

Stefan Kühl · Petra Strodtz  
Andreas Taffertshofer (Hrsg.)

# Handbuch Methoden der Organisationsforschung

Quantitative und Qualitative  
Methoden

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG  
SCHAF T DISKURS SCHICHT MOBILITÄT  
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION WIRTSCHAFT  
RISIKO ERZIEHUNG BEGESellschaft  
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG MACHT



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Stefan Kühl · Petra Strodtz  
Andreas Taffertshofer (Hrsg.)

# Handbuch Methoden der Organisationsforschung

Quantitative und Qualitative  
Methoden

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG METHODEN BEWERT SPRACHE WISSEN  
SCHAFT DISKURS SCHICHT MOBILITÄT SYSTEM INDIVIDUUM KONTROLLE  
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION WIRTSCHAFT GEMEINSCHAFT STADT WERTE  
RISIKO ERZIEHUNG GESELLSCHAFT RELIGION UMWELT SOZIALISATION  
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG MACHT PROZESS LEBENSSTIL DELIN



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Stefan Kühl · Petra Strodtholz · Andreas Taffertshofer (Hrsg.)  
Handbuch Methoden der Organisationsforschung

Stefan Kühl · Petra Strodtolz  
Andreas Taffertshofer (Hrsg.)

# Handbuch Methoden der Organisationsforschung

Quantitative und Qualitative Methoden



**VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN**

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

1. Auflage 2009

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009

Lektorat: Kea Brahms

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.  
[www.vs-verlag.de](http://www.vs-verlag.de)



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, 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.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Krips b.v., Meppel

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-15827-3

# Inhalt

## **Einführung**

Leseanleitung.....	10
Qualitative und quantitative Methoden der Organisationsforschung – ein Überblick.....	13
<i>Stefan Kühl, Petra Strodtzholz und Andreas Taffertshofer</i>	

## **Teil I: Qualitative Methoden der Organisationsforschung**

### **Einzelinterviews**

Experteninterview.....	32
<i>Renate Liebold und Rainer Trinczek</i>	
Narratives Interview .....	57
<i>Ursula Holtgrewe</i>	
Beobachtungsinterview.....	78
<i>Martin Kuhlmann</i>	

### **Gruppenorientierte Methoden**

Gruppendiskussion .....	102
<i>Brigitte Liebig und Iris Nentwig-Gesemann</i>	
Rollenspiel.....	124
<i>Brigitte Nagler</i>	
Großgruppenverfahren als Methoden transformativer Organisationsforschung .....	145
<i>Susanne Maria Weber</i>	
Open Space.....	180
<i>Matthias Freitag</i>	
Visualisierungsmethoden.....	195
<i>Stefan Kühl</i>	
Organisationskarten.....	216
<i>Sonja Barth und Holger Pfaff</i>	
Lebenslinien .....	229
<i>Manfred Moldaschl</i>	

## **Beobachtung**

Teilnehmende Beobachtung.....	248
<i>Götz Bachmann</i>	
Videoanalyse.....	272
<i>Bernt Schnettler und Hubert Knoblauch</i>	

## **Analysemethoden**

Objektive Hermeneutik.....	300
<i>Michael Scherf</i>	
Artefaktanalyse.....	326
<i>Ulrike Froschauer</i>	
Konversationsanalyse .....	348
<i>Irene Forsthoffer und Norbert Dittmar</i>	
Photobasierte Befragung.....	369
<i>Anna Brake</i>	

## ***Teil II: Quantitative Methoden der Organisationsforschung***

### **Befragung**

Schriftliche Befragung.....	392
<i>Anna Brake</i>	
Internetbasierte Befragung.....	413
<i>Anna Brake und Susanne Maria Weber</i>	
Organizational Survey .....	435
<i>Rainhart Lang</i>	
Delphi-Befragung .....	458
<i>Ursula Ammon</i>	
Repertory Grid.....	477
<i>Matthias Rosenberger und Matthias Freitag</i>	

### **Simulation und Modellierung**

Computersimulation .....	498
<i>Nicole J. Saam</i>	
Modellbildung .....	517
<i>Nicole J. Saam</i>	

## **Experiment und Planspiel**

Experiment .....	534
<i>Stefan Kühn</i>	
Planspiel .....	558
<i>Willy Kriz</i>	

## **Beobachtung**

Strukturierte Beobachtung .....	580
<i>Simone Kauffeld</i>	
Beobachtung mit SYMLOG .....	600
<i>Frank Heinze und Heiko Farwer</i>	

## **Inhaltsanalyse**

Printmedienindikatoren .....	628
<i>Jos Benders, Jan-Hendrik Klumb, Jurriaan Nijholt und Stefan Heusinkveld</i>	

## **Analysemethoden**

Mehrebenenanalyse .....	648
<i>Thomas Hinz</i>	
Netzwerkanalyse.....	668
<i>Boris Holzer</i>	
Zähldatenanalyse .....	696
<i>Nikolaus Beck</i>	
Ereignisanalyse.....	714
<i>Nikolaus Beck</i>	

<b>Zu den Autoren.....</b>	<b>742</b>
----------------------------	------------



# Einführung

# Leseanleitung

Ziel dieses Handbuchs ist es, Wissenschaftlern und Studierenden, aber auch Organisationsberatern, Managern und Betriebsräten den Zugriff auf ein breites Spektrum an Methoden der Organisationsforschung zu ermöglichen. Unser Anspruch ist es, den Leser in die Lage zu versetzen, die beschriebenen Methoden gezielt für eigene Forschungszwecke zu nutzen und mit ihnen zu arbeiten.

## Aufbau des Handbuchs

Einer kurzen Einführung in die Methodenentwicklung des Fachs folgen im Teil I des Handbuchs insgesamt sechzehn Beiträge, die jeweils eine qualitative Methode der Organisationsforschung in den Mittelpunkt stellen. Ihre Handhabung wird über die Phasen der Datenerhebung und -interpretation hinweg ausführlich geschildert und durch ein Anwendungsbeispiel illustriert. Weiterführende theoretische Überlegungen etwa zu Fragen des Methodenmixes, der Integration in Fallstudien, der Validierung oder des Feedbacks in die Organisation erhalten kein eigenes Kapitel, sondern sind in die einzelnen Methodenbeiträge integriert.

Die Einteilung der Autorenbeiträge in die fünf Blöcke „Einzelinterviews“ (Experteninterview, Narratives Interview und Beobachtungsinterview), „Gruppenorientierte Methoden“ (Gruppendiskussion, Rollenspiel, Großgruppenverfahren und Open Space), „Visualisierungsmethoden“ (Visualisierte Diskussionsführung, Organisationskarten und Lebenslinien), „Beobachtungsverfahren“ (Teilnehmende Beobachtung, Videoanalyse) und „Analyseverfahren“ (Objektive Hermeneutik, Artefaktanalyse, Konversationsanalyse und Photobasierte Verfahren) soll dem Leser eine erste Orientierung bei der Suche nach geeigneten Methoden geben. Dieses eher grobe Ordnungsschema geht von der einfachen Überlegung aus, dass Organisationsforscher in der Regel sehr früh festlegen müssen, ob sie nur mit Einzelpersonen sprechen dürfen oder wollen (Einzelinterviews), ob sie die Möglichkeit haben und auch nutzen, mehrere Organisationsmitglieder als Gruppe zu befragen (Gruppenorientierte Methoden), ob sie die Möglichkeit haben, die Diskussionsergebnisse in eine visuelle Form zu bringen (Visualisierungsmethoden), oder ob sie langfristig angelegte, weitgehend offene Beobachtungen in der Organisation anstellen oder gar auf unabhängig von den Unternehmungen des Forschers erstellte Materialstücke zurückgreifen wollen (Beobachtungsverfahren, Analyseverfahren).

Im Teil II des Handbuchs stehen die quantitativen Methoden der Organisationsforschung im Vordergrund. In sechzehn Beiträgen wird das methodische Vorgehen über die Phasen der Datenerhebung und der Dateninterpretation hinweg ausführlich erläutert und durch ein Anwendungsbeispiel illustriert. Die Einteilung der Autorenbeiträge in die sechs Themenblöcke „Befragung“ (Schriftliche Befragung, Internetbasierte Befragung, Organizational Survey, Delphi-Befragung, Repertory Grid), „Simulation und Modellierung“ (Computersimulation, Modellbildung), „Experiment und Planspiel“ (Experiment, Planspiel), „Beobachtung“ (Strukturierte Beobachtung, Beobachtung mit

SYMLOG), „Inhaltsanalyse“ (Printmedienindikatoren) und „Analysemethoden“ (Mehrebenenanalyse, Netzwerkanalyse, Zähl Datenanalyse, Ereignisanalyse) gibt dem Leser eine erste Orientierung bei der Suche nach geeigneten Methoden. Dieses eher grobe Ordnungsschema hilft bei der Überlegung, ob eine eigene Befragung durchgeführt werden soll, eher auf Simulation und Modellbildung gesetzt wird, ein Experiment oder Planspiel der Datenerhebung vorgeschaltet wird, eine eigene Beobachtung konzipiert oder mit bereits produzierten Texten gearbeitet wird. Auch die Wahl anspruchsvollerer Analysemethoden findet relativ früh im Forschungsprozess statt.

Die Beschreibung jeder einzelnen Methode kann unabhängig von den übrigen Kapiteln des Buchs gelesen werden. Zwar werden in den Beiträgen immer wieder Querverbindungen zu anderen Methoden aufgezeigt, die einzelnen Beschreibungen und Handlungsanleitungen sind jedoch so vollständig, dass andere Beiträge nicht zur Kenntnis genommen werden müssen.

Aus Gründen der Lesbarkeit haben wir darauf verzichtet, Bezeichnungen wie „Forscher“, „Befragte“ oder „Wissenschaftlerin“ jeweils in der männlichen und in der weiblichen Form anzugeben. Im Folgenden wird entweder nur die männliche oder nur die weibliche Form in beliebigem Wechsel verwendet. Im pluralischen Gebrauch meint die männliche Form die weibliche mit.

## **Gliederung der Beiträge**

Um dem Leser eine möglichst schnelle Orientierung zu ermöglichen, haben alle Methodenbeiträge den gleichen Aufbau.

In der *Einleitung* wird die Methode kurz vorgestellt, ihre Entstehungsgeschichte geschildert und der praktische Hintergrund ihres Einsatzes erläutert.

Im zweiten Abschnitt *Datenerhebung* folgt eine Handlungsanweisung, die den Leser in die Lage versetzt, die Methode selbst anzuwenden. Beiträge, die den Leser in aufwendige Erhebungsverfahren (z. B. Gruppendiskussionen, Open Space oder teilnehmende Beobachtung) einführen, setzen hier einen deutlichen Schwerpunkt. Schließlich werden Bezugspunkte und Abgrenzungen zu weiteren Methoden genannt.

Im dritten Abschnitt *Dateninterpretation und Feedback* wird dargestellt, in welcher Weise die verschiedenartigen Informationen ausgewertet werden können. Beiträge, die sich um nicht-reaktive Verfahren wie die Artefaktanalyse oder die Konversationsanalyse bemühen, legen ein größeres Gewicht auf diesen Abschnitt. Darüber hinaus gehen die meisten Beiträge auf Möglichkeiten ein, die nunmehr verdichteten Informationen in die beforschte Organisation zurückzuleiten und reflexive Forschungsprozesse zu initiieren.

Im vierten Abschnitt *Anwendungsbeispiel* werden die Vorgehensweisen in den Phasen der Datenerhebung und -interpretation anhand einer konkreten Studie veranschaulicht. Hier werden auch Möglichkeiten aufgezeigt, die Ergebnisse der empirischen Forschungen für organisationspezifische Fragestellungen fruchtbar zu machen.

Im fünften Abschnitt *Möglichkeiten und Grenzen der Methode* beschreiben die Autoren zusammenfassend deren Stärken und Schwächen. Es geht unter anderem darum, den Leser vor Fallgruben bei der Anwendung zu warnen und Entwicklungsmöglichkeiten der Methodik aufzuzeigen.

Schließlich finden sich im sechsten Abschnitt *Literatur* neben der im Beitrag zitierten Literatur auch weitere Hinweise auf zentrale Artikel, Bücher und Forschungsberichte zum methodischen Hintergrund des Verfahrens. Dieses relativ ausführliche Literaturverzeichnis soll dem Leser bei der Aneignung der entsprechenden Methode behilflich sein.

# Qualitative und quantitative Methoden der Organisationsforschung – ein Überblick

*Stefan Kühl, Petra Strodtholz und Andreas Taffertshofer*

Obwohl die Organisationsforschung weder über eine allgemein akzeptierte Organisationstheorie noch über eine einheitliche methodische Herangehensweise verfügt, sind sich doch die meisten Forscher darin einig, was eine Organisation ist – und was nicht. Genauso wie die meisten Praktiker zu wissen scheinen, ob sie es mit einer Organisation zu tun haben oder nicht, bildet sich auch unter Organisationsforschern bei allen theoretischen und methodischen Gegensätzen meist schnell Konsens, ob sie überhaupt mit einer Organisation befasst sind oder nicht.

In modernen Gesellschaften unterscheiden sich Organisationen von Gesprächen in Kneipen und Zusammenkünften in Fahrstühlen, von Familien und Gruppen, von sozialen Bewegungen und von gesellschaftlichen Teilsystemen wie der Wirtschaft oder der Politik durch drei Merkmale: durch Zwecke, durch Hierarchien und durch Mitgliedschaften. Besonders die systemtheoretische Organisationsforschung hat herausgearbeitet, dass in der Strukturierung moderner Gesellschaften die Bedeutung von Zwecken, Hierarchien und Mitgliedschaften abnimmt, dass diese aber als zentrales Strukturierungsmerkmal von Organisationen einen zunehmend prominenten Platz bekommen (vgl. in Anlehnung an Luhmann hierzu besonders Kieserling 1994; siehe auch Kühl 2000a und Tacke 2001).

Demnach verzichten moderne Gesellschaften im Gegensatz zu den Gesellschaften des Altertums oder des Mittelalters darauf, sich übergeordneten *Zwecken* wie der Beglückung der Bevölkerung oder der Befolgung göttlicher Gebote zu verschreiben. Ganz anders Organisationen: Egal, ob es sich um eine staatliche Verwaltung, ein Unternehmen in der Internet-Branche, ein Krankenhaus oder eine Gewerkschaft handelt – konkrete Zwecke wie eine mehr oder minder freundliche Befriedigung von Anfragen nach Aufenthaltsgenehmigungen, die Eroberung des Markts mit einem neuen Web-Browser, die kostengünstige und möglichst effektive Behandlung von Patienten oder aber der Abschluss eines Tarifvertrags mit hohen Lohnsteigerungen spielen eine zentrale Rolle in der Ausrichtung von Organisationen (vgl. Luhmann 1973, S. 87 ff.; 1997, S. 826 ff.).

Auch das Management des Eintritts und Austritts – die Bestimmung von *Mitgliedschaften* – handhaben Organisationen anders als moderne Gesellschaften. Ein totaler Ausschluss aus der Gesellschaft findet nur noch in Ausnahmefällen statt. Auf die Aberkennung der Staatsbürgerschaft verzichten die meisten modernen Staaten (ausgenommen vielleicht die Todesstrafe in einigen „zivilisierten Ländern“). Das Management der Mitgliedschaft ist dagegen ein zentrales Merkmal von Organisationen. Über die Mitgliedschaft wird trennscharf festgelegt, wer zu einer Einrichtung gehört und wer nicht. Dadurch werden Grenzen geschaffen, in denen sich die Mitglieder (und eben nur die Mitglieder) den Regeln der Organisation zu unterwerfen haben (Luhmann 1995, S. 16).

Schließlich verlieren auch *Hierarchien* in der Gesellschaft an Bedeutung, während sie für die Strukturierung von Organisationen zentral bleiben. Es gibt in modernen Gesell-

schaften keine Fürsten, Könige oder Kaiser mehr, die über Befehls- und Anweisungsketten in die verschiedenen Lebensbereiche der Bevölkerung hineinregieren könnten. Eine solche Gesellschaft gälte als diktatorisch, rückständig und unmodern. In der modernen Gesellschaft akzeptiert niemand die Präsidentin als oberste Vorgesetzte einer Befehlshierarchie. Einzige Ausnahme: Mitarbeiter der Präsidialorganisation. Im Gegensatz zu modernen Gesellschaften sind Organisationen zentral über Hierarchien strukturiert. Aller Enthierarchisierungs- und Dezentralisierungsrhetorik zum Trotz können wir uns komplexere Organisationen ohne Hierarchie nicht vorstellen. Erst die Hierarchie stellt sicher, dass die Anweisungen und Zusagen der Spitze auch umgesetzt werden. Sie gewährleistet somit, dass Verbände, Verwaltungen und Unternehmen überhaupt als berechenbare kollektive Akteure auftreten können (Luhmann 1997, S. 834).

## 1 Das quantitative Paradigma in der Organisationsforschung

In der frühen Organisationsforschung wurde die Organisation vom Zweck her gedacht. Organisationszwecke wie etwa die Erzielung eines höheren Marktanteils im Hörbuchbereich oder die Verringerung der Mortalitätsrate im Krankenhaus galten als gesetzte Zwecke, an denen sich die jeweilige Organisation zu orientieren hat. Im Verlauf der Zielverfolgung und -realisation bilden Organisationen, so die Grundüberzeugung, formale Strukturen aus, um die Aktivitäten ihrer Mitglieder sowie den Technik- und Materialeinsatz zielgerecht zu steuern. Das Regelwerk, die Hierarchie und die internen Arbeitsabläufe betrachteten die frühen Vertreter des Fachs lediglich als Mittel, mit dem die Organisation ihre Zwecke und Ziele zu erreichen sucht (vgl. Kieser/Segler 1981).

Dieses „Denken“ der Organisation von ihren *Zwecken* her prägte maßgeblich auch den Methodeneinsatz der frühen Organisationsforschung. Mit Blick auf die Effektivität und Effizienz einer Organisation interessierte sich die junge Disziplin vor allem für ausgesuchte Zweck-Mittel-Relationen, die sie mit Hilfe standardisierter Fragebögen und statistischer Auswertungsverfahren ausführlich beforstete. Im Mittelpunkt der Untersuchungen standen in der Regel eine überschaubare Anzahl von dem Weber'schen Bürokratiemodell entlehnten Strukturvariablen (z. B. Leitungsspanne, Aufgabenspezialisierung und -standardisierung) sowie deren potenzielle Determinanten in der Organisation oder in ihrem Umfeld (vgl. Blau 1955; Hall 1963; Udy 1965; Pugh/Hickson 1976).

Der erkenntnistheoretischen Tradition des *logischen Positivismus* verpflichtet, gehen die Vertreter der quantitativen Organisationsforschung bis heute ganz selbstverständlich davon aus, dass sie einer objektiven sozialen Realität mit verallgemeinerbaren Gesetzmäßigkeiten gegenüberstehen. Ihr Ziel ist die Entwicklung eines kumulativen Wissensbestandes durch die systematische Überprüfung und mathematische Darstellung bereits vorgefasster Kausalitätsannahmen. Ihr Ehrgeiz liegt darin, mittels hochgradig -standardisierter Instrumente und Forschungsstrategien möglichst wertfreie Erkenntnisse über isolierte organisationale Variablen und ihre Determinanten zu gewinnen (Johnson/Duberley 2000, S. 8 f.). Die beschriebenen Kausalzusammenhänge sind zugleich Grundlage für eine planmäßige Umgestaltung der Organisation: Organisationale Beratung und Gestaltung wird als Formulierung und gezielter Transfer von Regeln und Verhaltensrichtlinien – etwa den Arbeitsablauf oder die Zentralisierung von Entscheidungsbefugnissen betreffend – verstanden. Der beratende Organisationsforscher nimmt nach diesem

Modell mit den oberen Hierarchieebenen Kontakt auf, um sich der offiziellen Zielvorstellungen zu vergewissern, Fragen hinsichtlich des Forschungsdesigns zu klären und Bericht an die Auftraggeber zu erstatten. Unterstellt wird, dass die institutionelle Verwertung der Forschungsergebnisse die Planungssicherheit in der Organisation erhöht, Entscheidungsgrundlagen verbessert und eventuell Trendaussagen ermöglicht (Kubicek 1975, S. 15).

Diese Orientierung am naturwissenschaftlichen Ideal der exakten, *empirisch-quantitativen Wissenschaft* hat sicherlich zur Etablierung und Befestigung des Fachs beigetragen. Damals wie heute steht die zahlenmäßige Erfassung organisationaler Realität insbesondere für die Ziele der Generalisierung und der Objektivierung der gewonnenen Erkenntnisse. Als geradezu prototypisch dafür lässt sich die von Frederick W. Taylor im frühen zwanzigsten Jahrhundert entwickelte Methode der wissenschaftlichen Betriebsführung (Scientific Management) nennen. Statt auf fehleranfällige „Spontaneinschätzungen“ und „Daumenregeln“ des Managements zu vertrauen, basierte das Scientific Management auf quantitativen Bestimmungen der Arbeitsproduktivität. Aus genau kontrollierten Messungen seien dann rationale Maßnahmen des Managements abzuleiten (vgl. Taylor 1967).

Diese frühen Ansätze der quantitativen Organisationsforschung beschränkten sich meistens auf die Untersuchung einer einzelnen Organisation. Dies mag damit zusammenhängen, dass die Entstehung der Organisationsforschung relativ stark als Praxisanwendung intendiert war. Der enge Bezug zur Betriebswirtschaftslehre, als positive Reflexionswissenschaft ihres Gegenstands, ist hier eindeutig. Aus dieser Perspektive sind vor allem einzelne Organisationen (Betriebe) von Interesse. Auch praxisbezogene Management- oder Betriebsvergleiche kommen im Grunde über diese Einzelperspektive noch kaum hinaus. Mit fortschreitender Theorieentwicklung löst sich die Organisationsforschung vom unmittelbaren Praxisbezug. Der Forschungszweck verlagert sich weg von Betriebszwecken hin zu Beiträgen der wissenschaftlichen Theoriebildung. Insbesondere in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg bilden sich Ansätze aus, in denen mehrere Organisationen verglichen werden. Das Interesse verlagert sich von der Beforschung einzelner Organisationen hin zur vergleichenden Analyse mehrerer Organisationen.

Die anwachsende Zahl an Organisationstheorien führte immer dringlicher die Frage vor Augen, was Organisationen eigentlich sind bzw. wie Organisationen angemessen zu beschreiben sind. Schon Max Weber (1976) hatte darauf mit der Beschreibung von Bürokratie als Herrschaftsapparat eine Antwort geliefert. Bis zur Nachkriegszeit waren aber, beispielsweise mit der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie nach Barnard (1938) und Simon (1947) oder mit herrschafts- und konflikttheoretischen Ansätzen (z. B. Selznick 1948), eine Reihe weiterer Forschungsrichtungen entstanden, die eine eigene Antwort versuchten. In Folge der theoriegeleiteten Frage nach dem Wesen oder auch Kernelementen von Organisation setzte sich die Forderung nach der vergleichenden Analyse von einer Vielzahl von Organisationen durch. Auch hier zeigte sich wiederum das Streben nach Generalisierung, die durch die Erhebung möglichst vieler Einzelfälle erreicht werden sollte. Wieder einmal waren quantifizierende Methoden gefragt. Insbesondere drei Forschungstraditionen motivierten das wachsende Interesse an quantifizierenden Vergleichen (vgl. Kubicek/Welter 1985, S. 3).

Ein erster Traditionsstrang fragte im Anschluss an die klassische Bürokratieanalyse von Weber, inwiefern der Idealtyp der bürokratischen Organisation auf weitere