nicht die Reaktivitätseffekte, im Gegenteil, sie erhöhen sie oder sie führen sogar zur Teilnahmeverweigerung.

Erschwerend kommt noch hinzu, daß geplante Untersuchungen meistens mit ähnlichen Bemühungen von Arbeitsplatzbewertern, Refa-Spezialisten, industrial engineers oder Erhebungen seitens der Personalabteilung in Verbindung gebracht werden. Langjährige Erfahrungen mit diesen Instanzen haben die Betroffenen gelehrt, sich besonders vorsichtig und zurückhaltend zu verhalten, da voreilige Offenbarungen sich häufig in unerwünschten administrativen Regelungen und Rationalisierungsmaßnahmen buumerangartig ausgewirkt haben. Werden z. B. belastungsreduzierende Veränderungen am Arbeitsplatz preisgegeben, können in der Lohntüte postwendend die Erschwerniszulagen wegfallen.

Hinter einer organisationspsychologischen Untersuchung wird weiterhin fast immer ein Interesse der Geschäftsleitung vermutet, die ja der Untersuchung zugestimmt haben muß. Die spezifische Reaktivität im Sinne eines sog. Auftraggebereffekts ist dadurch vorprogrammiert. Aus der Perspektive der Probanden wird in diesem Kontext nicht zwischen Geschäftsleitung, Personalabteilung und Forschern aus einer Universität differenziert, sie alle repräsentieren zusammen *die* «Bürokratie».

Zusammenfassend kann also folgendes Fazit gezogen werden: Aus den verschiedenen oben dargelegten Gründen kann abgeleitet werden, daß sich bei Untersuchungen innerhalb von Organisationen gravierende motivationale Schwierigkeiten bei den Probanden ergeben können. Durch datenschutzrechtliche Diskussionen sensibilisiert sind die Betroffenen nicht ohne weiteres bereit, an einer Studie teilzunehmen; die Ausgangsmotivation ist also höchst ambivalent. Wenn aber Organisationsmitglieder an der Untersuchung teilnehmen, dann ist gerade aus den Gründen, die sie zur Teilnahme motiviert haben - nämlich Neugier, Hoffnung auf Verbesserung der Arbeitsplatzsituation usw. -, die Verhaltensweise während der Datenerhebung im Sinne der

Reaktivitätsproblematik vorgezeichnet: Risikominimierung durch Indifferenzverhalten, wie sie es im Umgang mit Behörden gewohnt sind - also z.B. hohe Meinungslosigkeit, Ja-Sager-Effekte usw. -, oder aber intensive Bemühungen, die eigene Funktionsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Organisationspezifisches «impression management» wird so schnell zur dominanten Reaktionsstrategie. Umgekehrt ist natürlich auch eine Situation vorstellbar, in der die Befragten Beeinträchtigungen fingieren, um Erschwerniszulagen zu erhalten oder um Verbesserungen am Arbeitsplatz zu erreichen. Es bleibt also festzuhalten, daß im Gegensatz zum universitären Bereich Reaktionen im Rahmen einer Untersuchung in Organisationen Konsequenzen für die Betroffenen nach sich ziehen. Die Befragten bzw. die Versuchspersonen versuchen deshalb diese Folgen zu antizipieren und wählen ihre Antworten oder Reaktionen entsprechend aus. D.h. es ist damit zu rechnen, daß von den Untersuchungspersonen versucht wird, den Forscher bzw. Interviewer im Sinne der Durchsetzung eigener Interessen zu instrumentalisieren. Die Reaktionen der Betroffenen können aus diesem Grund oft nur vor dem Hintergrund ihrer betrieblichen (politischen) Interessen verstanden werden.

5. Argumente für einen Paradigmenpluralismus

Von der Entstehungsgeschichte der Psychologie ausgehend wurde in den letzten Abschnitten zunächst dargelegt, daß die angewandten Teildisziplinen, insbesondere die ältere Arbeits- und Betriebspsychologie und später dann teilweise auch die Organisationspsychologie, in Anlehnung an das naturwissenschaftliche Ideal konzipiert wurden. Es konnte dann gezeigt werden, daß die an diesem Ideal orientierten handlungsrelevanten Forschungsmaximen beim Eintritt ins «Organisationsfeld» nur noch begrenzt eingelöst werden können. Sowohl verschiedene pragmatische Grenzen aufgrund recht-

licher oder sonstiger organisationspezifischer Bedingungen als auch methodenimmanente Probleme, insbesondere in Folge der forschungsbedingten Interaktionen mit den Probanden, führen zu den geschilderten Problemen der «angewandten» Organisationspsychologie.

Angesichts dieser Situation stellt sich die naheliegende Frage, wie man dieses offensichtliche Dilemma lösen könnte. Es bringt die organisationspsychologische Forschung nicht weiter, wenn die angeblichen oder tatsächlichen Mängel weiterhin mit entschuldigenden Hinweisen auf die Tücken bzw. die Komplexität des Anwendungsfeldes verharmlost werden.

Ein möglicher Ausweg könnte über eine meta-methodische Reflexion gefunden werden, indem (noch einmal) die Frage aufgeworfen wird, welches Forschungsparadigma für die Organisationspsychologie denn das adäquate sei (vgl. hierzu Müller, 1989; Greif, Holling & Nicholson, 1989). Im Gegensatz zu anderen Teilbereichen der Psychologie, wie z.B. der Klinischen Psychologie oder Sozialpsychologie, hat es eine vergleichbare Kontroverse in diesem Bereich noch nicht gegeben. Nun wird dieser in den Sozialwissenschaften bekannte Streit zwischen dem sogenannten normativen und interpretativen Paradigma (Wilson, 1973) bzw. dem hypothetisch-deduktiven und holistisch-induktiven Paradigma periodisch zu verschiedenen Anlässen immer wieder neu entfacht, und die Frage, welches Paradigma für die Organisationspsychologie geeignet sei, wäre eine günstige Gelegenheit, diesen Disput auf einem z.T. neuartigen Feld aufzugreifen. Es würde den Rahmen dieses Kapitels sprengen, dies in aller Ausführlichkeit zu versuchen, aber im folgenden sollen dennoch einige wichtige Aspekte hervorgehoben werden.

Wie sehen zunächst einmal die wesentlichen Argumente der beiden Positionen aus? (vgl. Cicourel, 1970; Hopf, 1979; Jüttemann, 1985):

Das *normative Paradigma* geht davon aus, daß soziale Interaktionen als relativ unabhängig von dem situativen Kontext definiert werden können, in dem die Handlung stattfindet. Folglich spielt

auch der spezifische Kontext, der durch das Forschungshandeln entsteht, an sich keine zentrale Rolle. Entscheidend ist vielmehr, wie die zu analysierenden Variablen gegenüber den Randbedingungen isoliert werden, um z.B. eindeutige Kausalschlüsse ziehen zu können. Die persönliche Beziehung zwischen Forscher und Erforschten soll insgesamt gesehen möglichst neutral bleiben. Die aus dieser Grundposition abgeleiteten methodologischen Standards sind konsequenterweise Standardisierung und Reproduzierbarkeit zur Erzielung intersubjektiv überprüfbarer Ergebnisse (Mertens, 1977; Volmerg, 1983). De facto läuft diese Strategie in der Regel auf eine quantifizierende Forschung hinaus, bei der die Sicherung der internen Validität einen hohen Stellenwert hat. Die bislang eingesetzten Methoden der Organisationspsychologie passen in der Mehrzahl der Fälle auch dann zu diesem normativen bzw. bedingungsanalytischen Paradigma, wenn nicht typische quantifizierende Methoden appliziert werden.

Vertreter des *interpretativen Paradigmas* sehen in der aus ihrer Sicht gleichsam zur Routine erstarrten Standardisierung des Kontexts und in der Isolierung der zu analysierenden Variablen die Gefahr, daß die Interaktionsbedingungen qua Methodik verformt und damit artifiziell werden. Sie gehen davon aus, daß Handeln ein prinzipiell un abgeschlossener interpretativer Prozeß ist; eine Prämisse, die auch jegliches Forschungshandeln betrifft. Schütz (1932) hatte bereits in den 30er Jahren aufgezeigt, daß jegliches Verhalten in sozialen Kontexten, also auch das Arbeitsverhalten in Organisationen, von außen durch Dritte nur insoweit als Handlung verstanden werden kann, wie es die projektiven Interpretationen der Beobachter erlauben. Empirische Erhebungen bedürfen daher der Rückkopplung mit introspektiven Daten, oder mit Habermas formuliert: «Das Verstehen einer symbolischen Äußerung erfordert grundsätzlich die Teilnahme an einem Prozeß der Verständigung» (Habermas, 1981, S. 165).

Im Gegensatz zum normativen Paradigma haben folglich die Situationsdefinitionen der Untersuchungspersonen, soweit sie nicht direkt Gegenstand der Untersuchung sind, nicht den Status von unerwünschten Störfaktoren, sondern sie werden zum «Prüfstein für die Gültigkeit» (Volmerg, 1983) der Untersuchungen. Die daraus abgeleiteten methodologischen Standards zur Klassifikation der empirischen Daten stehen zwangsläufig im Gegensatz zu denen des normativen Paradigmas: «Leitsatz (der explorativen Untersuchung) ist es, sich jeder ethisch vertretbaren Vorgehensweise zu bedienen, die die Wahrscheinlichkeit dafür bietet, daß man ein genaueres Bild dessen gewinnt, was in dem Gebiet so-

zialen Lebens vor sich geht. Aus diesem Grunde kann es direkte Beobachtung einschließen, das Interviewen von Personen, das Zuhören bei ihren Gesprächen, die Beschaffung von Lebensgeschichten, den Gebrauch von Briefen und Tagebüchern, das Heranziehen öffentlicher Protokolle, die Durchführung von Gruppendiskussionen und das Auszählen von Einzelelementen, falls dies lohnend erscheint» (Blumer, 1973, S. 81). In der Forschungspraxis impliziert dieses Methodenverständnis eine hohe Affinität zu qualitativen Verfahren (vgl. die Lehrbücher bzw. Publikationen über die Verfahren der qualitativen Sozialforschung von der Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen, 1973; Flick, v. Kardorff, Keupp, v. Rosenstiel & Wolff, 1991; Jüttemann, 1985; Spöhring, 1989).

Ein Blick in die organisationspsychologische (Forschungs-)Literatur zeigt deutlich, daß nur selten Untersuchungen anzutreffen sind, die sich dem interpretativen Paradigma verpflichtet fühlen. Wenn man sich jedoch die in den vorhergehenden Abschnitten dargestellten Schwierigkeiten bei der Durchführung organisationspsychologischer Untersuchungen nochmals vor Augen führt, dann wird deutlich, daß zumindest in einigen Punkten das Methodenverständnis des interpretativen Paradigmas diesen Problemen eher gerecht wird. Man denke z.B. an die Hinweise auf die Bedeutung der spezifischen Organisationskultur im Rahmen organisationspsychologischer Forschung.

Es wäre aber völlig verfehlt, den allzu oft anzutreffenden Dogmatismus im Bereich der Organisationspsychologie im Sinne einer Präferenzierung des normativen Paradigmas dadurch aufzuheben, daß man ihn im Zuge einer radikalen «antiobjektivistischen Kehrtwendung» durch einen nicht minder rigorosen Dogmatismus diesmal in Gestalt des interpretativen Paradigmas ersetzt. Es soll stattdessen für einen Paradigmenpluralismus plädiert werden, denn es führt auf die Dauer kein Weg an der Erkenntnis vorbei, daß je nach Fragestellung eines Forschungsvorhabens in der Tat grundsätzlich unterschiedliche methodische Vorgehensweisen eingeschlagen werden müssen, bei denen entweder das «Objekt» oder das «Subjekt» im Vordergrund steht.

Die jeweilige Auswahl des adäquaten Ver-

fahrens ist dabei keineswegs willkürlich, sondern sie richtet sich nach der Zielsetzung der Studie und nach dem Erkenntnisstand des Forschers im Hinblick auf das zu untersuchende Phänomen. Man muß nämlich davon ausgehen, daß die sozialwissenschaftlichen Methoden zur Analyse der Umwelt grundsätzlich aus den Alltagstechniken entstehen (Kleining, 1982, 1991). Daraus folgt u. a., daß es eine «sinnvolle» Abfolge dieser Verfahren gibt: Man beginnt bei der Untersuchung in einem neuen Feld mit solchen Techniken, die mit niedrigem Abstraktionsgrad aus den Alltagstechniken entstanden sind, und die zu qualitativen, nicht zu quantitativen Daten führen.

Beide Verfahren unterscheiden sich weiterhin notgedrungen durch die Art und Weise der Abstraktion aus den Alltagstechniken. «Im Alltag erkennen wir die Umwelt, indem wir Sinneseindrücke miteinander vergleichen und dabei Gemeinsamkeiten und Unterschiede feststellen. Vereinfacht ausgedrückt abstrahiert die qualitative Sozialforschung die Technik des Vergleichs auf Gemeinsamkeiten, die quantitative die des Vergleichs auf Unterschiede aus den Alltagsverfahren. Genauer betrachtet ist zu berücksichtigen, daß diese Abstraktion ein Prozeß ist, so daß es richtiger ist zu sagen: die qualitative Sozialforschung arbeitet in Richtung auf das Erfassen von Gemeinsamkeiten, die quantitative in Richtung auf das Erfassen von Differenzen» (Kleining, 1982, S.227). Von daher unterscheiden sich auch die Zielsetzungen: «Wissenschaftliche Forschung im allgemeinen, naturwissenschaftliche wie auch geisteswissenschaftliche, sozialwissenschaftliche im besonderen soll dann »qualitativ« vorgehen, wenn die Gegenstände und Themen nach allgemeinem Wissensstand, nach Kenntnis des Forschers oder auch nur nach seiner Meinung, komplex, differenziert, wenig überschaubar, widersprüchlich sind oder wenn zu vermuten steht, daß sie nur als »einfach« erscheinen, aber - vielleicht - Unbekanntes verbergen. Sind aber Zusammenhänge so aufgeklärt, daß sie einfach sind - nicht nur einfach erscheinen -, dann kann die quantitative Nomenklatur ökonomisierend eingesetzt wer-

den, um den Preis der Konkretheit und so lange auch um den Preis der Genauigkeit, als die ausgewählten Variablen die psychischen, sozialen oder historischen Wirkkräfte nicht vollständig wiedergeben» (Flick et al., 1991, S. 16).

Bezogen auf die organisationspsychologische Forschung folgen aus diesen Überlegungen eine Reihe wichtiger Konsequenzen:

1. Organisationsforschung anhand qualitativer Verfahren sollte in der Regel, vor allem bei einem neuen Untersuchungsfeld, der quantitativen Forschung vorangehen. Dies betrifft nicht nur die konkrete Fragestellung der Studie, sondern auch ein neues Setting mit seiner eigenen «Kultur».
2. Qualitative Analysen können je nach Fall auch ohne eine nachgelagerte quantitative Analyse auskommen. Sie eignen sich z. B. zur «Entdeckung» von Strukturen. Wenn wir die Grundprämisse der Organisationspsychologie ernst nehmen, die ihr von den Gründern ins Stammbuch geschrieben wurde, daß nämlich Organisationen als offene Systeme aufzufassen sind, dann folgt daraus konsequenterweise, daß der jeweilige Systembezug eines isoliert betrachteten Untersuchungsgegenstandes mit qualitativen Verfahren besonders gut erfaßt werden kann.
3. Eine quantitative Organisationsforschung ohne vorgelagerte qualitative Phase, in der also nicht neue Beziehungen zwischen Variablen herausgefunden, sondern unterschiedliche Ausprägungen bereits bekannter Bezüge gemessen werden sollen, unterliegt tendenziell der Gefahr, daß «sinnlose» Daten produziert werden, bzw. falsche Relationen quantifiziert werden, die entsprechend kunstvoll interpretiert werden müssen.

Aus den drei Punkten wird deutlich, daß qualitative Verfahren nicht, wie so oft zu lesen ist, in die «vorwissenschaftliche» Phase eines Forschungsprojekts verdrängt werden sollten. Das heißt aber auch nicht, daß qualitative Verfahren per se fehlerfrei sind. Sie unterliegen z.T. den gleichen Gefahren wie

quantitative Verfahren, nur die Zielsetzung ist eben eine andere, wie zuvor dargestellt wurde.

Zusammenfassend betrachtet stellt sich angesichts dieser Thesen die Frage, inwieweit die bisherige Organisationspsychologie aufgrund ihrer eher quantitativen methodischen Ausrichtung möglicherweise durch das Überspringen der qualitativen Phase in dem einen oder anderen Fall tatsächlich «sinnlose» oder zumindest triviale Ergebnisse zu Tage gefördert hat. Bei näherer Betrachtung einzelner Teilbereiche läßt sich der Vorwurf nicht von der Hand weisen, weil dort offensichtlich - sei es infolge eines «nomologischen Omnipotenzanspruchs», sei es aus Unkenntnis aufgrund der im Abschnitt 4 beschriebenen tayloristischen Arbeitsteilung- gerade die oben beschriebenen Fehler gemacht werden: Kurzfristiger Eintritt in eine Organisation, Überprüfung bestimmter Hypothesen, die aus einem theoretischen Modell bereits vorher abgeleitet wurden, Auswertung der Daten und Interpretation der Befunde im Licht des verwendeten theoretischen Ansatzes, Konfrontation bzw. Vergleich mit früheren, u.U. genauso defizitären Studien. Das gilt z.B. für die Führungsforschung, wo komplexe Analyseverfahren wie z. B. Cluster- und Faktorenanalysen mit ihrem angeblichen Potential, neue Zusammenhänge aufzudecken, darüber hinwegtäuschen können, daß die vom Forscher vorgegebenen Dimensionen lediglich durch die empirischen Daten bestätigt werden und die Untersuchung per Methodik in den engen Grenzen der eingesetzten Instrumente verhaftet bleibt.

Vielleicht ist die fehlende Akzeptanz so mancher organisationspsychologischer Befunde in der Praxis darauf zurückzuführen, daß im oben beschriebenen Sinne bereits Bekanntes oder fälschlich Unterstelltes durch ein Forschungsprojekt lediglich, wenn auch abstrakter, nochmals abgebildet worden ist. Wobei der nicht-psychologische Praktiker den höheren Abstraktionsgrad der Darstellung als kompetente Leistung des Forschers zwar anerkennt, aufgrund seiner Alltagstechniken und der spezifischen Kenntnis der Anwendungssituationen aber

den Eindruck hat, daß keine grundsätzlich neuen Aspekte oder Einsichten gewonnen werden. Die Forschungsbefunde haben für ihn dadurch keinen instrumentellen Wert im Sinne einer Handlungsorientierung für geplante Interventionsmaßnahmen, sondern sie dienen ihm bestenfalls für hausinterne Präsentationen (z. B. vor der Geschäftsleitung), um seine Interpretation eines Sachverhalts durch das wissenschaftliche «face-lifting» nachträglich oder prophylaktisch legitimieren bzw. sanktionieren zu lassen.

Die hier angesprochene Problematik könnte ein Grund dafür sein, daß zahlreiche genuin organisationspsychologische Arbeitsfelder schon seit vielen Jahren von anderen Berufen besetzt werden, so daß sich die Optimierung der Methodik nach den Bedürfnissen der Grundlagenforschung auch unter diesem Gesichtspunkt als berufspolitische Sackgasse herausstellt (Bungard, 1990; Wotawa, 1990).

6. Konsequenzen für die Auswahl von Methoden

Mit einer schrittweisen «Liberalisierung» des bislang zu engen Wissenschaftsverständnisses, wie sie z.B. durch die Akzeptierung des interpretativen Paradigmas als adäquate Forschungsstrategie bei bestimmten Fragestellungen zum Ausdruck kommen könnte, wird konsequenterweise eine weitreichende Ausweitung des Methodenarsenals ermöglicht. Dies sollte nicht nur einen multimethodalen Ansatz erleichtern, wie er ja schon immer zumindest in Form eines Lippenbekenntnisses gefordert wurde, sondern sie würde die Basis dafür schaffen, daß je nach Problemstellung die jeweils erfolgversprechendste Erhebungstechnik ausgesucht wird und nicht umgekehrt die begrenzten Methoden das Spektrum möglicher Fragestellungen von vornherein eingrenzen. Diese wünschenswerte Ausweitung des Methodenspektrums sollte dabei in zwei Richtungen erfolgen: Sie betrifft erstens die jeder Forschung inhärente Reaktivitätsproblematik

und zweitens die spezifische Situation bei qualitativer Forschung.

Zum ersten Punkt: Die in Abschnitt 4 behandelten Reaktivitätseffekte, die potentiell bei jeder Forschung entstehen, legen einmal den Einsatz von zusätzlichen Instrumenten zur Kontrolle derartiger Effekte, z.B. nicht-reaktive Meßverfahren (Bungard & Lück, 1974; Webb, Campbell, Schwartz & Sechrest, 1976) oder das Rollenspiel (Sader, 1986) nahe.

Im ersten Fall wird die Reaktivität möglichst reduziert oder sogar eliminiert, weil die Untersuchungspersonen nicht bewußt wahrnehmen, daß überhaupt eine wissenschaftliche Studie durchgeführt wird, sie somit auf die Messung nicht reagieren (daher der Name «nicht-reaktiv»). In der organisationspsychologischen Forschung könnte dies bedeuten, daß z.B. vermehrt von vorliegendem Schriftmaterial, Beschwerdebriefen, Statistiken und ähnlichen Dokumenten Gebrauch gemacht wird. Ein anderes Beispiel für nicht-reaktive Verfahren wäre die (unerkannte) teilnehmende Beobachtung, soweit dies ethisch vertretbar ist (Wallraff könnte in diesem Sinne als Protagonist dieses Ansatzes interpretiert werden!).

Im Falle des Rollenspiels wird die Reaktivität bewußt extrem erhöht, indem die Vp über die wahre Zielsetzung einer Untersuchung vollständig informiert wird, um anschließend aus dem Rollenspiel quasi als Gegenstück zu der in der Sozialpsychologie häufig verwendeten Täuschungstechnik empirische Daten zu erheben. Einige wenige Beispiele finden sich z.B. im Rahmen der Erforschung nonverbalen Verhaltens, bei denen u. a. das typische Vorgesetztenverhalten per Rollenspiel simuliert und analysiert wurde. Aus der täglichen Trainingsarbeit ist aber bekannt, daß auch zahlreiche andere Interaktionsrituale innerhalb von Organisationen während eines Rollenspiels (diesmal aber als didaktisches Instrument) offenbar sehr treffend reproduziert werden können, so daß es sich lohnen würde, das Rollenspiel häufiger als bisher in das Repertoire der Erhebungsinstrumente der Organisationspsychologie aufzunehmen.

Zum zweiten Punkt: Mit der stärkeren Be-

rücksichtigung des interpretativen Ansatzes müßten vermehrt auch solche Techniken eingesetzt werden, die der Diagnose neuer Sachverhalte, nicht so sehr der Beschreibung von bereits bekannten Phänomenen dienen. Hierzu zählen u.a. die Techniken der sog. «objektiven Hermeneutik» (Oevermann, Tilmann, Konau & Krambeck, 1979; Schneider, 1985), bei denen nach dem Prinzip der «Offenheit» gegenüber dem Untersuchungsobjekt gehandelt wird. Konkret bedeutet dies z. B. den Einsatz des qualitativen Interviews, bei dem der Befragte möglichst auch von sich aus relevant erscheinende Themenbereiche ansprechen kann (Hoff, 1985). Der passiv reagierende Befragte bei üblichen Interviews avanciert hierbei zum «gleichberechtigten» kompetenten Gesprächspartner, der als Experte seinen Arbeitsplatz beschreibt.

Das wesentliche besteht also im Dialogkonzept: Die jeweilige Antwort des Befragten kann Anlaß zu einer auf diese Reaktion bezogenen Frage sein. Im Gegensatz dazu werden die Fragen bei quantitativen Befragungsaktionen vorher festgelegt. «Ungefragtes» darf nicht «beantwortet» werden, es «stört» den Meßprozeß, aber dadurch können u.U. verschiedenartige Perspektiven unterschlagen werden. Das Dialogkonzept ist im übrigen keineswegs auf Gespräche mit einzelnen Personen beschränkt. Im Gegenteil: Bei organisationspsychologischen Studien haben sich im Rahmen von Organisationsdiagnosen insbesondere Gruppendiskussionen (Dreher & Dreher, 1991; Volmerg, 1977) als eine besonders fruchtbare Methode herauskristallisiert. Sie kommt dem im Arbeitsalltag entwickelten Wunsch nach «Diffusion der Verantwortlichkeiten» in einer Gruppe entgegen, so daß Probleme u.U. offener angesprochen werden. Der Forscher kann außerdem anhand der unterschiedlichen Kommunikationsstile und auf der Basis der Konsensfindungsstrategien wertvolle Hinweise für seine Fragestellung erhalten.

Beispiele für derartige Ansätze finden sich im deutschen Sprachbereich bereits in einigen industriesoziologischen Arbeiten aus den 50er Jahren, z. B. bei den in der Hütten-

industrie durchgeführten Studien zum Thema «Technik und Industriearbeit» oder «Das Gesellschaftsbild des Arbeiters» (Popitz, Bahrdt, Jüres & Kesting, 1961). In letzter Zeit wurden zunehmend im Hinblick auf verschiedene Bereiche der Arbeits- und Organisationspsychologie die Möglichkeiten qualitativer Verfahren dargelegt, z.B. im Rahmen der Arbeitspsychologie (Frieling, 1991) der Organisationspsychologie (Gebert, 1991), oder bei der Analyse neuer Technologien (Böhle, 1991).

Die «Entdeckung der Entdeckungsphase» im Rahmen organisationspsychologischer Forschung induziert schließlich nicht nur den Einsatz vielfältiger Erhebungstechniken im Kontext eines bewußt heterogen geplanten multimethodalen Ansatzes, sondern sie ermöglicht zugleich eine weitere, eng damit zusammenhängende Forschungsstrategie, nämlich die Durchführung sog. formativer Evaluationsstudien (Wottawa & Thierau, 1990) die sich mit den Bedürfnissen der Anwender oft in Einklang bringen läßt, wie im Abschnitt 4 dargelegt wurde. Die «Entdeckungsphase» impliziert nämlich, daß der Forscher nicht nur statisch sein Feld beobachten möchte, sondern er kann relevante Strukturmerkmale seines Gegenstandes u.U. nur im Zuge eines Prozesses identifizieren, bei dem er selber teilweise aktiv eingreift, um die daraufhin erfolgenden Reaktionen bewerten zu können. Bewußte Interventionen und simultane Interpretationen der ausgelösten Prozesse mit Hilfe der Evaluations-Verfahren repräsentieren aus dieser Sicht eine sinnvolle Forschungsstrategie, die entsprechend umgekehrt in der quantifizierenden Beschreibungsphase bislang als methodische «Eigentore» par excellence eingestuft werden.

Die stärkere Einbeziehung spezifischer Evaluationsmethoden im Bereich der Organisationspsychologie wäre nicht nur dem Untersuchungsobjekt angemessener, sondern sie würde in vielen Fällen erst den Zugang zu interessanten Untersuchungen ermöglichen, da sie der «Anwendungsproblematik» der Organisationspsychologie eher entsprechen und außerhalb des Wissenschaftsbetriebs größere Akzeptanz finden.

7. Literatur

- Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.). (1973). *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit*. Hamburg: Rowohlt.
- Bales, R.F. (1972). Instrumentelle und Soziale Rollen in problemlösenden Experimentalgruppen. In M. Kunzlik (Hrsg.), *Führung - Theorien und Ergebnisse* (S. 199-214). Düsseldorf: Econ.
- Bales, R.F. & Slater, P.E. (1969). Role differentiation in small decision making groups. In C. Gibb (Ed.), *Leadership* (pp. 255-276). Harmondsworth: Penguin Books.
- Berger, H. (1974). *Untersuchungsmethode und soziale Wirklichkeit*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Blumer, H. (1973). Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.), *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit* (S. 80-146). Hamburg: Reinbek.
- Böhle, F. (1991). Neue Techniken. In U. Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung* (S. 297-298). München: Psychologie Verlags Union.
- Bungard, W. (1984a). Psychologische Forschungsmethoden. In H.E. Lück (Hrsg.), *Geschichte der Psychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 40-49). München: Urban & Schwarzenberg.
- Bungard, W. (1984b). *Sozialpsychologische Forschung im Labor. Ergebnisse, Konzeptualisierungen und Konsequenzen-der sogenannten Artefaktforschung*. Göttingen: Hogrefe.
- Bungard, W. (1987). Organisationspsychologie als angewandte Sozialpsychologie? In J. Schultz-Gambard (Hrsg.), *Angewandte Sozialpsychologie. Konzepte, Ergebnisse, Perspektiven* (S. 139-151). München: Psychologie Verlags Union.
- Bungard, W. (1990). Psychologen planen die Zukunft - Anspruch und Wirklichkeit. In H. Methner & A. Gebert (Hrsg.), *Psychologen gestalten die Zukunft* (S. 464-474). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Bungard, W. & Lück, H.E. (1974). *Forschungsartefakte und nichtreaktive Meßverfahren*. Stuttgart: Teubner.
- Bungard, W., Schultz-Gambard, J. & Antoni, C. (1988). Zur Methodik der Angewandten Psychologie. In D. Frey, C. Graf Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.), *Angewandte Psychologie* (S. 588-606). München: Psychologie Verlags Union.
- Cicourel, A.V. (1970). *Methode und Messung in der Soziologie*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Danziger, K. (1990). Die Rolle der psychologischen Forschungspraxis in der Geschichte: Eine kontextualistische Perspektive. In A. Schorr & E. Wehner (Hrsg.), *Psychologiegeschichte heute*. Göttingen: Hogrefe.
- Dreher, E. & Dreher, M. (1991). Gruppendiskussionsverfahren. In U. Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung* (S. 186-188). München: Psychologie Verlags Union.
- Esser, H. (1975). *Soziale Regelmäßigkeiten des Befragtenverhaltens*. Meisenheim: Hain.
- Flick, U., Kardorff, E. v., Keupp, H., Rosenstiel, L. v. & Wolff, S. (Hrsg.). (1991). *Handbuch Qualitative Sozialforschung*. München: Psychologie Verlags Union.
- Friederichs, F? (1980). Die Rolle des Psychologen im Unternehmen. In R. Neubauer & L. v. Rosenstiel (Hrsg.), *Handbuch der Angewandten Psychologie* (Bd. 1, S. 22-43). München: Moderne Industrie.
- Frieling, E. (1991). Arbeit. In U. Flick, E. v. Kardorff, H.

- Keupp, L. v. Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung* (S. 285-288). München: Psychologie Verlags Union.
- Gebert, D. (1991). Organisation. In U. Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung* (S. 299-302). München: Psychologie Verlags Union.
- Gebert, D. & Rosenstiel, L. v. (1989). *Organisationspsychologie* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Greif, S., Holling, H. & Nicholson, N. (Hrsg.). (1989). *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen*. München: Psychologie Verlag Union.
- Gundlach, H. (1978). Wie man die <Seelentätigkeit> erforschte. *Psychologie heute*, 10, 36-45.
- Habermas, J. (1981). *Theorie des kommunikativen Handelns* (Bd. 1). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Herrmann, Th. (1970). Der Wissenschaftsbegriff der Psychologie. In A. Diemer (Hrsg.), *Der Wissenschaftsbegriff* (S. 188-201). Meisenheim: Hain.
- Holzkamp, K. (1986). Die Verknennung von Handlungsbegründungen als empirische Zusammenhansannahmen in sozialpsychologischen Theorien: Methodologische Fehlorientierung infolge von Begriffsverwirrung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 17, 216-283.
- Hoff, E.-H. (1985). Datenerhebung als Kommunikation: Intensivbefragungen mit zwei Interviewern. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 161-186). Weinheim: Beltz.
- Hopf, Ch. (1979). Soziologie und qualitative Sozialforschung. In Ch. Hopf & E. Weingarten (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung* (S. 11-34). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Jüttemann, G. (1985). *Qualitative Forschung in der Psychologie*. Weinheim: Beltz.
- Kardorff, E. v. (1991). Qualitative Sozialforschung - Versuch einer Standortbestimmung. In U. Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung* (S. 3-8). München: Psychologie Verlags Union.
- Kleining, G. (1982). Umriss zu einer Methodologie qualitativer Sozialforschung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 224-253.
- Kleining, G. (1991). Das qualitative Experiment. In U. Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel & S. Wolff, (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung* (S. 263-265). München: Psychologie Verlags Union.
- Kraepelin, E. (1896). Der psychologische Versuch in der Psychiatrie. *Psychologische Arbeiten*, 1, 1-91.
- March, J.G. & Olson, J.P. (1976). *Ambiguity and choice in organizations*. Bergen: Universitetsforlaget.
- Mertens, W. (1975). *Sozialpsychologie des Experiments. Das Experiment als soziale Interaktion*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Mertens, W. (1977). *Aspekte einer sozialwissenschaftlichen Psychologie*. München: Ehrenwirth.
- Meumann, E. (1914). *Abriß der experimentellen Pädagogik*. Leipzig: Barth.
- Müller, G.F. (1989). Dilemmata psychologischer Evaluationsforschung. *Psychologische Rundschau*, 38, 204-212.
- Münsterberg, H. (1912). *Psychologie und Wirtschaftsleben. Ein Beitrag zur angewandten Experimental-Psychologie*. Leipzig: Barth.
- Neuberg, O. & Kompa, A. (1987). *Wir, die Firma. Der Kult um die Unternehmenskultur*. Weinheim: Beltz.
- Oevermann, U., Tilmann, A., Konau, E. & Krambeck, J. (1979). Die Methodologie einer «objektiven Hermeneutik» und ihre allgemein forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In H.G. Soeffner (Hrsg.), *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften*. Stuttgart: Teubner.
- Popitz, H., Bahrdt, H.P., Jüres, E.A. & Kesting, H. (1961). *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*. Tübingen: Mohr.
- Rüeggsegger, R. (1986). *Die Geschichte der Angewandten Psychologie 1900-1940*. Bern: Huber.
- Sader, M. (1986). *Rollenspiel als Forschungsmethode*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schein, E.H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schütz, A. (1932). *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt*. Wien: Springer.
- Schneider, G. (1985). Strukturkonzept und Interpretationspraxis der objektiven Hermeneutik. In G. Jüttemann; (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 71-91). Weinheim: Beltz.
- Schuler, H. (1986). *Ethische Probleme psychologischer Forschung*. Göttingen: Hogrefe.
- Spöhring, W. (1989). *Qualitative Sozialforschung*. Stuttgart: Teubner.
- Ulrich, E. (1991). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Poeschel.
- Volmereg, U. (1977). Kritik und Perspektiven der Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis. In T. Leithäuser, B. Volmereg, G. Salje, U. Volmereg & B. Wutke (Hrsg.), *Entwurf zu einer Empirie des Alltagsbewußtseins* (S. 241-260). Frankfurt/M.: Campus.
- Volmereg, U. (1983). Validität im interpretativen Paradigma. Dargestellt an der Konstruktion qualitativer Erhebungsverfahren. In P. Zedler & H. Moser (Hrsg.), *Aspekte qualitativer Sozialforschung* (S. 124-143). Opladen: Leske & Budrich.
- Webb, E.J., Campbell, D.T., Schwartz, R.D. & Sechrest, L. (1976). *Nichtreaktive Meßverfahren*. Weinheim: Beltz.
- Weick, K. (1977). Enactment processes in organizations. In B.R. Staw & G.R. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 267-300). Chicago: St. Clair.
- Wilson, Th.P. (1973). Theorien der Interaktion und Modelle soziologischer Erklärung. In Arbeitsutrope Bielefelder Soziologen (Hrsg.), *Alltagswissen, Interaktionen und gesellschaftliche Wirklichkeit* (S. 54-79). Hamburg: Reinbek.
- Wottawa, H. (1990). Einige Überlegungen zu (Fehl-)Entwicklungen der psychologischen Methodenlehre. *Psychologische Rundschau*, 41, 84-107.
- Wottawa, H. & Thierau, H. (1990). *Evaluation*. Bern: Huber.