

Springer Reference Wirtschaft

Springer Reference

Stefan Liebig

Wenzel Matiaske

Sophie Rosenbohm *Hrsg.*

Handbuch Empirische Organisationsforschung



Springer Gabler

Springer Reference Wirtschaft

Springer Reference Wirtschaft bietet Studierenden, Praktikern und Wissenschaftlern zielführendes Fachwissen in aktueller, kompakter und verständlicher Form. Während traditionelle Handbücher ihre Inhalte bislang gebündelt und statisch in einer Printausgabe präsentiert haben, bietet *Springer Reference Wirtschaft* eine um dynamische Komponenten erweiterte Online-Präsenz: Ständige digitale Verfügbarkeit, frühes Erscheinen neuer Beiträge online first und fortlaufende Erweiterung und Aktualisierung der Inhalte.

Die Werke und Beiträge der Reihe repräsentieren den jeweils aktuellen Stand des Wissens des Faches. Reviewprozesse sichern die Qualität durch die aktive Mitwirkung von namhaften HerausgeberInnen und ausgesuchten AutorInnen.

Springer Reference Wirtschaft wächst kontinuierlich um neue Kapitel und Fachgebiete. Eine Liste aller Reference-Werke bei Springer – auch anderer Fächer – findet sich unter www.springerreference.de

Stefan Liebig • Wenzel Matiaske
Sophie Rosenbohm
Herausgeber

Handbuch Empirische Organisationsforschung

mit 36 Abbildungen und 28 Tabellen

 Springer Gabler

Herausgeber

Stefan Liebig
Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)
Berlin, Deutschland

Wenzel Matiaske
Helmut-Schmidt-Universität
Hamburg, Deutschland

Sophie Rosenbohm
Universität Duisburg-Essen
Duisburg, Deutschland

Springer Reference Wirtschaft

ISBN 978-3-658-08492-9

ISBN 978-3-658-08493-6 (eBook)

ISBN 978-3-658-08542-1 (Bundle)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-08493-6>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Inhaltsverzeichnis

Teil I Einleitung	1
Methoden der empirischen Organisationsforschung: Ein integrativer Zugang	3
Stefan Liebig, Wenzel Matiaske und Sophie Rosenbohm	
Teil II Sekundäranalyse in der Organisationsforschung	15
Sekundärdaten für die Organisationsforschung – Datenangebot und Nutzungsmöglichkeiten	17
Alexandra Schmucker, Heiko Stüber und Silke Hamann	
Angebot und Analysepotenzial von Daten der amtlichen Statistik für die Organisationsforschung	37
Manfred Ehling	
Kombinierte Firmenpaneldaten: Datenangebot und Analysepotenziale	63
Joachim Wagner	
Das IAB-Betriebspanel: (Analyse-)Potenzial und Datenzugang	75
Peter Ellguth, Susanne Kohaut und Iris Möller	
Linked-Employer-Employee-Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LIAB)	95
Wolfram Klosterhuber und Jörg Heining	
Sekundäranalyse qualitativer Organisationsdaten	105
Peter Birke und Nicole Mayer-Ahuja	
Teil III Primärerhebung in der Organisationsforschung	127
Rechtliche Rahmenbedingungen der Organisationsdatenforschung ...	129
Matthis Grenzer, Ines Meyer, Heidi Schuster und Tobias Gebel	

Forschungsdatenmanagement in der Organisationsforschung	157
Tobias Gebel und Sophie Rosenbohm	
Stichprobenziehung und Feldzugang in Organisationsstudien	185
Josef Hartmann	
Linked-Employer-Employee (LEE) Daten in der Organisationsforschung	213
Michael Weinhardt, Peter Jacobebbinghaus und Stefan Liebig	
Betriebs- und Unternehmenssurveys	241
Ger Snijkers und Alexia Meyermann	
Standardinstrumente in der Organisationsforschung	273
Peter Ellguth und Susanne Kohaut	
Qualitative Interviews in der Organisationsforschung	299
Matthias Klemm und Renate Liebold	
Mixed Methods in der Organisationsforschung	325
Udo Kelle, Bettina Langfeldt und Florian Reith	
Doing Mixed Methods: Methodenintegrative Ansätze in der Organisationsforschung	359
Andrea Hense und Franziska Schork	
Fallstudien in der Organisationsforschung	389
Jessica Pflüger, Hans J. Pongratz und Rainer Trinczek	
Beobachtungen in der Organisationsforschung	415
Heiner Dunckel	
Dokumentenanalyse in der Organisationsforschung	443
Werner Schmidt	
Diskursanalyse in der Organisationsforschung	467
Ronald Hartz und Gabriele Fassauer	
Analyse von Gruppen in Organisationen	491
Carsten C. Schermuly und Franziska Schölmerich	
Evaluation von und in Organisationen	513
Wolfgang Meyer	
Teil IV Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationstypen	537
Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Schulen	539
Oliver Böhm-Kasper und Pia Gausling	

Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Hochschulen	565
Uwe Wilkesmann	
Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Organisationen der Sozialversicherung	589
Martin Brussig	
Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Krankenhäuser	609
Maximiliane Wilkesmann	
Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Öffentliche Verwaltung	631
Markus Seyfried und Sylvia Veit	
Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Bundeswehr	657
Gregor Richter	
Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Interessenorganisationen	675
Detlef Sack	
Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Parteien	699
Jasmin Siri und Thorsten Faas	
Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Multinationale Unternehmen	723
Martin Krzywdzinski	
Teil V Analyseverfahren in der Organisationsforschung	747
Analyseverfahren in der empirischen Organisationsforschung	749
Dzifa Ametowobla, Nina Baur und Maria Norkus	

Autorenverzeichnis

Dzifa Ametowobla Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Nina Baur Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Peter Birke Soziologisches Forschungsinstitut, Universität Göttingen, Göttingen, Deutschland

Oliver Böhm-Kasper Fakultät für Erziehungswissenschaft, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Martin Brussig Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

Heiner Duncel Internationales Institut für Management und ökonomische Bildung, Europa-Universität Flensburg, Flensburg, Deutschland

Peter Ellguth Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland

Thorsten Faas Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Mainz, Deutschland

Gabriele Fassauer Technische Universität Dresden, Dresden, Deutschland

Pia Gausling Fakultät für Erziehungswissenschaft, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Tobias Gebel Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Matthis Grenzer Universität Göttingen, Göttingen, Deutschland

Silke Hamann Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland

Josef Hartmann Kantar Public, München, Deutschland

Ronald Hartz Technische Universität Chemnitz, Chemnitz, Deutschland

Jörg Heining Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland

Andrea Hense Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Georg-August-Universität, Göttingen, Deutschland

Peter Jacobebbinghaus Evangelische Kirche von Westfalen, Landeskirchenamt, Bielefeld, Deutschland

Udo Kelle Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, Deutschland

Matthias Klemm Hochschule Fulda, Fulda, Deutschland

Wolfram Klosterhuber Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland

Susanne Kohaut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland

Martin Krzywdzinski Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, Deutschland

Bettina Langfeldt Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, Deutschland

Stefan Liebig Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)/Sozio-oekonomisches Panel, Berlin, Deutschland

Renate Liebold Hochschule Fulda, Fulda, Deutschland

Ehling Manfred Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Deutschland

Wenzel Matiaske Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, Deutschland

Nicole Mayer-Ahuja Soziologisches Forschungsinstitut, Universität Göttingen, Göttingen, Deutschland

Ines Meyer Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Wolfgang Meyer Universität des Saarlandes, Saarbrücken, Deutschland

Alexia Meyermann Dt. Inst. f. Internat. Pädag. Forschung (DIPF), Frankfurt am Main, Deutschland

Iris Möller Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland

Maria Norkus Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Jessica Pflüger Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum, Bochum, Deutschland

Hans J. Pongratz Institut für Soziologie, Ludwig-Maximilians-Universität München, München, Deutschland

Florian Reith Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, Deutschland

Gregor Richter Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw), Potsdam, Deutschland

Sophie Rosenbohm Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

Detlef Sack Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Carsten C. Schermuly SRH Hochschule Berlin, Berlin, Deutschland

Werner Schmidt Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.), Tübingen, Deutschland

Alexandra Schmucker Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland

Franziska Schölmerich SRH Hochschule Berlin, Berlin, Deutschland

Franziska Schork Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland

Heidi Schuster Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaft e.V., München, Deutschland

Markus Seyfried Universität Potsdam, Potsdam, Deutschland

Jasmin Siri Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Ger Snijkers Statistics Netherlands, Heerlen, Niederlande

Heiko Stüber Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland

Rainer Trinczek Institut für Soziologie, FAU Erlangen-Nürnberg, Erlangen, Deutschland

Sylvia Veit Universität Kassel, Kassel, Deutschland

Joachim Wagner Leuphana Universität, Lüneburg, Deutschland

Michael Weinhardt Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Maximiliane Wilkesmann Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Technische Universität Dortmund, Dortmund, Deutschland

Uwe Wilkesmann Technische Universität Dortmund, Dortmund, Deutschland

Teil I
Einleitung

Methoden der empirischen Organisationsforschung: Ein integrativer Zugang

Stefan Liebig, Wenzel Matiaske und Sophie Rosenbohm

Zusammenfassung

Dieses Handbuch soll einen möglichst breiten Überblick, gleichzeitig aber auch einen fundierten Einblick in die Methoden der empirischen Organisationsforschung geben. Die empirische Organisationsforschung gehört zu den wenigen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsfeldern, in denen ein methodenpluraler Zugriff seit Jahrzehnten fest etabliert ist. Ein Grund für dieses selbstverständliche Nebeneinander von am Einzelfall orientierten und verstehenden Methoden und solcher, die auf der Grundlage größerer Stichproben zu (kausalen) Erklärungen kommen wollen, ist zu einem Großteil dem Forschungsgegenstand selbst geschuldet. Besteht doch eine der zentralen Einsichten darin, dass Organisationen aufgrund ihrer unterschiedlichen Zwecke, Umwelten und Abhängigkeiten erheblich in ihren Strukturen und Prozessen variieren. Qualitative Forschungsmethoden sind geeignet, diese jeweiligen Besonderheiten zu identifizieren, zu beschreiben sowie Zusammenhänge aufzudecken und zu verstehen. Zugleich weisen Organisationen aber auch Strukturmuster auf, die innerhalb und auch über einzelne organisationale Felder hinweg ähnlich sind. Diese Gemeinsamkeiten und Regelmäßigkeiten bilden die Grundlage für die Anwendung quantitativer Methoden, denn nur darüber lassen sich Aussagen formulieren, die einer kausalen Erklärung entsprechen können. Welcher methodische Zugriff

S. Liebig (✉)

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)/Sozio-oekonomisches Panel, Berlin, Deutschland

E-Mail: sliebig@diw.de

W. Matiaske

Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, Deutschland

E-Mail: matiaske@hsu-hh.de

S. Rosenbohm

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

E-Mail: sophie.rosenbohm@uni-due.de

gewählt wird, ist dann letztlich abhängig von der jeweils zu beantwortenden Forschungsfrage. Genau dieser Grundregel empirischer Forschung folgt dieses Handbuch. Es bietet einen Einblick in nicht-standardisierte, qualitative *und* standardisierte, quantitative Forschungsmethoden in der Organisationsforschung. Im Vergleich zu der auf Individual- und Haushaltsbefragungen spezialisierten empirischen Sozialforschung steht die empirische Organisationsforschung vor einigen spezifischen Herausforderungen, die sich etwa auf die Auswahl der Untersuchungseinheiten, den Feldzugang und die Datenerhebung beziehen. Dieses Handbuch möchte dem insofern Rechnung tragen, indem es nicht nur in allgemeiner Form verschiedene Methoden vorstellt und beschreibt, sondern auch die aus dem Organisationsbezug folgenden Herausforderungen benennt und Lösungen aus der Forschungspraxis aufzeigt. Es werden deshalb neben Fragen des Datenzugangs und der -erhebung auch Fragen der Datenarchivierung und -aufbereitung, der Sekundärnutzung von Organisationsdaten aber auch der spezifischen Herausforderungen einzelner Organisationstypen wie z. B. Schulen, Krankenhäusern oder dem Militär thematisiert. Damit leistet das Handbuch zugleich einen wichtigen Beitrag zur weiteren methodischen Fundierung der empirischen Organisationsforschung und der Ausarbeitung entsprechender methodischer Standards, wie sie in der Surveyforschung seit längerem etabliert sind.

Schlüsselwörter

Organisationsforschung • Quantitative Methoden • Qualitative Methoden • Sekundäranalyse • Primärerhebung

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Struktur und Aufbau des Handbuchs	8
	Literatur	13

1 Einleitung

Dieses Handbuch soll einen möglichst breiten Überblick, gleichzeitig aber auch einen fundierten Einblick in die Methoden der empirischen Organisationsforschung geben. Die empirische Organisationsforschung gehört zu den wenigen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsfeldern, in denen ein methodenpluraler Zugriff seit Jahrzehnten fest etabliert ist. Ein Grund für dieses selbstverständliche Nebeneinander von am Einzelfall orientierten und verstehenden Methoden und solcher, die auf der Grundlage größerer Stichproben zu (kausalen) Erklärungen kommen wollen, ist zu einem Großteil dem Forschungsgegenstand selbst geschuldet. Besteht doch eine der zentralen Einsichten darin, dass Organisationen aufgrund ihrer unterschiedlichen Zwecke, Umwelten und Abhängigkeiten erheblich in ihren Strukturen und Prozessen variieren. Diese Unterschiedlichkeit hat zur Folge, dass Fallstudien in der Organisationsforschung einen breiten Raum einnehmen, weil nur

so ein Verständnis der vielfältigen ökonomischen und sozialen Phänomene abgebildet werden kann. Hinzu kommt, dass Organisationen zwar einerseits handelnde (kollektive und korporative) Akteure sind, sie sich aber andererseits intern als soziale Kontexte konstituieren, die nicht nur von sehr unterschiedlichen internen und externen Akteuren und Akteursgruppen bestimmt werden, sondern auch für das Handeln dieser Akteure jeweils spezifische Rahmenbedingungen setzen. Damit sind Organisationen (auch) als mikropolitische Arenen zu begreifen, in denen Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse ablaufen, die jeweils von spezifischen Akteurskonstellationen, deren Zielen und (Macht-)Ressourcen geprägt werden. Qualitative Forschungsmethoden sind geeignet, diese jeweiligen Besonderheiten zu identifizieren, zu beschreiben sowie Zusammenhänge aufzudecken und zu verstehen. Zugleich weisen Organisationen aber auch Strukturmuster auf, die innerhalb und auch über organisationale Felder hinweg ähnlich sind. Jenseits des jeweiligen Einzelfalls existieren Gemeinsamkeiten und Regelmäßigkeiten in beiderlei Hinsicht: im Handeln der Organisation als Akteur aber auch in ihrer Eigenschaft als sozialer Kontext individuellen Handelns. Genau diese Gemeinsamkeiten und Regelmäßigkeiten bilden die Grundlage für die Anwendung quantitativer Methoden, denn nur darüber lassen sich Aussagen formulieren, die einer kausalen Erklärung entsprechen können. Welcher methodische Zugriff gewählt wird, ist dann letztlich abhängig von der jeweils zu beantwortenden Forschungsfrage. Genau dieser – zwar hinlänglich bekannten und auch regelmäßig vertretenen, aber oftmals aus methodologischer Borniertheit nicht befolgten – Grundregel empirischer Forschung folgt dieses Handbuch. Es bietet einen Einblick in nicht-standardisierte, qualitative *und* standardisierte, quantitative Forschungsmethoden in der Organisationsforschung.

Organisationen oder deren Handeln sind traditionell in der Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft, Psychologie, Soziologie aber zunehmend auch in der Nationalökonomie Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen. Zeitlich reicht dieses Interesse zurück bis an die Anfänge dieser Disziplinen. Angesichts dieser sehr prominenten Bedeutung der auf Organisationen gerichteten Forschung ist es bemerkenswert, dass sich in keiner der beteiligten Disziplinen zumindest im deutschsprachigen Raum ein Forschungsfeld fest etablieren konnte, das sich explizit mit den Methoden beschäftigt, die man zur Erforschung von Organisationen benötigt. Dies steht durchaus im Gegensatz zu der auf Individuen und Haushalte bezogenen empirischen Sozial-, Verhaltens- und Wirtschaftsforschung, wo die Survey-Methodologie oder die Methoden der Experimentalforschung fester Bestandteil der Forschungslandschaft und der universitären Lehre sind. Zwar greift die Organisationsforschung durchaus auf die dort behandelten Erhebungs- und Auswertungsmethoden zurück, doch ergeben sich aus den spezifischen Bedingungen der Erforschung von Organisationen durchaus auch eigenständige methodische Herangehensweisen und Herausforderungen, die bei der Konzeption und Durchführung von Forschungsprojekten zu berücksichtigen sind. Diese beziehen sich etwa auf die Auswahl der Untersuchungseinheiten, auf den Feldzugang oder die Datenerhebung. Eine zentrale Herausforderung der empirischen Organisationsforschung besteht z. B. darin, dass nicht nur die zu untersuchende Organisation auszuwählen ist, sondern darüber hinaus auch die zu befragende(n) Person(en) in der jeweiligen Organisation ausgewählt werden

müssen, die stellvertretend für die Organisation Auskunft geben können. Möglicherweise sind auch mehrere Personen bzw. Einheiten einzubeziehen, um die benötigten Informationen zu erhalten (vgl. Snijkers et al. 2013), was wiederum Fragen der Konsistenz von Antworten aufwirft, die nicht unbedingt unter dem Gesichtspunkt der Reliabilität zu behandeln sind, sondern möglicherweise als positionale und dispositionale Effekte zu verstehen sind (Boudon 1988).

Eine Folge des Fehlens einer expliziten „Organisationsmethodologie“ ist, dass der Bedarf an spezifischem Methodenwissen für die Organisationsforschung bislang nur unzureichend gedeckt ist. Während es vielfältige Literatur zu „allgemeinen“ Methoden der empirischen Sozialforschung gibt, die sich in erster Linie auf Individual- und Haushaltsbefragungen bezieht – darunter finden sich auch ausführliche Darstellungen zu den einzelnen quantitativen sowie qualitativen Erhebungs- und Auswertungsmethoden (vgl. als kleine Auswahl: Baur und Blasius 2014; Diekmann 2010; Flick et al. 2008; Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014; Schnell 2012; Wolf und Best 2010) –, fehlt im deutschsprachigen Raum bislang ein Methodenhandbuch der Organisationsforschung, das nicht nur in allgemeiner Form verschiedene Methoden vorstellt und in diese einführt, sondern auch die aus dem Organisationsbezug folgenden Spezifika explizit thematisiert und in die Überlegungen einbezieht. Im angelsächsischen Raum findet sich dagegen, sowohl disziplinar, methodisch oder thematisch differenziert (z. B. Czarniawska 1997; Elsbach und Kramer 2015; McNiff und Whitehead 2000; Rogelberg 2008; Symon und Cassell 2012; Schwartzman 1993; Yin 2013) aber auch die Disziplinen und Methoden (z. B. Brewerton und Millward 2001; Buchanan und Bryman 2009; Schwab 2011) übergreifende Literatur, was wohl auch darauf zurückzuführen ist, dass die Disziplinen in den Business Schools gemeinsam vertreten sind. Jedoch sind in der Organisationsforschung nicht nur gegenstandsbezogen – kulturelle, soziale, rechtliche oder ökonomische – situative Faktoren zu berücksichtigen, was den Gebrauchswert dieser Texte erheblich einschränkt. Darüber hinaus sind auch Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Organisationsforschung – vom Register bis hin zur Stichprobenziehung, über den Datenschutz, bis hin zur Archivierung – national unterschiedlich. Eine eigenständige Etablierung der Methodologie der Organisationsforschung ist jedoch auch im angelsächsischen Raum nur in Ansätzen vorhanden.

Eine zweite Folge des Fehlens einer expliziten Organisationsmethodologie ist, dass die Anwendungsbedingungen einzelner Forschungsmethoden aber auch ganzer Forschungsdesigns innerhalb der Organisationsforschung wenig untersucht sind und in der Folge nur wenig empirisch überprüftes Wissen darüber besteht, was denn nun tatsächlich als „best practice“ zu bezeichnen ist. Eine weitere, die Praxis der Organisationsforschung weitaus mehr betreffende Implikation ist, dass viel methodisches Wissen in diesem Feld gleichsam personalisiertes Erfahrungswissen ist. Dies bedeutet, dass das methodische Wissen nur zu einem sehr geringen Umfang verschriftlicht ist, methodische Kompetenzen deshalb erst „im Feld“ angeeignet werden müssen und es damit zu wiederholten Lernzyklen in unterschiedlichen Generationen von Forschenden kommt. Vor diesem Hintergrund zielen die Beiträge dieses Handbuch darauf ab, die entsprechenden Methoden nicht nur in ihren Grundinhalten vorzustel-

len, sondern in die Darstellungen fließen immer auch die praktischen Forschungserfahrungen der Autorinnen und Autoren ein. Damit möchte dieses Handbuch auch Erfahrungen aus der Praxis der empirischen Organisationsforschung vermitteln, die insbesondere für jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hilfreich für die Planung und Durchführung der eigenen empirischen Forschungsarbeiten sein können.

Die moderne Gesellschaft kann als eine „Organisationsgesellschaft“ (Coleman 1986; Duschek et al. 2012; Jäger und Schimank 2005; Mayntz 1963) verstanden werden, bei der in nahezu allen Lebensbereichen Organisationen – wie z. B. Betriebe und Unternehmen, Verwaltungen, Schulen und Hochschulen oder Krankenhäuser – von großer Bedeutung sind. Der Vielfältigkeit von Organisationen und den daraus sich ergebenden Herausforderungen im methodischen Zugriff wird in diesem Handbuch mit einem eigenen Teil zu Datenerhebungen in spezifischen Organisationstypen Rechnung getragen. Dabei wird explizit ein breites Spektrum von Organisationen berücksichtigt, um Anknüpfungsmöglichkeiten für unterschiedliche Fragestellungen in der empirischen Organisationsforschung zu ermöglichen. Neben Hinweisen zu Erhebungen in Betrieben und Unternehmen bezieht das Handbuch daher auch andere Organisationen wie Schulen, Hochschulen, Krankenhäuser, Interessenorganisationen, Parteien, Sozialversicherungsorganisationen, die Bundeswehr sowie die öffentliche Verwaltung mit ein. Die einzelnen Beiträge thematisieren dabei die jeweils spezifischen Herausforderungen beim Feldzugang und zeigen Anwendungsmöglichkeiten für Erhebungsmethoden auf.

Empirische Organisationsforschung war lange Zeit zunächst und ausschließlich Primärforschung. Wer eine Forschungsfrage mit Organisationsbezug anhand empirischen Materials beantworten wollte, musste eine entsprechende Datenerhebung durchführen. Das dabei generierte Datenmaterial wurde für diese eine Fragestellung und für dieses eine Forschungsprojekt verwendet. In den letzten Jahren vollzieht sich jedoch auch in der Organisationsforschung ein Wandel, der vorher bereits in der auf Personen und Haushalte ausgerichteten empirischen Sozialforschung stattgefunden hat: Es stehen mehr und mehr bereits erhobene Forschungsdaten bereit, die Möglichkeiten der Sekundäranalyse eröffnen. Ursache dafür ist, dass auch in der Organisationsforschung mittlerweile größere und auch länger laufende Erhebungsprojekte existieren – etwa das vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführte IAB-Betriebspanel – und auch die amtliche Statistik ihre auf Organisationen bezogenen Bestände für die Sekundäranalyse öffnet. Gilt dies zunächst nur für standardisierte, quantitative Organisationsdaten, so werden jedoch in jüngster Zeit zunehmend auch die Potenziale einer Sekundäranalyse qualitativer Forschungsdaten erkannt. Die Möglichkeit, Forschungsfragen auch durch den Rückgriff auf bestehende, der scientific community zur Nutzung bereitgestellte Forschungsdaten zu bearbeiten, ist für die Forschenden umso wichtiger, je schwieriger und aufwendiger die Primärerhebung in einem Forschungsfeld sind. Gerade die empirische Organisationsforschung ist zunehmend mit dem Problem konfrontiert, dass Organisationen immer weniger bereit sind, sich für die Forschenden zu öffnen. Vor diesem Hintergrund gilt es umso mehr, bereits bestehende Forschungsdaten für die scientific community bereitzustellen und diese durch entsprechende Sekundäranalysen auch zu

nutzen. Dieses Handbuch berücksichtigt die sich abzeichnende Bedeutungszunahme einer sekundäranalytisch arbeitenden, empirischen Organisationsforschung in einer doppelten Weise: Zum einen wird die klassische Zweiteilung in Methoden der Erhebung und der Auswertung um einen dritten Teil erweitert, der Informationen über wissenschaftlich nutzbare Organisationsdatenbestände und die Potenziale einer Sekundäranalyse qualitativer Organisationsdaten enthält. Zum anderen wird in den Abschnitten, die über die methodischen Besonderheiten bei der Erforschung spezifischer Organisationstypen informieren, immer auch Auskunft über die verfügbaren Sekundärdaten gegeben. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, bei der Planung und Durchführung eigener Primärerhebungen auf Erfahrungen und Ergebnisse früherer Studien in diesem Bereich zurückgreifen zu können.

Insgesamt sollen mit dem vorliegenden Handbuch die spezifischen methodischen Herausforderungen im Bereich der Organisationsforschung beschrieben und entsprechende Lösungen aufgezeigt werden. Damit möchte dieses Handbuch zugleich einen wichtigen Beitrag zur weiteren methodischen Fundierung der empirischen Organisationsforschung und der Ausarbeitung entsprechender methodischer Standards, wie sie in der Surveyforschung seit längerem etabliert sind, leisten.

2 Struktur und Aufbau des Handbuchs

Die Struktur des Handbuchs orientiert sich am Lebenszyklus von Forschungsdaten, der von der Planung und Erhebung über die Dokumentation und Analyse bis hin zur Langzeitarchivierung und Datenbereitstellung für Sekundäranalysen reicht. Es werden deshalb neben Fragen des Datenzugangs und der -erhebung auch Fragen des Forschungsdatenmanagements, der Datenarchivierung und -aufbereitung sowie der Sekundärnutzung von Organisationsdaten thematisiert.

Die Beiträge im *ersten* Teil des Handbuchs – *Sekundäranalyse in der Organisationsforschung* – vermitteln eine Übersicht über vorhandene Datenbestände und Möglichkeiten ihrer Nutzung. Die Orientierung auf die Sekundäranalyse erscheint uns vor dem Hintergrund sinkender Rücklaufquoten ebenso zweckmäßig wie mit Blick auf die Motivierung zur Archivierung von Daten der Organisationsforschung zur Nachnutzung. Beide Aktivitäten – Nutzung vorhandener Bestände und Archivierung erhobener Daten – bedingen einander und sind in der Organisationsforschung bedauerlicherweise noch wenig etabliert. *Alexandra Schmucker*, *Heiko Stüber* und *Silke Hamann* geben einen Überblick über das Angebot aus verschiedenen Quellen, insbesondere prozessproduzierter Daten und Befragungsdaten, auf nationaler und im Ausblick auf europäischer Ebene. Ferner gibt der Beitrag mit Blick auf die praktische Nutzung Hinweise zu Datenzugang und Datenschutz. Die amtliche Statistik gilt als wenig ergiebige Quelle der Organisationsforschung. Gleichwohl Daten zu Strukturen und Prozessen, Zielen und Strategien von Organisationen nicht Gegenstand der amtlichen Statistik sind, können insbesondere Mikrodaten der statistischen Ämter für die Organisationsforschung aufschlussreich sein. *Manfred Ehling* stellt ausgewählte Datenbestände aus den Bereichen Gesundheit, Bildung, öffentliche Verwaltung sowie Betrieben und Unternehmen vor und skizziert deren

Analysepotenzial für die Organisationsforschung. Ferner werden Bedingungen der Datenweitergabe und des Datenzugangs erläutert. Ein erheblich erweitertes Analysepotenzial erschließt sich in der Kombination von Datensätzen. *Joachim Wagner* elaboriert diesen Aspekt am Beispiel kombinierter Firmenpaneldaten unter Nutzung des breiten Angebotes der von den Forschungsdatenzentren (FDZ) der amtlichen Statistik zur Verfügung gestellten Daten und Daten aus anderen Quellen, wozu auch kommerzielle Datenanbieter gehören. Zwei weitere Beiträge erschließen die Möglichkeiten der Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). *Peter Ellguth*, *Susanne Kohaut* und *Iris Möller* stellen mit dem IAB-Betriebspanel die umfangreichste Arbeitgeberbefragung in Deutschland vor. Das modular aufgebaute Panel liefert Informationen zu vielfältigen Themen der Organisations- und auch der Personalforschung wie beispielsweise zur Geschäftspolitik und -entwicklung, Personalstruktur und -entgelt, Innovationen und Weiterbildung oder Arbeitszeitpolitik und Vereinbarkeit. Genauer lassen sich die Verschränkungen von Organisationsstruktur und -strategie einerseits sowie Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten andererseits mittels Linked-Employer-Employee-Daten erschließen. *Wolfram Klosterhuber* und *Jörg Heining* stellen in ihrem Beitrag die Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vor. Diese Datensätze kombinieren Informationen aus den Befragungsdaten des IAB-Betriebspanels mit administrativen Personendaten aus den Prozessen der Bundesagentur für Arbeit. Neben Querschnittsdaten stehen auch Längsschnittdaten zur Verfügung, welche die vollständigen Erwerbsbiografien von Beschäftigten abbilden. Auch dieser Beitrag gibt Hinweise zu Datenzugang und Nutzungsbedingungen. Die Archivierung und Verwendung von qualitativen Daten für die Forschung ist in Deutschland nicht nur in der Organisationsforschung bislang Neuland. *Peter Birke* und *Nicole Mayer-Ahuja* erläutern nicht nur die methodischen Herausforderungen, die sich mit der Archivierung und Nachnutzung qualitativen Datenmaterials verbinden, sondern stellen darüber hinaus ein arbeitssoziologisches Projekt vor, das die Sekundäranalyse von Fallstudien ermöglicht.

Die Beiträge im zweiten Teil des Handbuchs – *Primärerhebung in der Organisationsforschung* – behandeln Rahmenbedingungen, Aspekte des Daten- und Surveymanagements sowie vor allem unterschiedliche Erhebungsverfahren der Organisationsforschung. Datenschutz- und urheberrechtliche Probleme, die im Kontext der Organisationsforschung aufgrund der Betrachtung von natürlichen und juristischen Personen recht komplex sein können, sowie deren Handhabung in der Praxis erläutern *Matthis Grenzer*, *Ines Meyer*, *Heidi Schuster* und *Tobias Gebel*. Das Management von qualitativen wie quantitativen Forschungsdaten in der Organisationsforschung stellen *Tobias Gebel* und *Sophie Rosenbohm* mit Bezug auf den Datenlebenszyklus von der Erhebung und Analyse bis hin zur Archivierung und Nachnutzung vor. Stichprobenziehung und Feldzugang stehen im Mittelpunkt des Aufsatzes von *Josef Hartmann*. Darin werden Aspekte der Ziehung und Schichtung behandelt, die den komplizierten Verteilungen von Organisationsdaten Rechnung tragen, und Möglichkeiten des Feldzuganges erläutert, die helfen Non-Response zu reduzieren. *Michael Weinhardt*, *Peter Jacobebbinghaus* und *Stefan Liebig* erläutern die Konstruktion der für die Organisationsforschung bedeutsamen Linked-

Employer-Employee (LEE) Daten und stellen verschiedene Formen sowie Zugang zu bestehenden Daten und die Gewinnung eigener verknüpfter Daten vor, die Informationen sowohl über die Organisations- als auch die Personenebene enthalten.

In der Primärerhebung von Organisationsdaten gilt es, bereits in der Planung Maßnahmen zu Sicherung der Datenqualität zu berücksichtigen. Die Qualität von Betriebs- und Unternehmenssurveys steht im Mittelpunkt des Beitrages von *Ger Snijkers* und *Alexia Meyermann*, die mögliche Fehlerquellen im Surveyprozess und praktische Instrumente zu ihrer Handhabung erläutern. Standardisierte Befragungen werden in der Organisationsforschung häufig eingesetzt. Grundlegende Merkmale, die Fragebögen in der Organisationsforschung enthalten sollten, stellen *Peter Ellguth* und *Susanne Kohaut* vor. Mit Blick auf die Qualitätssicherung der Erhebungsinstrumente erläutert der Beitrag formale und inhaltliche Probleme von Fragebögen und verweist auf die Bedeutung (kognitiver) Pretests. Neben standardisierten Befragungen werden in der Organisationsforschung vor allem auch qualitative Interviews verwendet. Wichtige Varianten qualitativer Interviews und damit verbundene Strategien der Datenanalyse erläutern *Matthias Klemm* und *Renate Liebold*, die in ihrem Beitrag auch auf forschungsethische Aspekte und datenschutzrechtliche Besonderheiten qualitativer Erhebungen hinweisen. Ein besonderes Anliegen des Handbuchs ist die Verbindung verschiedener Methoden in der Praxis der Organisationsforschung. Zwei Beiträge sind daher dem Einsatz von „Mixed Methods“ gewidmet, die geeignet erscheinen, die Begrenzungen isoliert verwendeter „quantitativer“ und „qualitativer“ oder, genauer, standardisierter und unstandardisierter Erhebungsmethoden zu überwinden. *Udo Kelle*, *Bettina Langfeldt* und *Florian Reith* arbeiten die Komplementarität der Stärken und Schwächen quantitativer und qualitativer Ansätze heraus und stellen mit dem Konzept „Strukturen begrenzter Reichweite“ einen Ansatz vor, der die Konstruktion von Mixed-Methods-Designs in der Organisationsforschung gegenstandsbezogen anleitet. Die praktischen Fragen methodenintegrativer Designs vertieft der Aufsatz von *Andrea Hense* und *Franziska Schork*. Die Autorinnen stellen Vorgehensweisen in Planung, Sampling, Erhebung und vor allem auch der integrativen Datenanalyse qualitativer und quantitativer Methoden vor. Fallstudien sind ein weiteres, mit Blick auf die darin eingesetzten Methoden der Datenerhebung, integratives Forschungsdesign, welches fest in der Tradition der Organisationsforschung verankert ist. *Jessica Pflüger*, *Hans J. Pongratz* und *Rainer Trinczek* führen in die Methodik von Fallstudien ein und erläutern Einsatzfelder, Besonderheiten und Analysepotenziale. Ein Schwerpunkt des Beitrages sind Hinweise zur praktischen Umsetzung wie Feldzugang oder Balancierung von unterschiedlichen Interessen und Erwartungen der verschiedenen Akteure in und außerhalb von Organisationen.

Jenseits von Befragung und Interview nutzt die Sozialforschung im Allgemeinen wie auch die Organisationsforschung im Besonderen eine Reihe weiterer Methoden und Strategien der Datengewinnung, die in einer dritten Gruppe von Aufsätzen behandelt werden. *Heiner Dunckel* stellt mit der Beobachtung eine Erhebungsmethodik vor, die heute vorwiegend in der Arbeitsanalyse, aber auch in der Personalauswahl und der Leistungsbeurteilung verwendet wird und in der

Organisationsforschung eine lange Tradition aufweist. Die Dokumentenanalyse besitzt den grundlegenden Vorzug einer nicht-reaktiven Methode, insoweit sie prozessuales Material von Organisationen zur Grundlage nimmt. *Werner Schmidt* stellt das Instrumentarium zur qualitativen und quantitativen Analyse von Textdokumenten vor, wobei zwischen Inhaltsanalyse, Kontextanalyse und Wirkungsanalyse unterschieden wird. Die Diskursanalyse steht im Fokus des Aufsatzes von *Ronald Hartz* und *Gabriele Fassauer*. Der Aufsatz orientiert zunächst gegenstandsbezogen und normativ über Richtungen der Diskursanalyse und stellt mit der Rhetorik, der Gesprächs- und Narrationsanalyse sowie der kritischen Diskursanalyse verbreitete Formen diskursanalytischer Forschung vor.

Zwei weitere Beiträge behandeln Spezifika der Datenerhebung im Kontext der Organisationsforschung. Die Betrachtung von Gruppen ist in der Organisationsforschung seit den Hawthorne-Studien sowohl ein Thema der akademischen als auch der angewandten Organisationsforschung. Gruppen interessieren mit Blick auf Besonderheiten in Handeln, Kommunikation und Entscheidung als Meso-Ebene innerhalb von Organisationen. *Carsten C. Schermuly* und *Franziska Schölmerich* erläutern die Spezifika von Gruppenprozessen aus sozialpsychologischer Perspektive und stellen Instrumente zur Erhebung von Gruppenprozessen wie Fragebögen, Beobachtungsverfahren und sekundäranalytische Methoden mit Blick auf ihre praktische Anwendbarkeit vor. Charakteristisch für Organisationen als soziale Systeme ist ihr Zweckbezug. Sowohl intern als auch in der externen Kontrolle der Zielerreichung spielen daher Evaluationen eine zentrale Rolle in der Organisationsforschung. Die Methoden der Evaluation zur Einschätzung der Zielerreichung und zur Vorbereitung von Entscheidungen stehen im Mittelpunkt des Beitrages von *Wolfgang Meyer*. Die Erläuterungen beziehen sich sowohl auf Organisationen als Auftraggeber als auch als Gegenstand von Evaluationen und fokussiert Varianten wie Selbstevaluationen oder Systemprüfungen.

Die große Variation von Organisationen in Zwecksetzung, Struktur und Umweltabhängigkeit verlangt in der Forschungspraxis häufig Berücksichtigung, da diese Besonderheiten Einfluss auf Feldzugang und mögliche Erhebungsverfahren aber auch auf die Verwertbarkeit der Ergebnisse nehmen. Ein weiterer Teil des Handbuchs ist daher Aufsätzen gewidmet, die spezifische Organisationstypen mit Blick auf die Handhabung ihrer Besonderheiten in der Praxis der Organisationsforschung thematisieren. Organisationen im Bildungssystem sind auf der Ebene von Schulen Gegenstand des Beitrages von *Oliver Böhm-Kasper* und *Pia Gausling*. *Uwe Wilkesmann* stellt den spezifischen Organisationstypus der Hochschule und Themen der Hochschulforschung vor. Während die Forschung zu Schulen und Hochschulen in jüngerer Zeit im Fokus auch der öffentlichen Wahrnehmung steht, sind Organisationen des Gesundheitssystems und der Daseinsfürsorge ein klassischer Gegenstand der Organisationsforschung. Die Besonderheiten im nationalen Kontext, des Feldzuganges und des Themenwandels auf der übergeordneten Ebene der Sozialversicherung behandelt *Martin Brussig*. Krankenhäuser als spezifische Organisationen fokussiert der Aufsatz von *Maximiliane Wilkesmann*. Damit sind bereits zentrale Aspekte von Organisationen angesprochen, die nicht primär einer erwerbswirt-

schaftlichen Zwecksetzung folgen. Die Verwaltungsforschung im Besonderen ist Gegenstand des Aufsatzes von *Markus Seyfried* und *Sylvia Veit*. Auch in diesem Beitrag werden vorhandene Datenbestände erläutert. Die Bundeswehr und ihre Spezifika in Zwecksetzung, Führung aber auch als Arbeitgeber behandelt *Gregor Richter*. Im Beitrag von *Detlef Sack* werden Interessensorganisationen, beispielsweise Verbände, Gewerkschaften oder NGOs, zum Gegenstand gemacht. Die Entwicklung valider Forschungsdesigns erweist sich entsprechend der organisatorischen Zwecksetzung hier als besondere Herausforderung. Dies gilt auch für ein klassisches politikwissenschaftliches Feld der Organisationsforschung – Parteien –, welche Gegenstand des Aufsatzes von *Jasmin Siri* und *Thorsten Faas* sind. Vergewärtigt man sich die an der Organisationsforschung beteiligten Disziplinen und die praktische Bedeutsamkeit für die Sozialstruktur als Arbeitgeber ebenso wie als Produzenten, so ist es nicht verwunderlich, dass Unternehmen im Mittelpunkt der Organisationsforschung stehen. Ein zentraler Gegenstand in den jüngeren wirtschaftlichen Entwicklung sind multinationale Unternehmen, deren Erforschung nicht nur Besonderheiten im Feldzugang aufweist, sondern auch in der Kategorienbildung und konsistenten Operationalisierung über Kultur-, Sprach- und rechtliche Grenzen hinweg, wie von *Martin Krzywdzinski* in seinem Beitrag gezeigt wird. Der Artikel stellt auch Schwierigkeiten und Problemhandhabungen im Kontext multinationaler Forschungsteams vor.

Im abschließenden Teil erläutern *Dzifa Ametowobla*, *Nina Baur* und *Maria Norkus* Aspekte der Datenanalyse im Kontext der Organisationsforschung. Dabei unterscheiden sich die Verfahren der Datenanalyse im Unterschied zu den Methoden der Datenerhebung nicht grundsätzlich von anderen Feldern der Sozial- und Wirtschaftsforschung. Allerdings arbeiten die Autorinnen heraus, dass der Gegenstand häufiger bestimmte Methoden – in der standardisierten Organisationsforschung beispielsweise typologische Verfahren, Mehrebenen- oder Netzwerkanalysen – verlangt. Der Beitrag thematisiert allerdings nicht nur ausgewählte Verfahren der quantitativen Datenanalyse, sondern einem Leitmotiv des Handbuchs folgend auch qualitative Methoden der Datenanalyse, nämlich qualitative Inhaltsanalyse und sozialwissenschaftliche Hermeneutik.

Die Erstellung eines solchen Handbuchs nimmt von der ersten Konzeption bis zur abschließenden Druckfassung einen mehrjährigen Zeitraum in Anspruch. Bereits während dieses Prozesses sind bei uns Ideen für weitere Beiträge entstanden, die allerdings aufgrund des fortgeschrittenen Produktionsprozesses nicht mehr vollständig berücksichtigt werden konnten. Und trotz aller Bemühungen, einen breiten Überblick über die Methoden der Organisationsforschung zu vermitteln, finden sich sicherlich auch noch Lücken im Handbuch, sei es im Hinblick auf existierende Datenbestände, Erhebungsmethoden oder Organisationstypen. Vor diesem Hintergrund wird die Print- und E-Book-Version dieses Handbuchs im Rahmen der SpringerReference-Reihe durch eine Online-Version (<http://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-658-08580-3>) ergänzt, die es ermöglicht, weitere Beiträge zu ergänzen oder einzelne Abschnitte zu aktualisieren, um zukünftige Entwicklungen in der empirischen Organisationsforschung angemessen zu berücksichtigen

und Leerstellen im Handbuch zu füllen. Weitere Beiträge u. a. zu Netzwerken, Big Data und internationalen Datenbeständen für die Organisationsforschung befinden sich bereits in der Planung und werden neben weiteren Artikeln das Spektrum des Handbuchs künftig erweitern.

Die Herausgeber möchten sich an dieser Stelle sehr herzlich bei allen Autorinnen und Autoren für die überaus produktive Zusammenarbeit bedanken. Aufgrund des dann doch längeren Produktionsprozesses haben sie nicht nur Geduld bewiesen, sondern waren zuvor auch bereit, mehrere Runden der Überarbeitung ihrer Beiträge in Kauf zu nehmen. Danken möchten wir auch den Mitarbeiterinnen des Springer Verlags und hier ganz besonders Frau Brich, Frau Hanser, Frau Hoffmann und Frau Wrasmann für die sehr kompetente Betreuung und Herstellung dieses Handbuchs. Ebenso danken wir der Universität Bielefeld für die finanzielle Unterstützung der AutorInnenkonferenz.

Literatur

- Baur, Nina, und Jörg Blasius, Hrsg. 2014. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Boudon, Raymond. 1988. *Ideologie: Geschichte und Kritik eines Begriffs*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Brewerton, Paul M., und Lynne J. Millward. 2001. *Organizational research methods: A guide for students and researchers*. Thousand Oaks: Sage.
- Buchanan, David, und Alan Bryman, Hrsg. 2009. *The Sage handbook of organizational research methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Coleman, James S. 1986. *Die asymmetrische Gesellschaft*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Czarniawska, Barbara. 1997. *A narrative approach to organization studies*. Qualitative research methods, Bd. 43. Newbury Park/London/New Delhi: Sage.
- Diekmann, Andreas. 2010. *Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Duschek, Stephan, Michael Gaitanides, Wenzel Matiaske, und Günther Ortman. 2012. *Organisationen regeln: Die Wirkmacht korporativer Akteure*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Elsbach, Kimberly D., und Roderick M. Kramer, Hrsg. 2015. *Handbook of qualitative organizational research: Innovative pathways and methods*. New York: Routledge.
- Flick, Uwe, Ernst von Kardorff, und Ines Steinke, Hrsg. 2008. *Qualitative Forschung – Ein Handbuch*, 6., überarb. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Jäger, Wieland, und Uwe Schimank, Hrsg. 2005. *Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayntz, Renate. 1963. *Soziologie der Organisation*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- McNiff, Jean, und Jack Whitehead, Hrsg. 2000. *Action research in organisations*. New York: Routledge.
- Przyborski, Aglaja, und Monika Wohlrab-Sahr. 2014. *Qualitative Sozialforschung*, 4., erw. Aufl. München: Oldenbourg.
- Rogelberg, Steven G., Hrsg. 2008. *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology*. Malden/Oxford: Blackwell Publishing.
- Schnell, Rainer. 2012. *Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Schwab, Donald P. 2011. *Research methods for organizational studies*, 2. Aufl. New York: Routledge.
- Schwartzman, Helen. 1993. *Ethnography in organizations*. Qualitative research methods, Bd. 27. Newbury Park/London/New Delhi: Sage.
- Snijkers, Ger, Gustav Haraldsen, Jacqui Jones, und Diane K. Willimack. 2013. *Designing and conducting business surveys*. Hoboken: Wiley.
- Symon, Gillian, und Catherine Cassell, Hrsg. 2012. *Qualitative organizational research: Core methods and current challenges*. Thousand Oaks: Sage.
- Wolf, Christof, und Henning Best, Hrsg. 2010. *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Yin, Robert K. 2013. *Case study research: Design and methods*, 5. Aufl. Thousand Oaks: Sage.

Teil II

Sekundäranalyse in der Organisationsforschung

Sekundärdaten für die Organisationsforschung – Datenangebot und Nutzungsmöglichkeiten

Alexandra Schmucker, Heiko Stüber und Silke Hamann

Zusammenfassung

Der Beitrag liefert einen Überblick über das Angebot von Sekundärdaten und deren Nutzungsmöglichkeit für die Organisationsforschung. Es werden sowohl die Analysepotenziale von Sekundärdaten gegenüber Daten aus Primärerhebungen beschrieben als auch verschiedene Datenquellen (z. B. prozessproduzierte Daten und Befragungsdaten) dargestellt. Zudem werden Aspekte des Datenschutzes und des Datenzugangs behandelt.

Schlüsselwörter

Sekundärdaten • Befragungsdaten • Prozessproduzierte Daten • Verknüpfte Daten • Datenschutz

Inhalt

1	Einleitung	17
2	Analysepotenziale von Sekundärdaten gegenüber Daten aus Primärerhebungen	18
3	Bestand und Analysepotenzial verschiedener Datenquellen von Sekundärdaten	19
4	Datenschutz und Datenzugang	31
5	Fazit	32
	Literatur	33

1 Einleitung

Die Organisationsforschung (und die Sekundäranalyse) haben eine lange Tradition: Spätestens seit der klassischen industriesoziologischen Untersuchung, die zwischen 1927 und 1932 in den Hawthorne-Werken stattgefunden hat, und der Sekundäranalyse

A. Schmucker (✉) • H. Stüber (✉) • S. Hamann (✉)
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland
E-Mail: Alexandra.Schmucker@iab.de; Heiko.Stueber@iab.de; Silke.Hamann2@iab.de

der Daten aus dem Bank-Wiring-Room durch Homans (1960), in seinem Buch über die Theorie der sozialen Gruppe, hat sich die Nutzung von Sekundärdaten in der Organisationsforschung etabliert. Organisationen, wie beispielsweise Unternehmen und Betriebe, Bildungs- oder Gesundheitseinrichtungen, öffentliche Parteien und Interessenorganisationen, strukturieren als soziale Gebilde individuelles und kollektives Handeln. Daher hat eine Vielzahl von wissenschaftlichen Disziplinen zunehmend Organisationen in den Fokus ihrer Forschung genommen (Meyermann et al. 2014): dazu gehören etwa die Soziologie, die Volkswirtschaftslehre, die Politikwissenschaft, aber auch die Kulturwissenschaft oder die Psychologie.

In den verschiedenen Fachrichtungen gewinnen umfangreiche Datensätze und insbesondere Längsschnittinformationen immer mehr an Bedeutung, denn unabhängig davon welche Organisationsform untersucht wird, sind belastbare Aussagen in der empirischen (Organisations-) Forschung vor allem auf der Grundlage geeigneter Daten zu treffen. Bevor in den nachfolgenden Beiträgen ausgewählte Datensätze ausführlich vorgestellt werden, bietet der vorliegende Beitrag einen allgemeinen Überblick über das Datenangebot und die Nutzungsmöglichkeiten der Daten. Wir gehen zunächst auf die Vor- und Nachteile von Sekundärdaten in Abgrenzung zu Primärdaten ein. Anschließend bieten wir einen Überblick zum Datenangebot und den Nutzungsmöglichkeiten von Sekundärdaten. Unser Überblick endet mit Hinweisen auf einige Aspekte des Datenschutzes und des Datenzugangs von Sekundärdaten.

2 Analysepotenziale von Sekundärdaten gegenüber Daten aus Primärerhebungen

Daten für Forschungsvorhaben können zum einen im Verlauf des Forschungsprozesses erhoben werden. Da die Erhebung dieser Primärdaten häufig zeit- und kostenintensiv ist, stellt zum anderen die Nutzung von bereits vorhandenen Datenquellen eine sinnvolle Alternative dar. Diese sogenannten Sekundärdaten bringen neben diesen eher praktischen Vorzügen weitere Vorteile mit sich. Sie ermöglichen einerseits die Überprüfung von Forschungsergebnissen anhand von Replikationsstudien (vgl. z. B. Schreyögg 1994; Dewald et al. 1986 oder Hamermesh 2007), andererseits können konkurrierende Forschungsansätze mit der gleichen Datenbasis empirisch getestet werden. Zusätzlich wächst mit der Anzahl der Datennutzenden das spezifische Wissen um Stärken und Schwächen der Datensätze, was langfristig zu einer adäquateren Nutzung der Daten und somit zu einer besseren Qualität der Ergebnisse führt. Zum Beispiel haben Fitzenberger et al. (2006) Heuristiken zur Korrektur der inkonsistenten Bildungsangaben in der IAB-Beschäftigtenstichprobe entwickelt und diese Erkenntnisse publiziert, sodass auch andere Forschende sie verwenden können. Letztendlich kann auch die Belastung der befragten Betriebe durch die alternative Nutzung von bestehenden Datenquellen anstelle der Primärerhebung reduziert werden. Insbesondere größeren Betrieben entstehen bereits durch die Pflichtteilnahme an den Erhebungen der statistischen Ämter und die Meldepflichten (z. B. an die Sozialversicherungen) erhebliche Aufwände. Verstärkend

kommt hinzu, dass bei Betriebsbefragungen häufig nach Betriebsgröße disproportional geschichtete Stichproben gezogen werden, um ausreichende Fallzahlen für die wenigen Großbetriebe in Deutschland zu erhalten. Dies führt dazu, dass Großbetriebe relative hohe Ziehungswahrscheinlichkeiten für die Bruttostichproben aufweisen (Moczall et al. 2015; Fischer et al. 2008) und somit die Wahrscheinlichkeit, für mehrere Studien gleichzeitig ausgewählt zu werden, hoch ist. Insbesondere Betriebsbefragungen haben mit einer sinkenden Teilnahmebereitschaft zu kämpfen (Aust und Schröder 2009).

Allerdings bringt die Nutzung von Sekundärdaten nicht nur Vorteile mit sich, sondern stellt die Forschung auch vor Herausforderungen. Da die Daten in der Regel ursprünglich für einen anderen, vorrangigen Verwendungszweck erhoben wurden, muss zunächst sichergestellt werden, dass beispielsweise das Stichprobendesign und die Merkmale für die Forschungsfrage geeignet sind. Darüber hinaus müssen Aspekte wie Datenschutz sowie Art und Kosten des Datenzugangs geklärt werden.

Insbesondere der Datenzugang war bis vor circa 15 Jahren noch eine enorme Hürde für die wissenschaftliche Forschung. Daher setzte das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 1999 die Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik ein. Im Gutachten der Kommission wird unter anderem die Einrichtung eines Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten als Steuerungsgremium und die Einrichtung von Forschungszentren bei verschiedenen datenproduzierenden Stellen empfohlen, insbesondere bei der amtlichen Statistik, der Bundesagentur für Arbeit und der Sozialversicherung (KVI 2001). Mittlerweile sind beim Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) 30 Datenzentren akkreditiert, die Daten für ein breites inhaltliches Spektrum – auch für die Organisationsforschung – anbieten (RatSWD 2017).

3 Bestand und Analysepotenzial verschiedener Datenquellen von Sekundärdaten

Sekundärdaten zu Organisationen liegen – je nach Erhebungsart – auf verschiedenen Aggregationsebenen vor. Werden Prozesse und Strukturen innerhalb von Organisationen untersucht, beziehen sich die Daten möglicherweise nur auf eine einzige Organisation (z. B. ein Unternehmen). Es existieren aber auch umfangreiche Datensätze mit Informationen über eine Vielzahl von Merkmalen einer ganzen Gruppe von Organisationen (z. B. Strukturmerkmale aller Unternehmen Deutschlands). Teilweise werden Organisationsdaten auch durch das Aggregieren von Individualinformationen generiert (z. B. werden die Angaben von Beschäftigten zu Angaben über die Personalstruktur von Betrieben zusammengefasst). Außerdem besteht die Möglichkeit, direkt Individualdaten zu nutzen, um Fragen der Organisationsforschung zu untersuchen.

Eine weitere wichtige Differenzierung, vor allem in der empirischen Sozialforschung, ist jene zwischen qualitativen und quantitativen Daten. Die Daten werden nicht nur unterschiedlich erhoben, sondern die Wahl beeinflusst auch die potenziellen Analysemethoden.

Die qualitative Forschung verwendet nichtnumerisches Material. Die Methoden reichen von Interviews mit Experten und Expertinnen, über die teilnehmende Beobachtung bis zu Dokumentenanalysen und den sogenannten ethnografischen Studien. Obwohl eine Vielzahl von qualitativen Daten in der Organisationsforschung erhoben wird, existiert in Deutschland kein zentrales Angebot an qualitativen Daten für Sekundäranalysen (Medjedovic 2014). Gegenwärtig gibt es wenige dezentrale Serviceeinrichtungen, die qualitative Organisationsdaten als Sekundärdaten bereitstellen. Das Forschungsdatenzentrum für Betriebs- und Organisationsdaten (FDZ-BO) der Universität Bielefeld bietet beispielsweise unter anderem Fallstudien über kleine Hochschulen in strukturschwachen Lagen an. Die Möglichkeit eines zentralen Servicezentrums wurde in einer von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Machbarkeitsstudie untersucht und positiv bewertet. Als Kooperationsprojekt der Universität Bremen, der Staats- und Universitätsbibliothek Bremen und der Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen GESIS soll der sogenannte „Qualiservice“ umgesetzt werden (<http://www.qualiservice.org>). Im Aufbau befindet sich auch eLabour, ein interdisziplinäres Zentrum für IT-basierte qualitative arbeitssoziologische Forschung. „In dem Zentrum soll der reiche Bestand an qualitativen, empirischen Studien aus über 40 Jahren arbeits- und industriesoziologischer Forschung an den beteiligten soziologischen Forschungsinstituten mit IT-basierten Methoden erschlossen und nachhaltig verfügbar gemacht werden“ (<http://www.elabour.de>) Aufgrund des derzeit geringen Umfangs verfügbarer qualitativer Daten und der insgesamt noch im Aufbau befindlichen Infrastruktur in diesem Bereich, konzentrieren wir uns im Beitrag auf quantitative Sekundärdaten.

Quantitative Forschung beruht auf numerischen Daten, die statistisch ausgewertet werden. Quantitative Analysen konzentrierten sich in der Vergangenheit besonders auf standardisiert erhobene Befragungsdaten. In jüngster Zeit gewannen jedoch sogenannte prozessproduzierte und öffentlich zugängliche Daten vermehrt an Bedeutung (Kreuter und Peng 2014). Zusätzlich eröffnete die Verknüpfung verschiedener (Mikro-) Datensätze oder die Anreicherung mit aggregierten Daten neue Nutzungsmöglichkeiten. Alle quantitativen Datenquellen haben ihre spezifischen Analysepotenziale und -einschränkungen, die im Folgenden ausführlicher und anhand von Beispielen dargestellt werden. Zudem verschafft Tab. 1 einen Überblick über alle erwähnten datenanbietenden Stellen und ihre Datensätze.

3.1 Befragungsdaten

Der hervorstechendste Vorteil von Befragungsdaten besteht darin, dass sie gezielt für bestimmte Forschungsvorhaben oder statistische Zwecke erhoben werden können und zudem die Möglichkeit umfassen, Einstellungen, Bewertungen und Verhaltensweisen zu erheben. Für Sekundäranalysen ist der Vorzug der gezielt auf das Forschungsvorhaben ausgerichteten Datenerhebung nur bedingt gültig. Allerdings gibt es schon seit Jahrzehnten groß angelegte Erhebungen, die mit (repräsentativen) Stichproben und einem breiten inhaltlichen Spektrum dafür ausgelegt sind, auch Sekundäranalysen zu vielfältigen Fragestellungen zu ermöglichen.

3.1.1 Befragungsdaten im wissenschaftlichen Kontext

Während für Personen und Haushalte in den 80er-Jahren in Deutschland Langzeitstudien mit umfangreichen, Mehrthemenbefragungen, wie beispielsweise das „Sozio-oekonomische Panel“ (SOEP) ins Leben gerufen wurden, sind ähnliche Großbefragungen für die Organisationsforschung eher selten. 1993 wurde jedoch für den Bereich der Arbeitsmarktforschung vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit dem IAB-Betriebspanel (vgl. Ellguth et al. 2017) eine – für Deutschland einzigartige – jährliche Längsschnitterhebung mit umfassenden Informationen auf Betriebsebene initiiert. Darüber hinaus gab es 2012/2013 eine Befragung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Ergänzung des SOEP (Weinhardt et al. 2016). Anhand dieser Daten können die Einflussfaktoren der Firmen auf die Entstehung von sozialen Ungleichheiten untersucht werden. Neben der Arbeitsorganisation und wirtschaftlichen Lage der Firma werden in der Befragung auch Angaben durch der Themen Personalpolitik, Karriere und Einkommen erfasst.

Als Nachteil von Befragungsdaten lässt sich anführen, dass die zugrunde liegenden Befragungen zunehmend mit Teilnahme- und Antwortverweigerungen – auch Unit und Item Nonresponse genannt – oder Panelmortalität, d. h. dem Ausscheiden von beteiligten Personen, Betrieben etc. aus Wiederholungsbefragungen, zu kämpfen haben (Groves 2011). Diese Nachteile sind zwar nicht neu, gewinnen jedoch mit den wachsenden Bedenken hinsichtlich eines ausreichenden Datenschutzes sowie aufgrund der verschlechterten Erreichbarkeit und Mitwirkungsbereitschaft der Befragten immer mehr an Bedeutung. Darüber hinaus entstehen Qualitätsprobleme durch fehlende oder falsche Angaben, insbesondere wenn in retrospektiven Interviews Erinnerungsfehler auftreten (Drasch und Matthes 2013; Sudman et al. 1996). Allerdings wird das Verständnis über die Datengenerierung – und damit einhergehend auch die Datenqualität – stetig verbessert, indem das sogenannte „Total Survey Error Framework“ Anwendung findet (Groves und Lyberg 2010). Dabei werden alle Fehlermöglichkeiten bei Erhebungen, wie Stichprobenverzerrungen, Falschangaben, Fehler der Interviewenden sowie Teilnahme- und Antwortverweigerungen, berücksichtigt und Korrekturverfahren entwickelt.

Im Folgenden soll das bereits erwähnte IAB-Betriebspanel als eine wichtige Datenbasis für die Organisationsforschung etwas ausführlicher beschrieben werden (vgl. Ellguth et al. 2017). Das IAB-Betriebspanel ist für verschiedene Branchen und Betriebsgrößen – zunächst in Westdeutschland, ab 1996 auch für Ostdeutschland – repräsentativ (Fischer et al. 2009). Es zählt mit seinen vielfältigen Inhalten und seiner Panelstruktur zu den bedeutendsten Betriebsbefragungen in Deutschland (Meyermann et al. 2014). Jährlich werden ca. 16.000 Betriebe zu Themen wie beispielsweise Beschäftigungsentwicklung, Geschäftsentwicklung, Investitionen, Innovationen, Berufsausbildung, Weiterbildung sowie zu jährlich wechselnden Schwerpunkten, wie Frauen in Führungspositionen und Fachkräftebedarf, befragt. Daher kann das Panel die Datenbasis für Analysen unterschiedlichster Fragestellungen bilden. Darüber hinaus sind mit mittlerweile über 20 Wellen und aufgrund der Panelstruktur auch langfristige Untersuchungen möglich. Aber auch dieser Datensatz hat seine Einschränkungen: Zum einen sind trotz der beträchtlichen Stichprobengröße kleinräumige (unterhalb der Bundeslandebene) und/oder auf