

## Herausforderungen pädagogischer Ethnographie

Eine pädagogische Ethnographie *von* Organisationen macht eine gegenstandsadäquate und differenzierte Begründung des methodischen Vorgehens erforderlich. So sollte sich eine pädagogische Organisationsethnographie zwei Fragen widmen: Erstens, was bedeutet es in Organisationen ethnographisch zu arbeiten und nicht nur Vorgänge *in* Organisationen, sondern die Organisation *selbst* zum Gegenstand der Betrachtung zu machen? Zweitens, was ist das spezifisch organisationspädagogische Interesse daran oder anders, wie und im Hinblick auf was generiert eine pädagogische Organisationsethnographie ihre Fokussierungen?

Entsprechend der Absicht, mein organisationsethnographisches Vorgehen und mein damit verbundenes organisationspädagogisches Interesse nachvollziehbar zu machen, werden in diesem Abschnitt die *Organisation* und das *organisationale Lernen* als Gegenstände pädagogischer Ethnographie diskutiert. Zunächst werde ich dafür verschiedene Ansätze und Traditionen ethnographischer Organisationsforschung skizzieren und mit der Suche nach Antworten auf die soeben genannten Fragen verbinden (Abschnitt 2.1). Vor dem Hintergrund dieses Einblicks in den Diskurs ethnographischer Organisationsforschung werde ich dann mein – ethnographisch begründetes – praxistheoretisches Verständnis von *Organisation* und *organisationalem Lernen* ausführen (Abschnitt 2.2). In der Zusammenführung einiger Positionen ethnographischer Organisationsforschung sowie der gegenstandstheoretischen Überlegungen soll abschließend eine Heuristik pädagogischer Organisationsethnographie vorgestellt werden, die vorliegender Studie als methodologischer Rahmen dient (Abschnitt 2.3).

## 2.1 Ethnographische Ansätze in der (pädagogischen) Organisationsforschung

Wenn auch nicht gleich offensichtlich, so ist doch die Verbindung von Ethnographie – zunächst in ihrem weitesten Sinne verstanden als (teilnehmend) beobachtendes Verfahren – und Organisationsforschung eine grundlegende. Denn schon ein flüchtiger Blick auf die Genese der Organisationsforschung lässt zwei Seiten eines auch heute noch wirkenden spezifischen Verhältnisses derselben zur Ethnographie erkennen. Dieses zeigt sich einerseits in der Affinität der Organisationsforschung, (teilnehmende) Beobachtungsverfahren zur Erschließung organisationaler Logik und Funktionalität einzusetzen und andererseits in deren vornehmlich nutzen- und gewinnorientierten Verwendung. Im Anschluss an die Ausführungen zur Historie organisationswissenschaftlicher Forschung von Stefanie Ernst können exemplarisch drei Studien genannt werden, die auf je spezifische Weise Beobachtung und Organisations- bzw. Arbeitsforschung verbinden und jenes angedeutete Verhältnis zu verdeutlichen helfen (vgl. Ernst 2010, S. 14ff.): So kann zunächst daran erinnert werden, dass die tayloristische Produktionslogik, die die erste Hälfte des letzten Jahrhunderts Betriebe und Unternehmen formte und die Vorstellung eines *guten* Arbeitsprozesses bestimmte, auf empirischen Studien basierte. Hier begründete Frederick Winslow Taylor mittels präziser Beobachtungen und Experimente eine ökonomische Form der betrieblichen Arbeitsorganisation, die bezüglich ihrer anthropologischen Prämisse des *homo oeconomicus* bis heute ihre Spuren hinterlässt (vgl. ebd.).<sup>5</sup> Wiederum auf Grundlage ausführlicher Beobachtungs- und Interviewstudien in den Hawthorne-Werken (die sog. Hawthorne-Experimente) wurde dann in den 1930er Jahren der tayloristischen Orientierung an Produktivitätssteigerung durch monetären Anreiz die Bedeutsamkeit sozialer Beziehungen – etwa in Form der Forcierung von Gemeinschaftssinn durch Rituale (vgl. Althans und Göhlich 2004, S. 209) – im Kontext der Arbeit entgegen gehalten. Hiermit wurde auf Basis von Erkenntnissen durch Beobachtung die Human-Relation-Bewegung avanciert, die ihrerseits den amerikanischen und europäischen Industriebetrieb der Nachkriegszeit im Kern prägte (vgl. Ernst 2010, S. 17). Als drittes historisches Exempel kann auf die empirische Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ (Jahoda et al. 1996), ein Klassiker der frühen Arbeits- und Organisationsforschung, hingewiesen werden. Bezüglich der methodenpluralen Langzeitstudie, in der die Konsequenzen

---

5 So gründet etwa noch immer das vielseitig rezipierte Konzept der *Lernenden Organisation* (vgl. Argyris und Schön 1999) auf der Vorstellung des rational agierenden und Logiken der Gewinnmaximierung folgenden Akteurs. Eine Abkehr vom Bild des *Homo Oeconomicus* wird in den Wirtschaftswissenschaften neuerdings wieder verstärkt diskutiert (exemplarisch vgl. Dueck 2008; Goldschmidt 2009).

von Arbeitslosigkeit für knapp 500 Familien einer Industriegemeinde erforscht wurden, weist Ernst zu Recht darauf hin, dass mit den Beschreibungen Marienthals lange vor Clifford Geertz ein „Beispiel dichter Beschreibung“ (Ernst 2010, S: 23, vgl. Geertz 1987) *einheimischer* Arbeits- und Lebensverhältnisse im industriellen Kontext gegeben wurde.

Auch wenn diesen prominenten Beispielen der Organisationsforschung nicht explizit eine ethnographische Forschungsstrategie zugrunde gelegt wurde und schon gar nicht von einer Organisationsethnographie im engeren Sinne die Rede sein kann, erscheint der kurze historische Rückblick bezüglich meines Erkenntnisinteresses an einer gegenstandsädaquaten Konzeption einer Organisationsethnographie doch erhellend. Denn hier werden zwei noch immer virulente Seiten des Verhältnisses von Ethnographie und Organisationsforschung erkennbar, zu denen es sich zu verhalten gilt: Erstens besteht auch heute noch eine erkennbare Attraktivität des Beobachtens für die Optimierung von Arbeitsabläufen im Rahmen von Organisationsforschungen bzw. für das dichte Verstehen menschlichen Seins und Wirkens im Kontext der Arbeit – sei es im Zusammenhang mit Arbeitsplatzstudien oder im Rahmen der Bemühungen, Organisationskulturen zu *dechiffrieren*. Oftmals geht es dabei um Gewinnmaximierung, um Produktionssteigerung und Nutzenorientierung (vgl. Neubauer 2003). Die Ausrichtung auf das, was innerhalb der Organisation passiert, ohne die Organisation selbst in den Blick zu nehmen, ist ein zweites Spezifikum. Auch dieses ist vielen Studien aktueller ethnographischer Organisationsforschung eigen. Entlang der hier identifizierbaren Differenzverhältnisse – Anwendungsbezogenheit versus wissenschaftliches Erkenntnisinteresse sowie Ethnographie *in* versus Ethnographie *von* Organisationen – soll im Folgenden das Feld der Organisationsforschung nach Ansätzen und Verwendung ethnographischer Forschungsformen und -stile befragt werden. Denn einerseits besteht Bedarf an methodologischer Klärung – dies gilt vordergründig für den deutschsprachigen Diskurs und nicht so sehr für die Diskussion im anglo-amerikanischen Raum – was unter einer Ethnographie *von* Organisationen verstanden werden kann. Andererseits bedarf es – angesichts der Prominenz angewandter Organisationskulturforschung – meines Erachtens eines Plädoyers für eine stärker erkenntnistheoretische Ausrichtung der Organisationsethnographie, die der fortwährenden Arbeit an einer pädagogischen Organisationstheorie dienen kann.

### 2.1.1 Organisationskulturforschung und ethnologische Unternehmensethnographie

Die *Organisationskulturforschung* kann als erste und im deutschsprachigen Raum immer noch prominente Diskurslinie einer auf ethnographische Methoden zurückgreifenden Organisationsforschung identifiziert werden. Häufige Referenz bildet dabei das Grundlagenwerk Edgar Scheins (2004) „Organizational Culture and Leadership“, in dem das Konzept der Organisations- bzw. Unternehmenskultur aus betriebswirtschaftlicher Sicht ausführlich bearbeitet wird. Die hier vorgenommene Konzeption eines Dreistufenmodells von Kultur – in eine artefaktische und sichtbare Ebene (artifacts), eine Ebene expliziter und somit leicht erschließbarer Werte (values, habits) sowie eine Ebene schwer erkennbarer impliziter Annahmen (basic assumptions) – und zugrunde liegende Vorschläge der Dechiffrierung selbiger (ebd., S. 203 ff.) dienen bis heute vielen Studien als Ausgangspunkt zur Erschließung von Organisationskulturen. Explizit verfolgt der Ansatz von Schein die Idee, Organisationskulturanalyse – mittels teilnehmender Beobachtung, Interview und Dokumentenanalyse (vgl. ebd., S. 205) – als empirische Vorbereitung für Veränderungs- und Gestaltungsprozesse von Unternehmenskultur durchzuführen. Als Steuerungs- und Führungsfaktor wird Unternehmenskultur so zum Vehikel der angewandten Managementwissenschaften<sup>6</sup>. Grundsätzlich muss deshalb unterschieden werden zwischen solchen Ansätzen in der Tradition Scheins, die Organisationskulturforschung als „Veredelungsverfahren“ (May 1997, S. 14) und innovatives Führungskonzept instrumentalisieren, und solchen, die in interpretativer Sichtweise Organisationen bzw. Unternehmen als Kulturen untersuchen. Studien dieser Art sind vornehmlich ethnologischer (Götz und Moosmüller 1992; Götz und Wittel 2000; Helmers 1993) und sozialwissenschaftlicher Provenienz (Dierkes et al. 1993; Franzpötter 1997; Bachmann 2009). Für den Bereich der pädagogischen Forschung<sup>7</sup> soll an dieser Stelle die Promotionsschrift von Peter Cloos (2008a) besondere Erwähnung erfahren, die die Ethnographie von Organisationskulturen zweier Einrichtungen der Jugend- und Kinderarbeit in Bezug auf Fragen des beruflichen Habitus und in Bezug auf Herstellung von Teams in den Mittelpunkt stellt. Seine

---

6 In dieser Tradition stehen auch eine Reihe weiterer Versuche der Konzeption und Modellierung von Unternehmenskultur (vgl. Sackmann 1990; Dülfer 1991; Neubauer 2003; Hofstede und Hofstede 2009).

7 Ein weiterer Bezug pädagogischer Forschung zur Organisationskultur findet sich im Sammelband „Organisationskultur erforschen und verändern. Ein Methodenrepertoire zur Qualitativen Analyse und praktischen Beratung“ der Paderborner Pädagogen Ariane Bentner und Christian Beck (1997). Ethnographie findet in den hier in anwendungsbezogener Intention versammelten Beiträgen allerdings keine gesonderte Betrachtung.

für die Frage nach Form und Gegenstand pädagogischer Organisationsethnographie wertvollen Überlegungen sollen weiter unten ausführlicher besprochen werden.

Mit Beginn der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts wird Organisationskultur oder Unternehmenskultur zunehmend in *ethnologischer Perspektive* diskutiert (Götz und Mossmüller 1992; Helmers 1993) und zum Gegenstand ethnologischer Forschung (Rottenburg et al. 1988; Götz 1997).<sup>8</sup> Eine im Jahr 2000 erschienene Publikation mit dem Titel „Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation“ (Götz und Wittel 2000) gibt dem sich formierenden Diskurs einen Namen und versammelt unterschiedliche Beiträge, die in einem ethnographischen Ansatz „die Arbeitswelt als sozialen und kulturellen Raum dicht beschreiben“ (ebd., S. 8) wollen. In kritischer Distanz zu Forschungstraditionen, die die ökonomische Logik und Rationalität von Organisationen in den Blick nehmen, wird hier die Bedeutsamkeit von phänomenologischen und konstruktivistischen Ansätzen betont (vgl. ebd., S. 9). Deutlich tritt dies im methodologischen Beitrag von Irene Götz zu Tage (Götz 2000), dem eine ethnographische Studie in einer Münchner Großbäckerei zugrunde liegt (vgl. Götz 1997). Eine kulturwissenschaftliche Unternehmensethnographie wird als „hermeneutische Beschreibung“ (Götz 2000, S. 56) von Unternehmen charakterisiert, die „Fragestellungen, Begrifflichkeiten und Forschungsmethoden adaptiert, wie sie als traditionelle Werkzeuge des Ethnographen in anderen eher herkömmlichen Feldern [...] erprobt“ (Götz 2000, S. 56f.) wurden. Als Adaption ethnologischer Forschungsstrategien und in Betonung der erkenntnistheoretischen Ausrichtung ethnologischer Organisationskulturforschung, die sich in Abgrenzung zu wirtschaftswissenschaftlichen Ansätzen nicht Logiken der Profitmaximierung folgt (vgl. ebd., S. 61), wird die Unternehmensethnographie als Forschungsperspektive entwickelt, die dem „präskriptiven Unternehmenskulturbegriff [der Managementwissenschaften, NE] einen ideologiekritischen und gleichzeitig deskriptiven empiriegebundenen“ (ebd.) entgegensetzt. Die kritische Sichtweise auf das wirtschaftswissenschaftliche Konzept der *Organisationskultur* begründet auch eine Reflexion der organisationsethnographischen Forschungshaltung. Mit der Figur des *Hofnarren* wird die Rolle und Funktion des Unternehmensethnographen in diesem Sinne als vorübergehender Mitspieler vorgeschlagen, der sich keiner unternehmensinternen Interessensgruppe verpflichtet fühlt und sich in allen Unternehmensbereichen gleichermaßen bewegen kann bzw. sollte. Ein organisationsethnographisches Forschen in einer „Hofnarren-Perspektive [zeigt, NE] Facetten des betrieblichen Lebens und Arbeitens aus der Sicht von ‚oben‘ und ‚unten‘, ‚innen‘ und ‚außen‘, aus der offiziellen und vor allem auch aus der inoffizi-

---

8 Zur Genese und Entwicklung sowie zum Stand der methodischen Diskussion ethnologischer Organisationsforschung vgl. Bachmann 2009.

ellen Sicht“ (ebd., S. 65). Das Spannende an dem Ansatz von Götz zeigt sich dabei in der reflexiven Haltung zur eigenen erkenntnisleitenden und systemkritischen Positionierung.<sup>9</sup> Hier liegt eine entscheidende methodologische Implikation. Denn das klare Plädoyer einer wissenschaftlichen Ausrichtung der Unternehmensethnographie ist nicht gegenstandsblind, sondern fordert eine Reflexion der Wirkung organisationsethnographischer Arbeit auf das Unternehmen sowie der daraus resultierenden Vermittlungsleistung ein (vgl. ebd., S. 66). Bezüglich der ethnographischen Eingebundenheit der ForscherInnen im Feld resümiert Götz, dass diese eine „Gratwanderung“ vollziehen zwischen Distanz und Nähe, „Beschreiben und Aufklären, abstinenter bleiben und Partei ergreifen“ (ebd., S. 67), zwischen der Orientierung an eigenem Erkenntnisinteresse und der „Berücksichtigung der Probleme und Fragen, die von den Menschen im Unternehmen gesehen bzw. gestellt werden“ (ebd.). So wird vorgeschlagen, einen die emische sowie etische Perspektive berücksichtigenden „Modus der Darstellung betrieblicher Wirklichkeit“ (ebd.) zu wählen und der ethnographischen Vermittlungsarbeit und ethischen Vermittlungspflicht durch Einblicke in diese Darstellung nachzukommen.

Der sozialwissenschaftliche vornehmlich *soziologische Diskurs zur Organisationsforschung* speist sich stark aus den ethnologischen Vorarbeiten. So verwundert es nicht, dass 2002 erschienenen und 2009 wieder aufgelegten Handbuch Methoden der Organisationsforschung (Kühl et al. 2009) der Beitrag zur Methode der teilnehmenden Beobachtung von Götz Bachmann stammt, einem der Vertreter des ethnologischen Diskurses (vgl. Bachmann 2009). Wenn auch in vielen Punkten sich kaum von allgemeinen Regeln der Ethnographie bzw. der teilnehmenden Beobachtung unterscheidend, markiert Bachmann doch zwei methodische Spezifika und einen gegenständlichen Fokus teilnehmender Beobachtung in bzw. von Organisationen. Der Feldzugang bzw. die Frage der Akzeptanz von Forschung wird gemäß der spezifischen Beschaffenheit des Gegenstands *Organisation* und aus Sicht selbiger wie folgt konkretisiert: „Der Forscher könnte ein Spion sein, könnte etwas an obere Stellen oder konkurrierende Abteilungen weiterleiten, könnte in der wissenschaftlichen Publikation falsche Bilder zeichnen“ (ebd., S. 253). Vor dem Hintergrund dieser möglichen Annahmen und Sorgen der Organisation und ihrer Mitglieder betont Bachmann für organisationsethnographisches Arbeiten a) die Bedeutung eines „Türöffners“ (ebd., S. 251), einer Person innerhalb einer Organisation, die einem den Einstieg in Organisationen ermöglicht bzw. den Aufbau von Vertrauen begünstigt, b) die Bedeutung der „Selbstpräsentation“ (ebd.), da sich der

---

9 Die *Hofnarren*-Perspektive ist gerade auch deshalb hilfreich, weil sie den ethnographisch Forschenden ein Haltung im Feld nahe legt, die auf eine Figur Bezug nimmt, die grundsätzlich mit konventionellen Ordnungen spielen darf.

Forschende in Organisationen in besonderem Maße einem „[A]justesten“ (ebd.) ausgesetzt sieht und möglicherweise seine eigene Präsentation an gegebene Stile anpassen muss sowie c) die Bedeutung von „Diskretion“ (ebd., S. 252), was vor allem die klare Absprache bezüglich der Anonymisierung von Daten (etwa Organisationsgeheimnissen) und Personen anbelangt. Neben diesen gegenstandsbezogenen Reflexionen ist ein weiterer Aspekt von Interesse. Bachmann unterscheidet zwei ethnographische Forschungsstrategien, das „Research up“ und das „Research down“ (ebd., S. 254)<sup>10</sup>. Ausgehend von der Annahme einer ständig wechselnden Positionierung der Forschenden im organisationalem Feld verweist das Research up auf eine Situation, in der die Beforschten einen höheren gesellschaftlichen Status als die Forschenden innehaben. Dieses Verhältnis – so Bachmann – führt tendenziell „aus sozialem Ressentiment heraus“ (ebd.) zu „einem besonders kritischen Blick“ (ebd.) der Forschenden. Das Research down hat hingegen aufgrund der statusmäßig höheren Positionierung der Forschenden zufolge, dass sich diese tendenziell mit den Erforschten identifizieren bzw. mit diesen Mitleid haben (vgl. ebd.). Dieser Hinweis Bachmanns ist methodologisch von hoher Bedeutsamkeit. Denn gerade bezüglich der von Götz elaborierten Hofnarren-Perspektive für organisationsethnographisches Arbeiten erscheint eine Reflexion der Forscherrolle sowie dessen Einbindung in, Konstruktion von und Beteiligung an Machtverhältnissen notwendig.

An der Schnittstelle des Diskurses *Organisationskultur* und einer kulturwissenschaftlichen Ausrichtung ethnographischer Organisationsforschung ist auch die Studie von Ulrike Richter zur Konstruktion von Macht und Geschlecht in Organisationen (Richter 2007) zu verorten. Explizit spricht die Autorin in ihrer Forschungsarbeit, in der ein mittelständisches Unternehmen bezüglich der dort gelebten Leistungs- und Geschlechterverhältnisse erforscht wird, von einem organisationsethnographischen Vorgehen. Die Frage, was Organisationsethnographie im Unterschied zu anderer Ethnographie ist bzw. was der Untersuchungsgegenstand *Organisation* methodologisch für Ethnographie bedeutet, bleibt allerdings offen. Die Frage nach dem *richtigen* Zugang zur Organisation, das diesbezüglich herausgearbeitete gegenstandsspezifische Verwoben-Sein in verschiedene und gegensätzliche Interessenslagen und Machtspiele (vgl. ebd., S. 49f.) sowie die Betrachtung der eigenen Rolle als Forscherin in Bezug auf einen – ökonomische Logiken folgenden – Untersuchungsgegenstand wird hingegen ausführlich reflektiert. In Bezug auf den zweiten Aspekt erscheint aber die von der Ethnographin angenommene

---

10 Hierbei muss darauf hingewiesen werden, dass diese Figur auf Helen Schwartzman zurückgeht, die mit Überlegungen zum „studying up and studying down“ (Schwartzman 1993, S. 27ff.) in Organisationen bereits 1993 für eine macht- und statussensible ethnographische Forschungspraxis in Organisationen plädiert hat.

Funktion einer „Betriebschronistin“ problematisch. Der von Götz eingebrachte Hinweis auf den „systemimmanenten Verwertungsdruck“ (Götz 2000, S. 66, s.o), dem Organisationen ausgesetzt sind, kann hier genügen, um die Gefahr des Verlustes einer in erster Linie erkenntnistheoretischen Ausrichtung von Organisationsethnographie zu verdeutlichen. Der Hinweis auf die Bedeutsamkeit von Artefakten in Organisationen erscheint für die vorliegende Studie anschlussfähig. So wird die Artefaktanalyse – und auch vorliegende Studie wird dies in ähnlicher Weise tun (vgl. Abschnitt 4.2) – als wichtiger Bestandteil organisationsethnographischer Forschungsarbeit erkannt (vgl. Richter 2007, S. 53).

Ebenfalls in der Tradition ethnologischer Organisationsforschung steht die organisationsethnographische Studie zur interkulturellen Verständigung in deutsch-koreanischen Wirtschaftsunternehmen von Jinchul Choi (2010). Im Fokus der Untersuchung stehen Praktiken und Interaktionen von „wirtschaftlich Handelnden an ihrem Arbeitsplatz“ sowie im „Geschäftsalltag mit anderskulturellen Partnern“ (ebd., S. 84). Hinsichtlich der anvisierten Rekonstruktion von Umgangsformen mit kulturellen Differenzen wird in Anschluss an Alois Moosmüller dabei substantiell zwischen einem internationalen Handlungskontext der Wirtschaftsorganisation und einem multikulturellen Handlungskontext der Gesellschaft unterschieden (vgl. Moosmüller 2009, Choi 2010, S. 27f.). Methodologisch bedeutsam ist hier die Feststellung, dass im Unterschied zum gesellschaftlichen Kontext das Handeln der Akteure im internationalen Kontext (der Wirtschaftsorganisation) aufgabenbezogen und strukturiert verläuft und zudem marktwirtschaftlichen Anforderungen und Zwängen unterliegt (vgl. Choi 2010, S. 28f.). Die Wirtschaftsorganisation hat nicht nur ein klar geregeltes und aufgabenbezogenes Zugehörigkeitsverhältnis, sondern als *global player* im Umgang mit anderskulturellen Partnern auch klare Vorstellungen von interkultureller Kooperation (vgl. ebd.). Die Mitglieder der Organisation – die wirtschaftlich Handelnden – sehen sich hier anderen Ansprüchen und Verpflichtungen hinsichtlich des interkulturellen Verstehens ausgesetzt, als dies außerhalb des organisationalen Kontexts der Fall ist. So nimmt Choi an, dass im wirtschaftlichen Kontext die Begegnung von Menschen bzw. Mitarbeitenden mit „anderskulturellen“ (ebd., S. 29) Hintergründen und Erfahrungen anders gefördert werden, als dies im alltäglichen Kontext der Gesellschaft der Fall ist. Es muss an dieser Stelle anerkennend hervorgehoben werden, dass im Unterschied zu den meisten ethnographischen Studien in Organisationen der organisationale Kontext und seine Implikationen reflektiert werden und dass ein erkennbarer organisationaler Rahmen der ethnographischen Forschung gezeichnet wird. Im Hinblick auf die mich an dieser Stelle interessierende methodologische Frage, wie eine Organisationsethnographie beschaffen sein muss, sind diese kontextuellen Überlegungen hilfreich. Wenngleich der eigentliche Fokus der ethnographischen



Forschung nicht auf dem Gegenstand Organisation, sondern auf wirtschaftlich Handelnden im organisationalen Kontext liegt. So mag zu diskutieren sein, ob der Titel der Studie „Organisationsethnographie im interkulturellen Kontext“ treffend das bezeichnet, was ethnographisch untersucht wird. Unter dem Terminus *Organisationsethnographie* soll in vorliegender Arbeit dezidiert die Ethnographie von Organisationen verstanden werden. Vielversprechend und für die methodologische Diskussion einer Ethnographie von Organisationen unumgänglich ist der traditionsreiche Diskurs einer *Anthropology of Organizations* und einer *Organizational Ethnography* im anglo-amerikanischen Raum.

### 2.1.2 Anthropology of Organizations und Organizational Ethnography

Der englischsprachige Diskurs hält eine Vielzahl ethnographischer Studien zum organisationalen Miteinander-Leben und -Arbeiten (siehe Sammelbände von Gellner und Hirsch 2001 sowie Ybema et al. 2010) bereit. Es existieren gegenstandstheoretische Beiträge zur Frage nach spezifischen Erkenntnisinteressen organisationsethnographischer Forschung (vgl. Bate 1997; van Maanen 2001), gegenstandsbezogene und methodologische Reflexionen zu Fragen des Feldzugangs, zu Fragen der Bewegung und Positionierung des Organisationsethnographen im Feld und im Verhältnis zum untersuchten Gegenstand (vgl. Schwartzman 1993) sowie zu Fragen organisationsethnographischer Strategien und Formen der Datenerhebung und ihrer Repräsentation (vgl. Cziarniawska-Joerges 1992; Cziarniawska 1997). Um so mehr verwundert die weitgehende Vernachlässigung dieser Diskussionen im deutschsprachigen Diskurs. Im Folgenden kann hier keine ausführliche Analyse und Darstellung der Genese und Wirkung des Diskussionszusammenhangs erfolgen. Vielmehr nehme ich Bezug auf einige Beiträge und Studien, die in sozialanthropologischer und sozialkonstruktivistischer Ausrichtung eine *Anthropology of Organizations* begründen, sowie auf einige neuere Schriften, die unter dem Label *Organizational Ethnography* in den kritischen Organisations- und Managementwissenschaften firmieren und in dieser Ausrichtung für mein Erkenntnisinteresse an einer Ethnographie von Organisationen relevant werden. Dies geschieht in der Absicht, den methodologischen Rahmen vorliegender Studie zu präzisieren und zugleich meine eigene ethnographische Forschungsperspektive in einen organisationsanthropologischen Zusammenhang zu stellen. Dass organisationsethnographische Forschungen in letzter Zeit einen hohen Zuwachs verzeichnen, zeigt sich am deutlichsten in der Dichte der Publikationen zu dieser Thematik. Allein unter dem Stichwort *Organizational Ethnography* sind in den letzten Jahren zwei

Methodenbücher (Kostera 2007; Neyland 2008) und ein Sammelband (Ybema et al. 2010) erschienen. Des Weiteren existiert seit 2012 eine Zeitschrift, die sich dezidiert mit methodologischen Fragen und empirischen Befunden organisationsethnographischer Forschung auseinandersetzt (Brannan et al. 2012). Die Wurzeln dieses ethnographischen Forschungsinteresses an Organisationen reichen allerdings weit zurück. So werden oftmals die eingangs zu diesem Abschnitt genannten Hawthorne-Studien (Mayo 1933) als Beginn der Verwendung anthropologischer Methoden in der Organisationsforschung markiert (vgl. Schwartzman 1993, S. 5f.; Ybema et al. 2010, S. 3), in deren Folge eine Vielzahl von Studien unterschiedlichster Provenienz entstanden sind, die über die Verwendung ethnographischer Forschungsstrategien etwa informelle Aspekte organisationalen Miteinanders (vgl. Goffman 1959/2003) oder formale und bürokratische Bedingungen der Arbeit (vgl. Gouldner 1954) erforschten (für einen ausführlichen Überblick vgl. Ybema et al. 2010, S. 3f.). Folgen die Feldstudien in und von Organisationen der 1950er und 1960er Jahre jedoch vordergründig – mit Ausnahme der eben genannten – einem behavioristischen Erkenntnisinteresse und fokussieren entsprechend die Meßbarkeit von Strukturen und Verhalten in Organisationen (vgl. ebd.), entsteht mit der Debatte um „organizational culture“ (vgl. Smircich 1983; Schein 2004) der Nährboden für eine Renaissance qualitativer und ethnographischer Ansätze der Organisationsforschung. In diesem Zusammenhang sind auch die frühen Bemühungen von John van Maanen zur Etablierung einer *Organizational Ethnography* zu verorten (vgl. van Maanen 1979). Bezeichnend hierfür kann auf ein von ihm gemeinsam mit Peter K. Manning und Marc L. Miller verfasstes Vorwort in dem Band „Ethnography in Organizations“ von Helen Schwartzman (1993) verwiesen werden. Pointiert wird hier die Notwendigkeit einer methodologischen und gegenstandsbezogenen Reflexion ethnographischer Fokussierung und Gegenstände erkennbar. In Abgrenzung zu Dörfern, Familien und Gesellschaften als traditionelle Felder ethnographischer Arbeit wird in Bezug auf die Organisation als Gegenstand ethnographischer Forschung festgestellt:

“(O)rganizations are ‘formal’ in the sense of having explicit tasks to accomplish and ‘informal’ in the sense of the way members continually negotiate with one another in the interpretation and carrying out such tasks” (van Maanen/Manning/Miller 1993, S. vii).

Dieser kurzen, den Gegenstand trefflich charakterisierenden Aussage zur Folge ist es Aufgabe einer *Organizational Ethnography*, die (Arbeits-)Kultur der jeweiligen Organisation zu beschreiben, wie sie aus dem „interplay between these so called formal and informal aspects of organizational life“ (ebd.) hervorgeht. Diese und

Die Übersetzung der Organisation

Pädagogische Ethnographie organisationalen Lernens

Engel, N.

2014, XVI, 440 S. 11 Abb., 5 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-03534-1