

5. Konzeption und Aufbau der empirischen Studie

Das methodische Vorgehen wird in drei Schritten erläutert. Nach einer knappen Beschreibung unserer Untersuchungsgruppe und der Akquise folgen allgemeine Vorbemerkungen zu den eingesetzten Erhebungsmethoden. In einem zweiten Schritt wird eine Übersicht zu Aufbau und Themenbereichen des Interviewleitfadens gegeben. Abschließend werden die angewandten qualitativen und quantitativen Auswertungsverfahren vorgestellt.

5.1 Untersuchungsgruppe, Akquiseverfahren und Erhebungsmethoden

Zur Untersuchung für den Wandel prototypischer Arbeits- und Organisationsformen, wurden 72 Gründer und Mitarbeiter kleiner bis mittelständischer IT-Unternehmen befragt. Die Untersuchungsgruppe umfasst 47 Männer (Durchschnittsalter: 32,1 Jahre; von 18 bis 50 Jahren) und 25 Frauen (Durchschnittsalter: 32,8 Jahre; von 22 bis 48 Jahre). Die Gruppe der Gründer ist mit 28 Männern und nur vier Frauen eindeutig männlich dominiert. Bis auf zwei üben alle Gründer die Funktion der Unternehmensleitung aus. Unter den Gründern sind neun Personen mit Aufgaben der Softwareentwicklung betraut. Dabei handelt es sich ausschließlich um Männer. Alle weiteren GründerInnen sind für nicht technische Aufgaben wie Finanzen, Human Resources, Vertrieb, Marketing und Public Relations verantwortlich. Sechs Männer (darunter zwei Gründer) und sechs Frauen sind in mittleren Führungspositionen tätig. Im Bereich der Softwareentwicklung haben wir neun männliche und sechs weibliche Angestellte befragt. In nachgeordneten technischen Bereichen wie z.B. Grafikdesign, Qualitätssicherung und Oberflächengestaltung sind fünf weibliche gegenüber vier männlichen Angestellten beschäftigt. Das Aufgabengebiet von fünf Frauen und fünf Männern fällt in den Verantwortungsbereich Public Relations, Marketing und Vertrieb. Nur ein Mann und fünf Frauen besetzen den Tätigkeitsbereich Finanzen, Beratung und Personal. Es zeigt sich, dass die Führungsebene und die Technik in der Untersuchungsgruppe männlich dominiert sind. Die befragten Frauen verteilen sich mit Blick auf die absoluten Zahlen, annähernd gleichmäßig auf alle übrigen Bereiche; betrachtet man jedoch die Gesamtstichprobe sind sie im Vergleich zu den männlichen Befragten stärker in den Randbereichen der Unternehmen wie Graphikdesign, Marketing und Personal vertreten. Ausführliche Informationen zu jedem Befragten können der Überblickstabelle im Anhangand entnommen werden (vgl. Kapitel VI). Es ist noch darauf hinzuweisen, dass sich die geführten Interviews sehr unterschiedlich auf die 45 Kooperationsunternehmen verteilen. So gelang es uns z.B. fünf Personen aus einer Firma mit insgesamt nur 10 Mitgliedern zu befragen. In anderen Fällen war jedoch nur ein einziges Gespräch möglich.³⁶ Diese schiefe Verteilung, die der unterschiedlichen Kooperationsbe-

³⁶ Im Mittelwert wurden je Unternehmen 1,69 Personen interviewt (minimal eine Person, maximal fünf Personen). Bei den 28 Unternehmen, bei denen nur eine Person befragt wurde, handelte es sich in 14 Fällen um die Gründer, in 3 Fällen um leitende Angestellte und bei den restlichen 11 Unternehmen um Mitarbeiter.

reitschaft der Unternehmen geschuldet war, stellte sich im nachfolgenden Auswertungsprozess als eine durchaus ergiebige Kombination von relativ umfassenden Untersuchungen zu einzelnen Firmen und Einzelbefragungen zu einer Vielzahl von Unternehmen heraus (vgl. Kapitel 5.3).

Alle Kooperationsunternehmen waren dem Forschungsdesign entsprechend im Bereich der Softwareentwicklung tätig. Darunter fallen im weiteren Sinne auch Unternehmen, die Multimedialösungen, interaktive Angebote (z.B. E-Commerce, E-Content, Web Services) oder Internet-Plattformen betreiben und zugleich die von ihnen verwandte Technologie eigenständig entwickeln. Eine genauere Beschreibung der Untersuchungsunternehmen erfolgt unter den Gliederungspunkt 6.1. Detaillierte Angaben zu jedem einzelnen Unternehmen können einer Überblickstabelle im Anhangband entnommen werden (vgl. Kapitel V).

Zusätzlich wurden noch mit sechs MitarbeiterInnen eines IT-Großunternehmens (über 5000 Beschäftigte) und mit sieben IT-Alleinselbständigen Interviews geführt. Neben der Untersuchung von Gemeinsamkeiten und Differenzen zu den IT-Startups sollte mithilfe dieser Kontrastgruppen gewährleistet sein, dass bei der Analyse nicht ausschließlich auf Unterschiede, sondern auch auf Ähnlichkeiten in der Arbeits- und Organisationsgestaltung der kleinen und mittelständischen Unternehmen geachtet wird. Experteninterviews mit gewerkschaftlichen Interessensvertretern und „Startup-Lobbyisten“ rundeten die Studie ab und bereiteten die weitere Zusammenarbeit mit Praktikern vor.

Zur Akquise unserer Interviewpartner

Wir gingen zunächst davon aus, dass sich die Akquise unserer Interviewpartner als sehr schwierig erweisen würde. Die damalige Situation, in der die meisten der neu gegründeten IT-Startups ums Überleben kämpften und in beträchtlichem Umfang Mitarbeiter entlassen mussten, stellte keinen idealen Zeitpunkt für die Initiierung gemeinsamer Kooperationsbeziehungen dar. Weiterhin rechneten wir mit einer eher geringen Motivation seitens der Unternehmen, da wir schließlich die Arbeitszeit von Gründern und/oder MitarbeiterInnen für ca. zweistündige Interviews in Anspruch nehmen wollten. Angesichts solcher Kontextbedingungen waren wir von der positiven Resonanz auf unser Forschungsvorhaben überrascht (jede zweite Interviewanfrage war erfolgreich). Rückblickend führen wir die Kooperationsbereitschaft vor allem auf unser sehr zeitaufwendiges und persönliches Akquiseverfahren zurück. Als erstes sondierten wir in einer eingehenden Internetrecherche mögliche Zielunternehmen, die dem Kooperationsprofil entsprachen. Die Gründer und/oder Beschäftigte in Schlüsselpositionen der ausgewählten Unternehmen wurden dann per E-Mail angeschrieben. Hier erläuterten wir in einem kurzgefassten Text das Forschungsanliegen und kündigten die persönliche Kontaktaufnahme an. Bei dem sich anschließenden Telefongespräch informierten wir ausführlich über unser Projekt und gingen ganz individuell auf Rückfragen ein. Zeigte sich der Gesprächspartner an der Studie interessiert, so wurde im nächsten Schritt versucht,

einen gemeinsamen Termin zu vereinbaren. Dies stellte sich aufgrund des meist immens hohen Arbeitspensums der Befragten als sehr aufwendig heraus. Häufig waren mehrere Abstimmungsgespräche notwendig, die sich über Wochen hinziehen konnten, bis schließlich der Gesprächstermin fest stand. Dieser lag überwiegend in den Abendstunden (in der Regel um 20.00 Uhr) und erforderte von Seiten der Interviewer hohes Engagement und Flexibilität, zumal manche Gespräche bis zu vier Stunden dauerten und so nicht selten erst gegen 24.00 Uhr endeten. Bevor das eigentliche Interview begann, haben wir dem Interviewpartner unsere Forschungsfragen und Vorgehensweise noch einmal genauer expliziert. Dazu diente eine speziell erarbeitete Powerpoint-Präsentation, in der neben einer allgemeinverständlichen Darstellung unseres Forschungsprojekts auch alle wichtigen Begleitdaten sowie Kontaktmöglichkeiten erfasst waren (siehe Anhangband: Kapitel I). Diese Präsentation wurde in gebundener Form den Befragten zum Verbleib ausgehändigt. Nach dem Interview wiesen wir unsere Gesprächspartner noch einmal auf die anschließende Online-Befragung (s.u.) und die geplante Zweiterhebung hin.

Die Wahl des Interview-Ortes haben wir grundsätzlich unseren Gesprächspartnern überlassen. Die Interviews fanden in der Regel an deren Arbeitsplatz statt, was uns die Möglichkeit eines Einblicks in die Arbeitssituation bot; ein kleinerer Teil jedoch auf Wunsch der Befragten auch in deren Privatwohnung, in unserem Institut oder in ausgesuchten Cafés. Rückblickend haben sich alle genannten Orte als günstig erwiesen und waren mit Blick auf ökologische Validität hilfreich. Das gilt lediglich nicht für ein einzelnes Interview, das im Großraumbüro eines Unternehmens und damit in direkter Hörweite der Kollegen stattfinden musste.

Grundsätzliche Anmerkungen zum methodischen Vorgehen

Als Erhebungsverfahren bietet sich aus mehreren Gründen ein offenes Vorgehen in Form von halbstrukturierten, leitfadengestützten Interviews an. Wie aus den bisherigen Vorüberlegungen deutlich wurde, besteht hinsichtlich von Klein- und Mittelunternehmen ein noch weitgehendes arbeits- und organisationspsychologisches Forschungsdefizit. Insbesondere zu den sogenannten IT-Startups liegen noch keine psychologischen Studien vor. Es sei hier weiterhin noch einmal in Erinnerung gerufen, dass dieses Forschungsvorhaben einen Teilbereich des Projekts ‚Kompetent‘ bildet und daher neben den bereits vielfältigen organisationalen Fragestellungen noch weitere Fragen zu Kontrollvorstellungen, Motiven, Kompetenzen, Formen der Lebensgestaltung etc. untersucht werden. Aufgrund dieser breitangelegten Befragung in einem weitgehend empirisch noch unerforschten Feld wird deutlich, dass sich eine explorative Studie empfiehlt. Es kann nicht auf bereits standardisierte Fragebogenverfahren zurückgegriffen werden bzw. es fehlt bislang die empirische Grundlage, um derartige Instrumente zu entwickeln. Zu einzelnen Themenbereichen wie z.B. zu Fragen des individuellen Commitments stehen zwar bereits empirisch geprüfte Erhebungsinstrumente zur Verfügung (vgl. im Überblick: Moser 1996, Felfe 2002). Allerdings wurde auch auf deren Einsatz verzichtet, da

es uns vor allem um komplexe Konfigurationen von individuellen Bedeutungs- und Begründungsmustern geht und zudem auch diese Instrumente für die Situation von Unternehmensneugründungen spezifiziert werden müssten. So interessiert hier nicht allein die Frage der Höhe des individuellen Commitments, die sich mit den bekannten Verfahren relativ zuverlässig ermitteln lässt, sondern zudem auch die subjektive Begründung für die persönliche Bindung an das Unternehmen, dessen Wandel im Laufe der Unternehmensentwicklung, Zusammenhänge zu Reflexivität des eigenen Handelns und zu Formen der individuellen Lebensgestaltung. Weiterhin sollte mit Blick auf ökologische Validität eine möglichst ungezwungene Gesprächssituation geschaffen werden, in der die Befragten den Freiraum und die Sicherheit bekommen, in ihrer eigenen Sprache, gemäß ihrem Zeitbedarf, die für sie wichtigen Aspekte in ihren subjektiv bedeutsamen Zusammenhängen zu thematisieren. Instrumente wie Fragebögen wären für eine derart persönliche Gesprächsatmosphäre eher kontraproduktiv.

Darüber hinaus wurde eine offene Form der Erhebung auch aufgrund des längsschnittlichen Designs des Gesamtforschungsprojekts gewählt. Im Anschluss an das Erstinterview begann eine fortlaufende Online-Befragung, um bei allen Befragten die wichtigsten Veränderungen in ihrem Berufs- und Privatleben kontinuierlich festzuhalten (vgl. Brümmer 2003; siehe auch www.projekt-kompetent.de), bis sie in zwei Jahren ein weiteres Mal interviewt werden. Somit schafft die Ersterhebung mit ihren weitgefassten Fragestellungen die Voraussetzung für ein langfristiges Forschungsvorhaben, das neben den bereits geplanten Verfahren noch für weitere, z.B. quantitative Fragebogenuntersuchungen, offen ist. Ein derart umfassendes Forschungsvorhaben ist auf das langfristige Engagement der Untersuchungsteilnehmer angewiesen. Auch hierfür bietet sich die Erstbefragung durch ein persönliches Gespräch an, um einen verbindlichen Kontakt zu den Untersuchungsteilnehmern aufzubauen und sich ihrem langfristigen Engagement zu vergewissern.

Die Interviewstudie wurde durch Dokumentenanalysen zu den Untersuchungsunternehmen ergänzt. Die Schilderungen der Befragten wurden dabei in ihrer Übereinstimmung mit „objektiven“ Daten zur Unternehmensentwicklung geprüft (z.B. bezüglich Daten zur Entwicklung der Mitarbeiterzahl, Finanzierungsform und ökonomischen Krisen). Jedoch war hier die Besonderheit neugegründeter Unternehmen zu beachten: Wir gingen davon aus, dass die Organisations- und Arbeitsformen der noch jungen IT-Firmen einem ständigen Wandelprozess unterliegen und damit hoch fluide sind. Dementsprechend war eine Analyse „objektiver“ Daten, z.B. von Organigrammen oder Unternehmensdarstellungen wie sie sich insbesondere in Großunternehmen anbieten, erschwert, da häufig schriftliche Unterlagen überhaupt nicht vorlagen oder bereits veraltet waren. Konnte jedoch auf entsprechende Dokumente zurückgegriffen werden, so waren diese in kritischer Ergänzung zu den geführten Interviews auszuwerten. Es soll noch darauf aufmerksam gemacht werden, dass scheinbar rein formale Fragestellungen, wie die der Anzahl von Hierarchieebenen im Unternehmen, aufgrund der Dynamik der IT-Startups sehr ergiebig sind. Denn im Gegensatz zu Großunternehmen, bei den Hierarchien und Stellen klar benannt und zumeist in schriftlicher Form für alle eindeutig

beschrieben sind, kann in sich wandelnden Kleinunternehmen Uneinigkeit bestehen, ob z.B. eine zweite Hierarchieebene noch nicht besteht, sich gerade andeutet oder schon längst informell existiert. Hier spiegelt sich die Gestaltung sowie der intersubjektive Umgang mit Wandelprozessen im Unternehmen besonders deutlich wider.

Zu dem Verhältnis von Empirie und Theorie ist noch grundsätzlich anzumerken, dass in dieser Studie keine Hypothesenprüfung gemäß einem nomothetischen Paradigma vorgenommen wird, sondern es explorativ um die Erforschung weitgehend offener Fragen geht. Daher folgt das hier angewandte Vorgehen methodologisch den Arbeiten von Witzel (1989), Blumer (1954) und Gerhardt (1986, 2001). Die bereits explizierten theoretischen Vorüberlegungen dienen der Eingrenzung und Formulierung des Problemfeldes – konkret in Form der entwickelten Leitfragen. Dies soll zum einen das Interview gemäß der Untersuchungsfragen vorstrukturieren, zum anderen aber insoweit offen halten, dass auch empirisch Neues zu Tage treten kann, das wiederum kritisch in der theoretischen Weiterentwicklung zu berücksichtigen ist. Somit handelt es sich um einen wechselseitigen Prozess der Erkenntnisgewinnung, mit dem Ziel eines immer besseren Verständnisses des untersuchten Feldes. Zur Erläuterung der empirischen Ergebnisse dienen ausführliche Falldarstellungen, wie sie unter anderem in der Managementlehre weit verbreitet und bewährt sind (vgl. speziell zur Erforschung der Entstehung und Entwicklung junger Unternehmen: Fallgatter 2002). Die Darstellung entlang ausgewählter Fallstudien empfiehlt sich in besonderem Maße aufgrund der Komplexität des Untersuchungsgegenstandes, der erst in detaillierten Beschreibungen deutlich wird, sowie aufgrund der Anschaulichkeit solcher Fallgeschichten, die nicht nur im Rahmen der Wissenschaft gegenseitige Verständigung fördern, sondern häufig auch für Studierende und Praktiker leicht nachvollziehbar sind.

Genaueres methodisches Vorgehen und Merkmalsstichprobe der Gesamtuntersuchung im Projekt ‚Kompetent‘

Die entwickelten qualitativen Leitfrageninterviews umfassen halbstrukturierte, biographische und problemzentrierte Interviewteile zu den folgenden Untersuchungsmerkmalen des Gesamtprojekts.

(a) Halbsstrukturierte Interviewteile (Hoff & Hohner, 1992; Hoff et al., 1999; Büssing, 1992):

- Fragen zur zeitlichen Struktur des (Arbeits-)Alltags, zur Beschreibung und zur subjektiven Bewertung der eigenen Arbeitssituation, der laufenden Projekte und der eigenen Firma
- Fragen zur Wahrnehmung und Bewertung der in der Arbeit erforderlichen sowie der eigenen Kompetenzen
- Fragen zu Kontrollvorstellungen und –überzeugungen
- Fragen zu subjektiven Relationen der Lebenssphären

- Fragen zur subjektiven Bewertung der eigenen Freizeit (sowie der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit)

(b) Biographische Interviewteile (Hoff et al.1991):

- Angaben zum beruflichen und außerberuflichen Werdegang
- Beschreibung von Jahresverläufen und selbst wahrgenommener Kompetenzentwicklung im Kontext der Unternehmen und der sozialen Umfeldler
- Vorstellungen zur Zukunft (z.B. zu Zielen und Projekten im beruflichen und im privaten Bereich, möglichen Hindernissen, Realisierungschancen usw.)

(c) Problemzentrierte Interviewteile (Witzel, 1989)

- Fragen zu Macht im Unternehmen
- Fragen zu intra- und interpersonalen Konflikten
- Fragen zu wahrgenommenen Lebensproblemen und Bewältigungsstrategien im beruflichen und privaten Bereich

Während mit Blick auf organisationale Fragestellungen halbstrukturierte und biographische Interviewteile der Erhebung von Hintergrundinformationen dienen, ist für die Erforschung der Bereiche Macht und Konflikt vor allem die problemzentrierte Vorgehensweise vielversprechend. In Anlehnung an Witzel (1989) werden die entsprechenden Passagen mit einer breit angelegten, erzählgenerierenden Frage eröffnet („allgemeine Sondierung“). Bezüglich der Interviewsequenz zu Arbeits- und Organisationsformen handelt es sich dabei um die Frage nach den grundlegenden Vorstellungen zum Unternehmensaufbau und zur internen Kooperation sowie deren Wandel im Laufe der Unternehmensgeschichte. In ähnlicher Weise wird im Themenbereich zu intra- und interpersonalen Konflikten nach den erlebten Belastungen und Beanspruchungen gefragt. Derartige Eröffnungsfragen sollen zu narrativen Sequenzen anregen, in denen die Befragten ausführlich über ihr Erleben, über ihre Vorstellungen und über ihr Handeln berichten. Anknüpfend an diese „Erzählungen“ stellen die Interviewer individuell abgestimmt Nachfragen, um fehlende Details zu klären und die subjektiven Deutungs- und Begründungsmuster noch genauer zu verstehen („spezifische Sondierung“). Hierfür empfehlen sich Kommunikationsstrategien der *Paraphrasierung*, in Form von Zusammenfassungen der Ausführungen des Befragten, *Verständnisfragen*, um z.B. aufscheinende Widersprüche zu klären, und *Konfrontationstechniken*, falls Schilderungen als zu stereotyp und glatt erscheinen. Im Anschluss folgen halbstrukturierte Interviewpassagen zum Unternehmen, zur aktuellen beruflichen Tätigkeit, sowie zu typischen Belastungsfeldern / Konflikten und deren Bewältigung, um noch detaillierter die Arbeitssituation der Befragten zu erfassen und bereits aufgeworfene Fragestellungen zu vertiefen.

Eine derartige Kombination aus erzählgenerierenden Eröffnungsfragen, sondierenden Nachfragen sowie halbstrukturierten Detailfragen bietet sich gerade für sensible Themenkomplexe wie der Macht- und Konfliktforschung an. So wird den Befragten die Möglichkeit geboten, ganz individuell gemäß ihrem eigenen Kommunikationsstil und Zeitbedarf, ihre persönlichen

Vorstellungen und Handlungsstrategien zu erläutern. Dabei bieten ihre „Erzählungen“ direkte Anknüpfungspunkte für eingehendere Nachfragen. Auch mit Blick auf soziale Erwünschtheit, mit der bei Fragen zu Konflikten und Macht wohl immer im hohen Maße zu rechnen ist, scheint die direkte, unvermittelte Frage weniger aufschlussreich zu sein, als dieses offene, befragtenzentrierte Verfahren. Ein solches Vorgehen ermöglicht zusätzlich „auf unterschiedliche Arten der Verbalisierung und Selbstexploration des Befragten gleich sensitiv, und d.h. in unterschiedlicher Weise strukturierend“ (Hoff 1985, S.165) einzugehen, indem je nach Kommunikationsverhalten des Befragten entweder mehr Raum für narrative Sequenzen gegeben oder bereits frühzeitig durch spezifischere Fragen Verbalisationshilfe geleistet wird. Dies erfordert jedoch auch eine entsprechend sensitive Interviewführung und stellt hohe Anforderungen an die Interviewer. Deshalb entschlossen wir uns, die Interviews immer von zwei Interviewern führen zu lassen (zu weiteren Vorteilen und Besonderheiten der Kommunikation in triadischen Interviewkonstellation vgl. Hoff 1985) und legten besonders großen Wert auf die Interviewerschulung. So wurden in zahlreichen Probeinterviews das Verhalten der Interviewer sowie deren Fragestil ausgewertet und in der gesamten Projektgruppe diskutiert. Abschließend sei noch erwähnt, dass selbstverständlich allen Interviewteilnehmern Anonymität zugesichert wurde.

5.2 Aufbau und Themenbereiche des Interviewleitfadens

Der Interviewleitfaden wurde auf Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen in einem langwierigen Diskussionsprozess entwickelt und im Rahmen von Probeinterviews weiter spezifiziert. Die endgültige Version des Interviewleitfadens (siehe Anhangband: Kapitel II) umfasst folgende Themenbereiche:

- (1) Angaben zur Person und zum beruflichen Werdegang
- (2) Angaben zum Unternehmen und zur aktuellen beruflichen Tätigkeit
- (3) Motive und Kompetenzen sowie Beanspruchungen, Konflikte und Bewältigungsstrategien
- (4) Privatleben und Verhältnis der Lebenssphären
- (5) Zukunftsvorstellungen

In den Themenbereichen zur Person, zum beruflichen Werdegang, zum Privatleben bzw. zum Verhältnis der Lebenssphären und zu Zukunftsvorstellungen werden wichtige Hintergrundinformationen für die Untersuchung der organisationalen Fragestellungen erhoben. Von der frühen Sequenz zu dem beruflichen Werdegang versprechen wir uns nicht nur bedeutsame Aussagen zu beinahe allen Fragestellungen unserer Untersuchung, unter anderem auch erste Angaben zur Gründungsgeschichte und Unternehmensentwicklung, sondern zudem soll dieser erzählgenerierende Einstieg den Interviewauftakt erleichtern und dem Befragten Raum geben,

bereits zu Beginn das Gespräch aktiv mitzugestalten. Je nachdem wie ausführlich dies erfolgt, strukturiert sich das weitere Vorgehen. Zur Unterstützung eines möglichst „natürlichen Gesprächsverlaufs“ kann darüber hinaus auch immer wieder auf diese ersten persönlichen Ausführungen Bezug genommen werden. Für das Forschungsvorhaben im Rahmen dieser Dissertation sind die Themenkomplexe zum Unternehmen und zur aktuellen beruflichen Tätigkeit sowie die Fragen zu Belastungen, Konflikten und Bewältigungsstrategien wesentlich. Im Bereich der Motive und Kompetenzen interessiert vor allem das individuelle Commitment gegenüber der Unternehmung. Dementsprechend werden nun diese Themenbereiche ausführlicher dargestellt, während zu den anderen nur ein kurzer Überblick erfolgt.³⁷

Angaben zur Person und zum beruflichen Werdegang

Der Interviewleitfaden beginnt nach einer Einleitung (mit Vorstellung der Interviewer und Hinweisen auf die Anonymisierung aller Daten) mit einigen soziodemographisch üblichen Fragen zur Person. Festgestellt werden sollen Alter, Familienstand bzw. Partnerschaft, Beruf des Partners, Haushaltsführung, Kinderzahl und -alter.

Es folgt eine Reihe von Fragen zum beruflichen Werdegang vom Schulabschluss bis zum Einstieg in die (bzw. bis zur Gründung der) gegenwärtige(n) Unternehmung. Hier geht es um eine möglichst detaillierte Rekonstruktion der für die Befragten wichtigsten Tätigkeits- und Lernverläufe sowie Qualifizierungsprozesse. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Beschreibung von (selbst- bzw. fremdinitiierten) beruflichen Wechseln und Übergängen; nach der Deskription soll der Berufsverlauf subjektiv interpretiert und bewertet werden. Wir bitten unsere Interviewpartner um eine Einschätzung der Kontinuität bzw. Diskontinuität, des Auf- oder Abstiegs bzw. der Stagnation in ihrem Berufsverlauf. Der erste Teil des Leitfadens beinhaltet weiterhin einen Abschnitt zu Kontrollvorstellungen, in dem nach den bestimmenden Einflüssen für den Berufsverlauf in seiner Gesamtheit gefragt wird. Hier geht es darum, in welchem Maße sich Befragte rückblickend selbst als Subjekt und/oder Objekt ihres beruflichen Handelns begreifen. Die Interviewpartner werden gebeten, anhand einer Kartenauswahl die wichtigsten Einflussfaktoren („eigene“; „äußere“; „unvorhersehbare“ Einflüsse sowie „alle Einflüsse zusammen“) für ihren bisherigen beruflichen Werdegang nach Wichtigkeit zu ordnen und (ggf. anhand von Beispielen) genauer zu erläutern (zum Verfahren vgl. Hoff & Hohner 1992).

Angaben zum Unternehmen und zur aktuellen beruflichen Tätigkeit

Der zweite Abschnitt des Leitfadens ist den organisationalen Fragestellungen gewidmet. Eröffnet wird der Themenkomplex mit der allgemeinen Frage:

³⁷ Für eine ausführlichere Darstellung dieser Fragebereiche siehe die Dissertationen von Eyko Ewers und Ulrike Schrapf.

Wenn Sie sich noch einmal die Unternehmensgeschichte vergegenwärtigen, mit welchen Ideen, Vorstellungen, Gefühlen haben Sie damals ihre Firma gegründet bzw. sind Sie damals in die Firma als Mitarbeiter eingestiegen? Wie haben Sie die Gründungsphase bzw. die Einstiegsphase persönlich erlebt und was waren aus Ihrer Sicht bis heute die wichtigsten Entwicklungsstationen des Unternehmens?

Je nachdem wie ausführlich der Befragte antwortet, folgen Nachfragen (a) zum Gründungsteam (Gründung mit Freunden und/oder Kollegen; Gründeranzahl), (b) zur Finanzierungs- und Rechtsform (eigen- oder fremdfinanziert bzw. Venture Capital finanziert), (c) zum Produkt- und/oder Dienstleistungsangebot, (d) zum Leitbild der Unternehmung, (e) zum strategischen Unternehmensaufbau (gezielte Entwicklung von Expansionsstrategien oder nur geringe Antizipation und Vorbereitung der Unternehmensentwicklung), (f) zur Entwicklung der Mitarbeiterzahl und (g) zu Erfahrungen und Umgang mit Unternehmenskrisen. Nach diesen eher allgemeinen Angaben zum Unternehmen geht es anschließend um die aktuelle berufliche Tätigkeit des Befragten. Zuerst wird geklärt, in welchem Beschäftigungsverhältnis der Befragte steht und welche Position er im Unternehmen inne hat. Kam es bereits zu Positionswechseln so soll auch der unternehmensinterne Entwicklungsweg nachgezeichnet werden. Am Beispiel eines „typischen“ Arbeitstages (gegebenenfalls entlang einzelner Projektphasen) lassen wir uns anschließend die verschiedenen Haupt- und Nebentätigkeiten unserer Interviewpartner genau berichten. Diese Informationen sollen Aufschluss darüber geben, mit welchen Arbeitsanforderungen die Befragten konfrontiert werden. Es folgt ein Komplex zu Arbeitszeiten (durchschnittliche Dauer eines Arbeitstages, Wochenendarbeit, konstante oder wechselnde Arbeitszeiten, Urlaubstage) bevor dann näher auf die Arbeitsorganisation eingegangen wird. Hier wird nach Formen der Projektarbeit gefragt, nach den funktionalen Abstimmungsprozessen im Team sowie nach der Art und Weise der Kontrolle der Tätigkeit. Dabei soll beleuchtet werden, ob und in welchem Maße bereits Tendenzen zur „fremdorganisierten Selbstorganisation“ (Voß & Pongratz 1998) oder „kontrollierten Autonomie“ (Vieth 1995) festzustellen sind. Neben den Aspekten der Arbeitsorganisation werden unter dieser Perspektive auch Fragen zu den Aufgaben sowie dem Verständnis der Mitarbeiterführung gestellt. Je nachdem wer befragt wird, handelt es sich dabei um selbst ausgeübte Führung und/oder um erlebte Führung (Sonderfall: „Sandwich-Position“ des mittleren Management). Hier interessiert nicht nur, ob sich Führungsformen, die mit dem Wandel der Arbeit korrespondieren, finden lassen (z.B. „Superleadership“ nach Mans & Sims 2001), sondern auch das grundsätzliche Führungsverhalten bzgl. Mitarbeiter-, Aufgaben- und Leistungsorientierung (Neuberger 2002, S.426ff.). An Führung schließt sich der Themenbereich zur Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten an. Dabei wollen wir unter anderem dem Mythos der „großen Familie“ nachgehen, mit dem die IT-Startups in ihrer Boomphase immer wieder Schlagzeilen machten. Daneben wird auch nach unternehmensinternen Konkurrenzsituationen und deren Bewältigung gefragt. Abschließend geht es noch um Geschlechterdifferenzen im Unternehmen und um Gehaltsfragen.

Motive und Kompetenzen sowie Beanspruchungen, Konflikte und Bewältigungsstrategien

In diesem Teilbereich des Leitfadens werden die persönlichen Motive der Befragten für den Einstieg in das (bzw. für die Gründung des) gegenwärtige(n) Unternehmen(s) sowie ihre damit verbundenen Hoffnungen und Befürchtungen thematisiert. Weiterhin fragen wir (zunächst ganz allgemein) danach, was den Befragten an Ihrer jetzigen Arbeit besonders wichtig ist und welche Aufgaben und Tätigkeiten ihnen besonderen „Spaß“ machen. Ein gesonderter Abschnitt beinhaltet dabei das Thema Identifikation bzw. Commitment (Moser 1996). Hier wird differenziert nach dem Commitment gegenüber der Unternehmung, dem Produkt und der Tätigkeit gefragt. Die Frage nach dem persönlichen Commitment gegenüber der Beschäftigungsform hat sich zumeist schon bei den Schilderungen zum beruflichen Werdegang geklärt. Für die spätere Auswertung soll bereits in dem Interview darauf geachtet werden, ob es sich um affirmative und/oder kalkulatorische und/oder normative Formen von Commitment handelt (vgl. Felfe 2002).

Im folgenden Fragebereich zu „Kompetenzen“ soll zunächst in Erfahrung gebracht werden, wie die Befragten selbst ihre eigenen (beruflichen) Kompetenzen und ihre eigene Kompetenzentwicklung beschreiben und welche subjektiven Konzepte dabei zum Tragen kommen. Am Beispiel einer Kartenauswahl mit verschiedenen Kompetenzdimensionen (z.B. Kompetenzen „im emotionalen Bereich“; „im organisatorisch-planerischen Bereich“ usw.) bitten wir die Befragten, diese vorgegebenen, aber von uns nicht näher explizierten Dimensionen vor dem Hintergrund ihrer aktuellen Tätigkeit ausführlicher zu erläutern und mit Blick auf deren jeweilige Relevanz zu bewerten. Sofern es nicht schon von unseren Gesprächspartnern selbst thematisiert wurde, fragen wir abschließend noch nach dem Stellenwert von Lernen in der Arbeit bzw. im Leben der Befragten sowie nach wichtigen „Lernstationen“ für die von ihnen genannten Kompetenzen.

Im letzten Abschnitt erkundigen wir uns nach Belastungen, Problemen und Konflikten bei der Arbeit sowie nach möglichen Bewältigungsstrategien. Diese oft als sehr persönlich erlebten Fragen haben wir gezielt in das letzte Drittel des Gesprächs verlegt – in der Hoffnung, dass zu diesem Zeitpunkt bereits eine vertraute Interviewatmosphäre entstanden ist und ggf. der Rückbezug zu bereits genannten Beanspruchungen den Einstieg erleichtert. Hier interessiert uns vor allem, ob und in welchem Maße die in der gegenwärtigen theoretischen Diskussion konstatierten Probleme wie z.B. hoher Zeit- und Leistungsdruck, widersprüchliche Arbeitsanforderungen, Entgrenzung von Arbeit und Freizeit etc. von den Befragten tatsächlich als belastend empfunden und auf die offene Einleitungsfragen *eigenständig* thematisiert werden. Anschließend und in Ergänzung dazu werden typische Konfliktfelder, mit der Frage ob diese Bereiche persönlich als konfliktbehaftet bzw. beanspruchend erfahren werden, vorgelegt:

- a) extreme Arbeitszeiten

- b) Nicht-Planbarkeit der Tätigkeit
- c) Probleme bzgl. Weiterbildung
- d) Solidarität vs. Konkurrenz im Unternehmen
- e) Probleme im Informationsfluss
- f) Gefahr der Selbstaussbeutung

Bei der Nennung dieser Belastungsfelder haben wir gezielt die Chiffre „Selbstaussbeutung“ (Voß & Pongratz 1998) ohne weitere Erläuterungen eingereicht, um zu untersuchen, inwieweit „Selbstaussbeutung“ als Bezeichnung geläufig bzw. aufgrund der persönlichen Arbeitssituation spontan verständlich ist. Dementsprechend sind wir nicht nur daran interessiert, ob subjektiv „Selbstaussbeutung“ erlebt wird oder nicht, sondern auch, was die Befragten persönlich darunter verstehen. Wichtig erscheint uns weiterhin die Frage, welche Möglichkeiten und Ressourcen die Mitarbeiter nutzen, um generell mit Belastungen umzugehen.

Privatleben und Verhältnis der Lebenssphären

Analog zur aktuellen beruflichen Tätigkeit thematisieren wir in diesem Fragenkomplex zunächst die generelle Bedeutung von Freizeit bzw. Privatleben für die Befragten und informieren uns anschließend über dessen konkrete Ausgestaltung (in Form von Familienleben, Hobbies, persönlichen Projekten etc.). Dabei fragen wir unter anderem direkt nach Situationen, in denen es den Befragten möglicherweise schwer fällt, Arbeit von Freizeit bzw. Berufs- von Privatleben zu unterscheiden. Anschließend bitten wir unsere Interviewpartner, (erneut mit Hilfe vorgelegter Kärtchen) jene verschiedenen Einflüsse des Berufes auf das Privatleben (und umgekehrt) auszuwählen und zu erläutern, die das für sie charakteristische Verhältnis der beiden Lebenssphären gegenwärtig am besten kennzeichnen. Auf den vorgelegten Karten sind die verschiedenen Relationen (Neutralität, bewusste Segmentation, Kompensation, Interaktion, Entgrenzung) symbolisch veranschaulicht (vgl. dazu Grote et al., 1999). Wenn mehrere Karten ausgewählt werden, sollen diese vom Befragten nach ihrer Wichtigkeit geordnet und kommentiert werden (generell zur Arbeit-Freizeit-Forschung vgl. Hoff 1992). Abschließend thematisieren wir – sofern dies bislang vom Befragten selbst noch nicht angesprochen worden ist – noch einmal mögliche Schwierigkeiten bei der Integration beider Lebenssphären mit der Frage, ob und inwieweit es unserem Interviewpartner gelingt, Arbeit und Freizeit „unter einen Hut“ zu bringen.

Zukunftsvorstellungen

Im letzten Kapitel des Leitfadens wird die Zukunft der Befragten hinsichtlich persönlicher Pläne sowie Antizipationen von beruflichen und privaten Entwicklungen angesprochen. Dabei fragen wir zunächst getrennt für beide Lebensstränge jeweils nach kurz-, mittel- und lang-

fristigen Zielen und Projekten sowie nach den damit verbundenen Hoffnungen und Befürchtungen.

5.3 Auswertungsverfahren

Es wurden 85 im Durchschnitt zweistündige Interviews geführt, auf Tonband aufgezeichnet und nach verbindlichen Regeln transkribiert. Unmittelbar nach jedem Gespräch erstellten die Interviewer gemäß gemeinsam festgelegter Konventionen ein Gedächtnisprotokoll mit einer Zusammenfassung der zentralen Inhalte und ihrem Gesamteindruck der InterviewpartnerIn (siehe Anhangband: Kapitel IV). Wir begannen mit der Auswertung von zwei Interviews mit Personen, die uns als Kontrastfälle erschienen. Vor dem Hintergrund unserer zentralen Forschungsfragen wurden in einem ersten Schritt die wichtigsten Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet. Dies geschah auf der Basis des Interviewtranskriptes und der ersten, quasi ganzheitlichen Eindrücke, die in der gesamten Projektgruppe ausgetauscht wurden. In einem ebenfalls von allen Projektmitgliedern durchgeführten langwierigen zweiten Schritt wurden die einzelnen Kategorien und Dimensionen, die bereits a priori im Leitfaden vorgegeben waren, auf ihre Angemessenheit zur Beschreibung der beiden Fälle diskutiert, z.T. theoretisch weiterentwickelt und ausdifferenziert. Andere Fragestellungen, Kategorien und Dimensionen, die noch gar nicht mit Blick auf die Erhebung operationalisiert worden waren, wurden gewissermaßen neu an die Interviewprotokolle „herangetragen“ und in Auseinandersetzung mit dem empirischen Material und in darauf bezogenen theoretischen Diskussionen genauer gefasst. Die theoretischen Präzisierungen betreffen unter anderem die Bereiche Belastungen und Konflikte (siehe Anhangband: S.III-33ff) sowie Reflexion des eigenen Handelns, Lebens und der Unternehmung (siehe Anhangband: S.III-44ff). Dies führte zu einer ersten Version des Auswertungsmanuals, wobei dessen Aufbau grob der Reihenfolge der Themenbereiche im Interview bzw. im Leitfaden folgte. In einem dritten Schritt wurden weitere acht Fälle bzw. Interviewtranskripte anhand dieser ersten Version des Manuals durch vier Projektmitarbeiter unabhängig voneinander ausgewertet. Jeder Mitarbeiter untersuchte spezifische Themenbereiche des Interviews und zudem auch das gesamte Transkript auf das Vorkommen von solchen Äußerungen, die mit Blick auf die jeweiligen spezifischen Kategorien oder Dimensionen als aufschlussreich erschienen. In einem Prozess der argumentativen Validierung wurde schließlich noch einmal jeder Fall Punkt für Punkt (Kategorie für Kategorie, Themen- bzw. Merkmalsbereich für Merkmalsbereich) durchgegangen; und wenn sich strittige Fragen oder die Notwendigkeit einer Revision, Erweiterung bzw. Ausdifferenzierung der vorliegenden Kategorien oder einer Ausarbeitung ganz neuer Kategorien ergaben, wurde wiederum in der gesamten Projektgruppe (von sechs bis acht Personen) diskutiert. Nachdem wir auf diese Weise die ersten zehn Interviews ausgewertet und das Manual fortlaufend modifiziert hatten, galt es, die bereits ausgewerteten Fälle zu überarbeiten, um sie schließlich mit der entwickelten Version des Auswertungsmanual (siehe Anhangband: Kapitel

III) in Einklang zu bringen.³⁸ Im Anschluss wurden die restlichen 75 Interviews nach dem selben aufwendigen Procedere ausgewertet; d.h. immer drei, gelegentlich auch vier Auswerter haben das Gesamtinterview unter jeweils spezifischen Fragestellungen analysiert. Dabei erwies sich die Fallauswertung als sehr aufwendig, da nicht nur Interviewteile, die im engeren Sinne für das jeweilige Dissertationsvorhaben relevant sind selektiv gelesen und ausgewertet wurden, sondern aufgrund des offenen, befragtenzentrierten Vorgehens das Gesamttranskript von allen intensiv analysiert werden musste. Trotz des zeitlichen Aufwands trafen wir uns weiterhin regelmäßig zur Diskussion der jeweils ausgewerteten Fälle, um gegenseitig die Auswertung zu validieren. Ein Auswertungsbeispiel ist dem Anhangband zu entnehmen (Kapitel IV). Für ein Überblick und für Hintergrundinformationen zu jedem Untersuchungsunternehmen wie auch zu jedem einzelnen Befragten können zwei Überblickstabellen im Anhangband eingesehen werden (vgl. Kapitel V und VI). Die Diskussionen der Einzelfallauswertungen im Projektteam führten schließlich regelrecht „organisch“ zum nächsten Schritt der empirischen Typenbildung sensu Kelle und Kluge (1999) über.

Das Verfahren der Typenbildung zielt ganz allgemein auf die vergleichende Kontrastierung von Einzelfällen, um einen Überblick über Ähnlichkeiten und Unterschiede im Datenmaterial zu erhalten, so dass ähnliche Fälle zu Gruppen zusammengefasst und von differenten getrennt werden können. Dabei erfolgt die Gruppierung der Einzelfälle entlang einer oder mehrerer Kategorien, so dass zum einen die Elemente innerhalb einer Gruppe sich möglichst ähnlich sind („interne Homogenität“) und zum anderen die gebildeten Gruppen sich möglichst stark voneinander unterscheiden („externe Heterogenität“). Mit dem Begriff Typus werden schließlich die gebildeten Gruppen bezeichnet und anhand der je spezifischen Konstellation ihrer Eigenschaften beschrieben und charakterisiert.

Zum genaueren Vorgehen im Prozess der Typenbildung, empfehlen Kelle und Kluge (1999) ein vierstufiges Auswertungsverfahren, das uns als Orientierung diente und gemäß den Anforderungen unserer Untersuchung spezifiziert wurde.

³⁸ Im Fortgang der Auswertung kam es noch zu weiteren Präzisierungen, die nicht in dem im Anhangband abgedruckten Manual enthalten sind. Bei der Ergebnisdarstellung werden jedoch an gegebener Stelle die Modifikationen dargestellt und erklärt.

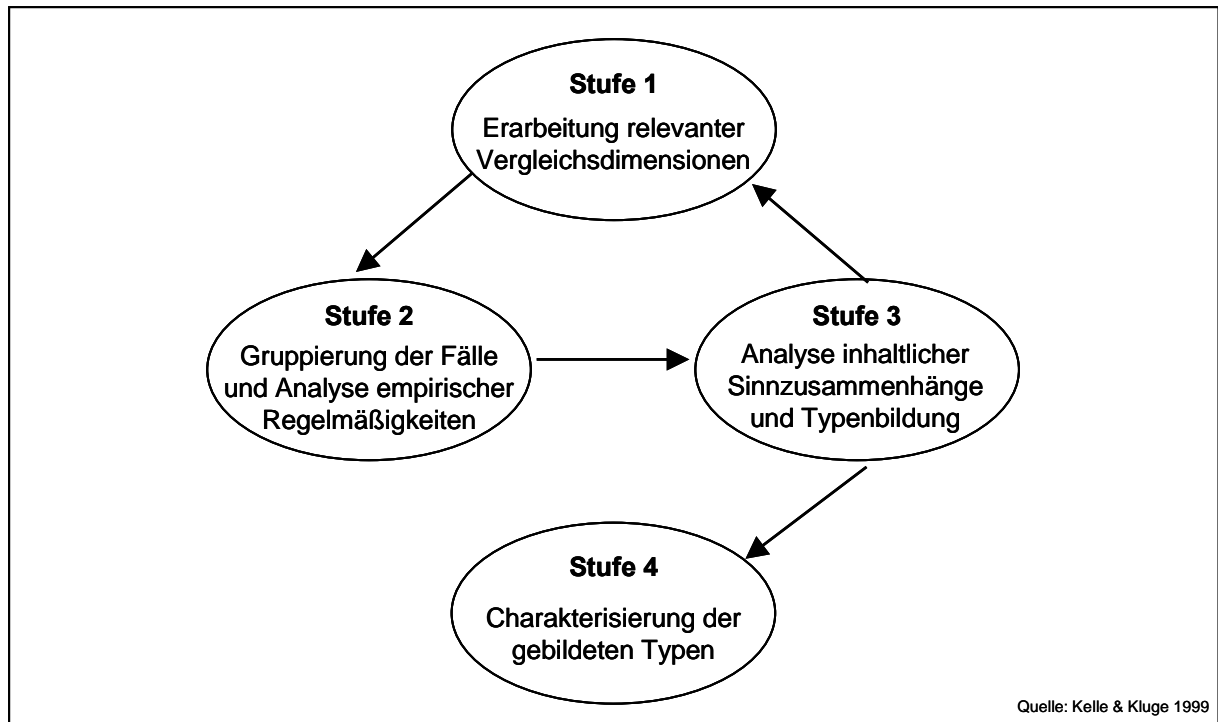


Abb. 15: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung

Stufe 1: Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen

Nachdem die Einzelfallauswertungen vorlagen, wurden die zentralen Kategorien bzw. Dimensionen bestimmt, nach denen die Fälle nach Ähnlichkeiten und Unterschieden gruppiert werden sollten. Dies geschah im Rahmen der ursprünglichen sowie im Laufe der Untersuchung präzisierten theoretischen Überlegungen und war bereits im starken Maße durch den Leitfaden und vor allem durch das Verfahren der Einzelfallauswertung vorstrukturiert.

Stufe 2: Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten

Die Einzelfälle wurden anhand der definierten Vergleichsdimensionen und ihrer Ausprägung gruppiert und die ermittelten Gruppen hinsichtlich ihrer empirischen Regelmäßigkeit, d.h. bezüglich ihrer internen Homogenität und externen Heterogenität untersucht.

Für die Typenbildung auf organisationaler Ebene sind die individuellen Angaben der befragten Person nicht nur bzgl. ihres Kooperationsverständnisses, Commitments, Beanspruchungsgrad etc. aufschlussreich, sondern auch mit Blick auf die Arbeits- und Organisationsformen im Unternehmen. So betonen auch Crozier und Friedberg für das Verfahren einer Organisationsanalyse, dass „die Rationalität des Akteurs im organisatorischen Kontext zu suchen und das organisatorische Konstrukt im Erleben der Akteure zu verstehen ist“ (1993, S.34). Welchen Einfluss formale Merkmale einer Organisation

und die sie kennzeichnenden „objektiven“ Zwänge haben, kann dementsprechend „nur die klinische und notwendig kontingente Analyse der jeweils untersuchten Organisation zugrundeliegenden Beziehungsmuster erbringen, deren Beobachtung und Verständnis es allein ermöglicht, die Logik der von den Betroffenen gespielten Spiele zu rekonstruieren. Will sie der unvermeidlichen Kontingenz des zu untersuchenden Phänomens Rechnung tragen, so muss die Organisationsforschung also den Weg eines hypothetisch-induktiven Vorgehens einschlagen, das die jeweils besonderen Spielstrukturen einer Organisation durch die Beobachtung, den systematischen Vergleich und die Interpretation der vielfältigen, in ihrem Rahmen ablaufenden Interaktions- und Tauschprozesse nach und nach rekonstruiert und immer genauer erfaßt“ (Friedberg 1988, S.47). Für eine derartige Kooperationsanalyse im Unternehmen gilt es, die Aussagen der befragten Akteure hinsichtlich ihrer Interdependenz und Kongruenz zu analysieren. Dabei wird im Rahmen dieser Untersuchung Kongruenz vor allem hinsichtlich der Frage geprüft, inwieweit die Schilderungen zur Unternehmensentwicklung stimmig sind. Offen bleibt dabei, wie diese Entwicklung persönlich bewertet wird. So kann z.B. sowohl von Gründern als auch von Mitarbeitern übereinstimmend von Prozessen der Hierarchisierung und Standardisierung im Zuge einer Expansion berichtet werden, deren individuelle Bewertung jedoch stark divergieren. Während z.B. ein Gründer aus ökonomischen Effizienzüberlegungen die Umstrukturierung für notwendig und sinnvoll erachtet, kann der Mitarbeiter die angebliche Notwendigkeit der Hierarchisierung in Zweifel ziehen und damit einhergehende persönliche Autonomiebeschränkungen bedauern. Folglich ist gerade eine Divergenz in der Bewertung der Unternehmensentwicklung, die an sich von den beteiligten Akteuren kongruent geschildert wird, hinsichtlich konfligierender interpersoneller Beziehungen besonders aufschlussreich. In den Fällen, bei denen es uns möglich war, mehrere Akteure im Unternehmen zu befragen, haben wir derartige Multiperspektiven-Analysen durchgeführt. Diese Fallunternehmen bildeten die Grundlage für die Typenbildung auf organisationaler Ebene. Im Fall der Unternehmen, in denen wir nur eine Person befragen konnten, waren derartige firmeninterne Vergleiche nicht möglich. Allerdings konnten wir diese Interviews mit den Äußerungen von Befragten anderer IT-Startups vergleichen und so – mit aller Vorsicht – auch diese Organisationen klassifizieren. So waren wir trotz intensiver Einzelfallstudien in der Lage, eine für qualitative Studien hohe Gesamtzahl von 45 Unternehmen zu erforschen.

Stufe 3: Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und Typenbildung

Kelle und Kluge schlagen in einem 3. Schritt die Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge zwischen den Kategorien bzw. Merkmalen und Typenbildungen vor. Dies erfolgt jedoch in unserer Untersuchung weniger als ein gesonderter Analyseschritt, sondern eher als ein kontinuierlicher Prozess, der bereits bei den Einzelfallauswertungen begann

und schließlich in den Prozess der Typenbildung mündete und somit von den anderen Auswertungsschritten kaum sinnvoll abgrenzbar war.

Stufe 4: Charakterisierung der gebildeten Typen

Abschließend wurden die gebildeten Typen anhand der relevanten Vergleichsdimensionen und Merkmalskombinationen sowie der inhaltlichen Sinnzusammenhänge beschrieben. Hierzu wählten wir die Darstellung entlang von Prototypen. Damit ist die Auswahl realer Fälle gemeint, die den Charakteristika des jeweiligen Idealtypus (im Sinne von Max Weber) am ehesten nahe kommen. Zu beachten ist dabei, dass der prototypische Fall nicht der Idealtypus ist, sondern ihm lediglich *entspricht*. Merkmale des Prototypus, die nicht zum Idealtypus gehören, wurden deshalb gesondert gekennzeichnet.

Die von Kelle und Kluge verwandte Bezeichnung des Verfahrens der Typenbildung als „Stufenmodell“ ist etwas irreführend, da das Vorgehen – wie die Autoren selbst anmerken – nicht einem streng chronologischem Ablaufschema entspricht, sondern eher als hermeneutisch -zirkulärer Prozess zu verstehen ist.

„Bei diesem Modell handelt es sich allerdings nicht um ein starres und lineares Auswertungsschema. Die einzelnen Stufen bauen zwar logisch aufeinander auf – so können die Fälle erst den einzelnen Merkmalskombinationen zugeordnet werden, wenn der Merkmalsraum durch die vorherige Erarbeitung der Vergleichsdimensionen bestimmt worden ist –, sie können jedoch mehrfach durchlaufen werden. So wird man vor allem bei der Analyse der inhaltlichen Sinnzusammenhänge (Stufe 3) auf weitere relevante Merkmale (Stufe 1) stoßen, die zu einer Erweiterung des Merkmalsraums und damit zu einer neuen Gruppierung der Fälle führen (Stufe 2), die wiederum einer inhaltlichen Analyse (Stufe 3) unterzogen werden muß“ (Kelle & Kluge 1999, S.82f.).

Nach diesem Auswertungsverfahren wurden empirische Typen mit Blick auf die unterschiedlichen Kooperationsformen und Art der Konflikt-handhabung in den Untersuchungsunternehmen gebildet, die nun im folgenden Kapitel ausführlich dargestellt werden. Zuvor geht es noch kurz um quantitative Auswertungsverfahren, die ergänzend zur qualitativen Typenbildung durchgeführt wurden.

Zum quantitativen Vorgehen:

Angesichts der aufwendigen und umfassenden Interviewstudie stellen 85 Befragte eine relativ hohe Fallzahl dar, die es nun in einem letzten Schritt ermöglicht, neben den qualitativen Analysen auch quantitative Auswertungsverfahren durchzuführen. Dementsprechend wurden

die subjektiven Beschreibungen und Bewertungen der Organisation durch die Befragten – soweit es möglich und sinnvoll war – quantifiziert (vgl. dazu Bortz & Döring 2002, S.297). Hierfür wurden in einem ersten Schritt für ausgewählte Bereiche (z.B. für das Commitment gegenüber der Organisation und der eigenen Tätigkeit) Skalen festgelegt und die einzelnen Skalenniveaus in ihrer Bedeutung definiert. Entlang dieser Skalen nahm dann jeder Auswertende Einstufungen der Einzelfälle vor. Diese Einschätzungen wurden anschließend in der gemeinsamen Diskussionen mit allen Auswertern argumentativ validiert. Die Quantifizierung führte zu Ordinal- oder Nominaldaten. Bei Ordinalskalenniveau der Variablen wurden aufgrund der fehlenden Normalverteilung Rangkorrelationen nach Spearman berechnet (vgl. Bortz 1999, S.223f.). Die Anwendung von χ^2 -Verfahren erwies sich nur in wenigen Fällen als sinnvoll, da die erwarteten Zellohäufigkeiten zumeist unter 5 lagen.³⁹

Die Berechnungen zu diesen „subjektiven“ Daten dienten der Überprüfung von Hypothesen, die sich im Anschluss an die qualitative Typenbildung formulieren ließen. Während die Typenbildung anhand der Konfiguration von Einzelmerkmalen erfolgte, betreffen diese Hypothesen nun Ausprägungsformen dieser Einzelmerkmale oder einzelne Zusammenhänge zwischen ihnen. Die typenspezifische Konfiguration von Merkmalen wurde dazu wieder in Teilaussagen zu den vermuteten Einzelzusammenhängen zerlegt und entsprechende Hypothesen aufgestellt. So sollte untersucht werden, inwieweit sich bei Gründern und Mitarbeitern, die ein und demselben Typus zugeordnet wurden, Übereinstimmungen in ihrer Beschreibung der Unternehmen zeigen, bzw. ob sie sich von den Schilderungen der Gründer und Mitarbeiter anderer Kooperationstypen unterscheiden lassen.

Neben diesen „subjektiven“ Daten der 85 Befragten konnten zusätzlich „objektive“ Daten zu den 45 Untersuchungsunternehmen ausgewertet werden. Aufgrund von Dokumentenanalysen oder im Rahmen der Interviews ließen sich Angaben zu der Entwicklung der Mitarbeiterzahl, Finanzierungsform, Unternehmensalter und Hierarchieanzahl ermitteln. Für diese „objektiven Daten“ wurden Häufigkeiten, Mittelwerte und Rangkorrelationen wiederum nach Spearman berechnet.

Weitere Spezifizierungen zu einzelnen Variablen sowie zu den eingesetzten statistischen Verfahren werden an gegebener Stelle im Rahmen der Ergebnisdarstellung ausgeführt.

³⁹ Dies ist auf die relativ hohe Anzahl der Abstufungen der Variablen zurückzuführen (zumeist fünfstufig). Eine entsprechende Reduzierung der Abstufungen würde mit einem zu starken Informationsverlust einhergehen, so dass darauf verzichtet wurde.