SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Vertrauen und Führung in Organisationen: Herausforderungen einer qualitativen Sekundäranalyse

Richter, Caroline

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Richter, C. (2018). Vertrauen und Führung in Organisationen: Herausforderungen einer qualitativen Sekundäranalyse. *AIS-Studien*, *11*(1), 104-119. https://doi.org/10.21241/ssoar.64858

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 11, Heft 1, Mai 2018, S. 104-119

Caroline Richter[1]

Vertrauen und Führung in Organisationen: Herausforderungen einer qualitativen Sekundäranalyse

Abstract: Zunehmende Komplexität und Ungewissheit prägen die Arbeitswelt, Entwicklungen wie die Globalisierung und Digitalisierung setzen sie erheblichem Wandel aus. Als eine mögliche Ressource im Umgang mit Wandel und als Gestaltungsanforderung für Führung wird *Vertrauen* aufgeworfen. Dieser Beitrag berichtet über ein Dissertationsprojekt, das Vertrauen auch aus der und für die Führungsperspektive innerhalb von Organisationen konkretisiert. Hierfür wurden Interviewtranskripte anhand der Grounded Theory-Methodologie erneut analysiert, die in einem vorangegangenen Forschungsprojekt für eine inhaltsanalytische Auswertung erhoben worden waren. Am Beispiel ausgewählter Befunde werden in diesem Aufsatz die methodologisch-methodischen Besonderheiten herausgestellt, die diese Form der qualitativen Sekundäranalyse ohne Nachnutzungseinwilligung und in der Forschungshaltung der Grounded Theory-Methodologie begleiten.

1 Vertrauen und Führung in der sich wandelnden Arbeitswelt

Ungewissheiten stellen die Handlungsfähigkeit von und in Organisationen bzw. von Akteuren vor neue Herausforderungen (vgl. Böhle 2013). Arbeitswelten befinden sich, so der Tenor der einschlägigen Forschung, in einer „permanenten Reorganisation“ (Kratzer 2003, S. 192), bei der

> „die einzige Stabilität, zumindest auf absehbare Zeit, der Wandel sein wird“ (ebd.).

Die tayloristischen Strukturprinzipien – wie restriktive Arbeitsabläufe, monotone Tätigkeiten am Fließband und starre arbeitsteilige Produktionsabläufe – weichen deregulierenden Konzepten der Arbeitsteilung und Mitarbeiterführung (vgl. Sauer 2017). Outsourcing, wertschöpfungsorientierte Netzwerke, Dezentralisierung und damit verbundene Autonomie und Eigenverantwortung von Organisationseinheiten haben an Bedeutung gewonnen (vgl. Bach et al. 2003). Projektförmige Arbeitsgestaltung und intra- oder interorganisationale Kooperationen sind omnipräsent (vgl. Boltanski/Chiapello 2003).

Als ein wesentlicher koordinierender Faktor im Umgang mit Ungewissheiten und „Kontingenzüberwinder *par excellence*“ (Ortmann 2009, S. 204; Kursivsatz im Original, ähnlich: Bachmann 2014) wird häufig und explizit *Vertrauen* aufgeworfen, vorrangig als Gestaltungsproblem und ungedeckter Bedarf (vgl. Seligman 2000; dazu kritisch: Frevert 2013; O’Neill 2002). Es überrascht nicht, dass die Zahl der deutschen Aufsätze und Monografien zum Gegenstand Vertrauen seit den 1990er Jahren zugenommen hat (z. B. Baberowski 2014; Endreß 2002; Hartmann 2011; Hartmann/Offe 2001; Maring 2010; Osterloh/Weibel 2006; Preisendörfer 1995).

Das *Konstrukt* Vertrauen ist in der soziologischen Literatur vielfältig und z. T. widersprüchlich definiert (vgl. dazu z. B. Endreß 2002). Im deutschen Sprachraum ist

---

[1] Dr. Caroline Richter, Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum. E-Mail: caroline.richter@rub.de.
Mit bestem Dank an Frank Kleemann für seine hilfreichen Anmerkungen.

vor allem Luhmanns (2014 [1968]) „Mechanismus zur Reduktion von Komplexität“ (ebd.) oft zitiert. In den vergangenen Jahren wurden modale Ansätze geschärft, die sich mit dem „Wie“ von Vertrauen befassen: Vertrauen im Allgemeinen als „reflexiv“, „habitualisiert“ und „fungierend“ (Endreß 2002, S. 66 ff.) oder Vertrauen im Kontext von Arbeit und Organisation als „reflexiv-erfahrungsbasiert“ (Böhle et al. 2014, S. 43 ff.). Vertrauen wird also im jeweiligen Kontext spezifiziert.

Die einschlägigen Debatten aus der Arbeits- und Industriesoziologie, aber auch der Managementforschung und Organisationssoziologie weisen darauf hin, dass Wandel, Entgrenzung, Vermarktlichung, Subjektivierung, Hierarchieabbau, Technisierung sowie neue Formen von Kontrolle und Standardisierung bei gleichzeitigem Abbau sozialer Interaktionen neue Herausforderungen für die Gestaltung von Vertrauen erzeugen (vgl. z. B. Böhle et al. 2014; Schilcher et al. 2012). Vor allem im Kontext von Veränderungsprozessen und der begleitenden Interaktion und Kommunikation wird Vertrauen eine hohe Relevanz zugeschrieben, denn es fungiere „zwischen sozialem Kitt und der Senkung von Transaktionskosten“ (Maring 2010), aber auch als organisationale Gefahr und Innovationsrisiko (z.B. Heisig/Littek 1995; Jäger/Coffin 2014; Kern 1997). Die anwendungsorientierte, multi- und interdisziplinär ausgerichtete Management- und Organisationsforschung richtet ihre Bemühungen vorrangig auf die Mikroebene und die Gestaltbarkeit von Vertrauen als „soziale Ressource“ (Geramanis 2002; vgl. z. B. Bachmann et al. 2015; Blank 2011; Bruckner 2016; Frey 2016; Ripperger 2003; Schweer/Thies 2003; Vogt 1997). Kramer (2011) hebt jedoch hervor, dass in derartigen Debatten das komplexe Zusammenspiel von Vertrauen und Führung unterschätzt bleibe.

Dass die Gestaltung von Vertrauen in Organisationen vorrangig Aufgabe und Gegenstand von Führungskräften ist, scheint in der deutschen Literatur Konsens zu sein (vgl. Böhle et al. 2014, S. 105 ff., 171 ff.; Kriegesmann et al. 2013). Führungskräften wird im Zuge von Wandlungsprozessen und den damit verbundenen neuen Anforderungen an Kontrolle und Planung seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts hohe Bedeutung zugeschrieben (vgl. Boltanski/Chiapello 2003). Manager wurden als Inbegriff von Modernität und als neue Wirtschaftselite stilisiert und zu einem eigenen Gegenstand der sich entwickelnden Managementforschung und -theorien. Letztere waren und sind weitgehend dominiert von den Theorien rationaler Wahl, die sich der Überlegungen Webers bedienen und funktional auf ökonomische Mehrwerte abzielen (vgl. Deutschmann et al. 1995; Pohlmann 2011). Als Personal einer Organisation wurden Führungskräfte aber auch zu einer austauschbaren und gehandelten Ressource, die Selbsterhalt durch Selbstcharismatisierung praktiziert (vgl. Pohlmann 2007, S. 11). Führungskräfte stellen vor diesem Hintergrund nicht nur Funktionsträger dar, die die Folgen des organisationalen Wandels verwalten und steuern, sondern sie sind auch selbst mit Vermarktlichung, Entgrenzung und Subjektivierung konfrontiert, was sie zu einer interessanten Zielgruppe für Forschungen zur Mikro- und Mesoebene von Arbeit und Organisation macht.

Der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie sowie der Organisationssoziologie wird eine gewisse Zurückhaltung gegenüber dem Konstrukt Vertrauen konstatiert.

So stellt z. B. Heisig (2017) fest, dass das Thema Vertrauen in der Arbeits- und Industriesoziologie eher randständig sei:

> „Vertrauen [wird] als eigenständige Analysekategorie für die Interpretation empirischer Befunde kaum herangezogen […], sondern [läuft] gewissermaßen mit in anderen Diskursen (etwa in der Debatte um die Subjektivierung von Arbeit)“ (ebd., S. 317).

Empirische Forschung ist rar, über das Charakteristische von Vertrauen innerhalb von Arbeit und Organisationen ist ebenso wenig bekannt wie über das Zusammenspiel von Vertrauen und dem Wandel von Arbeit und Führung.

Das hier zugrunde liegende Dissertationsprojekt, das die Charakteristika von Intraorganisationsvertrauen anhand von Interviews mit Führungskräften herausgearbeitet hat, widmete sich vor dem Hintergrund dieser Forschungslücken den Nuancen, anhand derer Führungskräfte Vertrauen konstruieren und praktizieren. Dabei bestätigte sich Möllerings (2013) Befund, dass „Vertrauen (…) sowohl Substantiv als auch Verb“ (ebd.) ist, dass also Konstrukte und Praktiken selbst theoretisch-analytisch untrennbar sind und nur als aufeinander bezogen interpretiert werden können. Daher changieren in den Befunden Beschreibungen von Handlungspraktiken und Prozessbeschreibungen sowie deren Deutungen. Für die weitere Lesart des Begriffs Vertrauen sei an dieser Stelle vorgegriffen: Was Führungskräfte für Vertrauen halten, lässt sich im Anschluss an Möllering (2001, 2006) und seinem Rekurs auf Simmels „Handeln als ob“ am besten als „visionär und konstruktiv“ beschreiben: Vertrauen rahmt Handeln von Akteuren visionär, weil sie Vertrauen Orientierung über zukünftiges Handeln zuschreiben; konstruktiv, weil Vertrauen eine legitime Formel für das Bedürfnis nach Vertrautheit, Verlässlichkeit, Wohlbefinden und Schutz darstellt.

2 Forschungsdesign

Die für die Untersuchung ausgewählten Daten wurden im Rahmen des Projektes „Vertrauen und Vertrauensmanagement in Organisationen“[2] generiert. Der Datenkorpus umfasste 70 Interviewtranskripte, erhoben zwischen 2010 und 2011 in vier Wirtschaftsorganisationen. Die Frage des Primärprojektes lautete: „Wie kann Vertrauen gemanagt werden?“. In den leitfadengestützten problemzentrierten Interviews des Primärprojektes wurde Vertrauen als reflexive Kategorie zugrunde gelegt und explizit aufgeworfen. Die Interviews wurden pro Unternehmen in zwei möglichst heterogenen Abteilungen (hinsichtlich Personalstruktur und/oder Aufgabenspektrum) mit Beschäftigten unterschiedlicher Statusgruppen, vom Auszubildenden bis zum Vorstand, durchgeführt. Anschließend wurde eine Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) vorgenommen. Die Fragen des Interviewleitfadens und die Auswertungskategorien basierten auf ausgewählten Dimensionen von Vertrauenskonstrukten und -funktionen aus der Management- und der soziologischen Vertrauensforschung, auch mit konzeptuel-

[2] Das Projekt war Teil des Forschungs- und Entwicklungsverbundes "Vertrauens- und Kompetenzmanagement als System zur Balance zwischen Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen“ (Kurztitel: CCMsquare; gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Förderschwerpunkt „Balance von Flexibilität und Stabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt“, FKZ 01FH09158; Laufzeit 2009 bis 2013) an der Ruhr-Universität Bochum. Es zielte in eher utilitaristischer Orientierung darauf ab, konkrete Ansätze der Praxis erstens für ein gelingendes Vertrauensmanagement und zweitens für ein integriertes Vertrauens- und Kompetenzmanagement zu identifizieren und transferfähig aufzubereiten.

lem Interesse (z. B. zum subjektiven Vertrauensbegriff), vorrangig aber mit engem Handlungsbezug (z. B. zur Gestaltung von Kontrollen).

Wie so oft in der empirischen Sozialforschung wurde bereits im Zuge der Erhebungsphase das vielseitige Potenzial der Daten erkennbar, das im Rahmen der Primärforschung aber nicht ausgeschöpft werden konnte. So entwickelte sich die Idee, mit dem Forschungsprojekt ein Dissertationsprojekt zu verbinden – ebenfalls sicher wie so oft in der empirischen Sozialforschung. Im Gegensatz zu vielen Projekten, in denen ein Dissertations- ein Drittmittelprojekt begleitet, stellten sich hier zwei Faktoren anders dar: Erstens konnte wegen des Arbeitsaufwands während der Primärforschung erst zu deren Abschluss mit der Konkretisierung des Dissertationsprojektes begonnen werden, zweitens umfasste der Kooperationsvertrag mit den Unternehmen die Nutzung der Daten ausschließlich im Zusammenhang mit dem Primärprojekt innerhalb der Laufzeit – eine Regelung, die dem im Jahr 2010 noch geringen Bewusstsein für Nachnutzungspotenziale geschuldet war.

Die Idee einer weiteren Nutzung der Daten wurde von einem kontextspezifischen Interesse geleitet, denn was Vertrauen innerhalb von Organisationen kennzeichnet und von anderen Kontexten unterscheiden könnte, war noch nicht Gegenstand einer empirischen Auseinandersetzung. Die Forschungsfrage lautete: „Wie wird Vertrauen innerhalb von Organisationen konstruiert und praktiziert?“. Die erneute Analyse zielte darauf ab, empirische Erscheinungsformen/Konstrukte und Handlungsformen/Praktiken herauszuarbeiten, die für Vertrauen in diesem besonderen Kontext charakteristisch sind.

Für die Untersuchung wurde eine Form der Sekundäranalyse vorgenommen, die der sogenannten *supplementary analysis*, also der ergänzenden und vertiefenden Analyse nach Heaton (1998, 2004, 2008) zuzuordnen ist. Die Bearbeitung wurde in der methodologischen Haltung und in Anlehnung an das methodische Vorgehen der Grounded Theory nach Strauss (1998 [1991]) bzw. Strauss/Corbin (1996) durchgeführt. Die „Grounded Theory-Methodologie“ (GTM) (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 193) steht für eine pragmatistisch und handlungstheoretisch-interaktionistisch begründete Forschungshaltung, mit der theoretische Erkenntnis über einen bestimmten Gegenstand mit Handlungs- und Prozessorientierung (vgl. Strauss/Corbin 1996, S. 23) generiert und bestehende Theorien kritisch hinterfragt werden sollen. Sie soll nicht einen jeweils spezifischen Fall der sozialen Wirklichkeit beleuchten, wie es z. B. viele Fallstudien beabsichtigen, ebenso wie die vorausgegangene Primärstudie.

Der gesamte Datensatz wurde in einem diskriminierenden, kontrastiven Sampling auf sechs Interviews mit Führungskräften, jeweils zwei pro Unternehmen, zugespitzt. Die Auswahl der Daten konzentrierte sich erst im Laufe des Prozesses auf die Statusgruppe der Führungskräfte. Es zeigte sich in der Auseinandersetzung mit ihren Schilderungen, dass sie einerseits Arbeit über Vertrauen gestalten und dabei die Organisation formal und informell repräsentieren, andererseits selbst in Arbeitsprozesse und kollegiale Beziehungskonstellationen eingebundene Beschäftigte sind und auch als solche berichten. Die Interviews waren mit männlichen Angehörigen der

Führungsebene unterhalb des Topmanagements der drei Unternehmen geführt worden. Die ausgewählten Interviews zeigten innerhalb eines Unternehmens kontrastierende Merkmale der Führungskräfte, vorrangig in Bezug auf unterschiedliche berufliche Erfahrungsspektren (vgl. Böhles „reflexiv-erfahrungsbasiertes Vertrauen innerhalb von Organisationen“ 2014):

- in Unternehmen A eine kurze (Interviewter A1) vs. lange (Interviewter A2) Betriebszugehörigkeit,
- in Unternehmen B eine eher positive (Interviewter B1) und eine eher skeptische (Interviewter B2) Sicht auf ein neues Management-Tool zur Personalentwicklung,
- in Unternehmen C eher kurze Managementerfahrung aus einem einzigen Unternehmen (Interviewter C1) vs. breite Managementerfahrung, die u. a. zahlreiche Interimsmanagements umfasst (Interviewter C2).

Im Zuge der sekundäranalytischen Untersuchung waren methodische Anpassungen erforderlich, denn eine Sekundäranalyse bereits vorliegender Daten steht im Widerspruch zu einigen zentralen Prinzipien der GTM. Zur Illustration werden zunächst einige Befunde zu einem Kode skizziert.

3 Vertrauen und Führung in Organisationen

Von den Befragten selbst und ohne Impuls von Außen wurde im Rahmen der Interviews die Redewendung „miteinander ein Bier trinken können“ aufgeworfen.[3] Derartige Topoi erfordern ein interpretatives Vorgehen, mit einer Inhaltsanalyse können sie nicht erschlossen werden. Dieser In-vivo-Kode illustriert besonders anschaulich die Verbindung von Privatem und Beruflichem, Fachlichem und Persönlichem, Kalkulativem und Affektivem, das Vertrauen aus und für die Perspektive von Führung kennzeichnet. Dieser Kode beinhaltet sowohl eine sachlogisch-instrumentelle Reflexivität als auch eine Offenheit, die über die berufliche Rolle hinaus- und weit in das Privat-Persönliche hineingeht.

Der Ausdruck ‚miteinander ein Bier trinken können‘ steht für die Möglichkeit zur Annäherung und verweist auf das Szenario einer unkomplizierten, zwanglosen, einigermaßen unverfänglichen Gesprächsatmosphäre, in der Akteure bereit sind, sich offener zu zeigen und sich damit verletzbarer zu machen als innerhalb der Organisation.

Um freiwillig, ggf. in einem informellen Rahmen miteinander ein Bier trinken zu können, sind bestimmte Voraussetzungen nötig:

> „Ich sollte auf einer menschlichen Basis mit ihm klarkommen. Das heißt jetzt nicht zwingend, dass ich jedes Wochenende mit demjenigen ein Bier trinken gehen muss. Aber es sollte heißen, dass ich mit ihm ein Bier trinken [stockt] könnte. Es gibt auch Leute, wo ich das mir nicht vorstellen kann, sagen wir mal so. So, dass da einfach eine gewisse Basis zueinander herrscht.“ (C1, 366-372)

[3] Obwohl von vielen Interviewten aufgeworfen, wird hier nur ein Interviewter („C1“) zitiert.

Das unverfängliche gemeinsame Bier dient der Sondierung von Berührungspunkten innerhalb, aber eben auch außerhalb der Organisation. Darüber kann geprüft werden, welchen Charakter das persönliche Verhältnis haben kann und ob es die Möglichkeit bietet, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen oder zu vertiefen – oder eher nicht. Auf jeden Fall hilft es, eine Person besser kennenzulernen und somit besser einschätzen zu können.

Damit ist noch nichts darüber gesagt, ob sich dann tatsächlich ein Vertrauensverhältnis entwickelt oder welche Qualität dieses ggf. haben wird. Mit jemandem ein Bier trinken zu können – eine ungemein spannende reflexive Schleife – ist lediglich ein Indikator dafür, dass die betreffende Person sich vorstellen kann, dass sich die Beziehung über den beruflich-sachzentrierten Kontext der Organisation hinaus auch in den außerberuflichen, privaten Bereich verlagert. Die Bereitschaft zur Annäherung stellt unter Beweis, dass gegenüber einer anderen Person (oder auch auf einer abstrakteren Ebene: gegenüber bestimmten Gruppen oder der Organisation) keine Vorbehalte bestehen. Die Bereitschaft zu Offenheit signalisiert das Bestehen einer konstruktiven oder mindestens neutralen Erwartung, während das Vorenthalten von Offenheit eine bestehende negative Erwartung spiegelt. Fehlt diese „gewisse Basis“ – zu verstehen als eine persönliche Ebene in Abgrenzung zur beruflichen Ebene –, wird eher ausgeschlossen, dass ein Vertrauensverhältnis möglich ist und die Chancen dafür in informellen Begegnungen ausgelotet werden können. Ein negatives Gefühl weckt Bewusstsein und Skepsis, wobei irrelevant ist, ob diese affektive Wahrnehmung auf das Fachliche oder das Persönliche bezogen ist. Im Ergebnis führt es zu mehr Aufmerksamkeit, versetzt in Alarmbereitschaft und schafft Distanz.

Das Bier markiert hier die Schwelle zwischen Beruf und Freizeit, zwischen dem sachzentrierten Bereich der Organisation und dem personenzentrierten privaten Raum. Personen außerhalb ihrer Rolle als Organisationsmitglied zumindest ein wenig zu kennen, wird als potenziell vertrauensförderlich eingeschätzt. Damit werden der private Kontakt und das gemeinsam genossene Bier zugleich funktionalisiert: Außerhalb des Arbeitsbezugs und der Organisation gemeinsam ein Bier zu trinken oder etwas zu unternehmen fördert auch das Vertrauen innerhalb der Organisationsgrenzen. Das mögliche gemeinsame Bier steht nicht nur für die Bereitschaft zu Offenheit und Verletzbarmachen, sondern auch als Bereitschaft, Distinktion aufzuheben, d. h. die hierarchische Konstellation, die im hierarchisierten Raum der Organisation gilt, zumindest zeitweilig aufzuheben und sich (vermeintlich) auf Augenhöhe zu begegnen:

> „Ist es halt schon so, dass eben eigentlich alle versuchen, da jetzt nicht den Chef zu markieren, sondern eben zusammen zu agieren und eher ein Bier mit seinen Mitarbeitern trinken zu gehen, als demjenigen hinterher zu schreiben, sinngemäß. Und ich glaube, dass dieses Familiäre, ich weiß nicht, ob das das richtige Wort ist, halt bislang funktioniert und auch das Dementsprechende mit sich bringt.“ (C1, 538-543)

Das gemeinsame Bier, der direkte Kontakt, bei dem man auf die Insignien der autoritären Überordnung und Macht verzichtet (und eben nicht „den Chef markiert“), ist etwas annähernd „Familiäres“: Es ermöglicht Einschluss, Teilhabe und Zugehörig-

keit. Allerdings ist diese Form der Begegnung auch funktional: Sie dient als Kommunikationsraum, in dem Dinge unmittelbar geklärt werden können, was einem erspart, „hinterher zu schreiben“. Das „Familiäre“, das in den Daten wiederholt vorkommt und durchgängig positiv konnotiert ist, muss also auch einen Mehrwert haben, es muss in eine Rendite münden und somit rationalisierbar sein, aber es muss (zunächst) nicht ökonomisch relevant sein. Dass in dieser Weise auf Vertrauen referenziert werden kann, liegt darin begründet, dass Vertrauen einer „supererogatorischen Leistung“ (Luhmann, 2014 [1968], S. 55; Kursivsatz im Original)[4] gleichkommt: Vertrauen zu gewähren bietet die Chance auf einen Mehrwert durch Vertrauen. Dem steht die Möglichkeit gegenüber, sich diesen Gewinn entgehen zu lassen. Die Möglichkeit – nicht die Gewissheit – durch Vertrauen einen Vorsprung zu erzielen und der Gewinner zu sein, ist sehr verlockend und als Begründungszusammenhang anerkennungsfähig.

> „Aber es gibt eben viele Leute, die ich zum Teil auch mal privat so sehe, mit denen ich dann vielleicht auch mal Wochenende mal ein Bier trinke oder so was. Da ist das natürlich ein anderes Verhältnis, ein anderes Vertrauensverhältnis, wenn ich das mal so ausdrücken würde wollen, als jetzt bei Leuten, die jetzt neu dazugekommen sind, mit denen ich so gar nichts zu tun habe.“ (C1, 132-137)

Die Entwicklung von der Bereitschaft zur Annäherung über deren tatsächliche Umsetzung und die Bestätigung der positiven Erwartung bis hin zur Verstetigung erfordert Zeit und Wiederholung, damit tatsächlich eine strategisch relevante, „familiäre“, d. h. loyale Qualität entsteht.

Der Ausschnitt macht deutlich, dass eine private Annäherung nicht nur als erster Schritt zum Aufbau von Vertrauen zu verstehen ist, sondern als Raum für die Reaktualisierung bestehenden Vertrauens, ggf. auch als Chance zu seinem weiteren Ausbau. ‚Bier‘ steht als Symbol für die potenzielle Eröffnung einer Vertrauensbeziehung, es dient aber auch der Vergewisserung oder Vertiefung einer Vertrauensbeziehung.

In dieser Breite konstruktiver, legitimierender und Identifikation stiftender Möglichkeiten liegt der Grund dafür, warum Vertrauen von Führungskräften so relevant gesetzt und sein konstitutiver Wert für Arbeit und Organisationen betont wird. Aufgrund seines legitimierenden, Identifikation erzeugenden, visionären und konstruktiven Charakters kann Vertrauen einen Vorsprung gerade dadurch verschaffen, dass es ermöglicht, über ein rationales, Risiken absicherndes Investment hinauszugehen und Ungewissheit zu „suspendieren“ (Möllering 2006: 105 ff.). Denn Vertrauen kann nur dann gegeben werden, wenn nicht sämtliche Vorkehrungen getroffen wurden, um es abzusichern. Es ermöglicht, Probleme gemeinschaftlich zu bearbeiten, Weiterentwicklungen voranzutreiben und Nähe zu entwickeln.

Die Interpretation dieses Kodes illustriert die interpretative Auseinandersetzung mit einem Teilaspekt, der dann analytisch auf den übergeordneten Kode „Vertrauen als Offenheit“ verdichtet und schließlich in ein theoretisches Modell der „Institutionalisierung von Vertrauen“ eingefasst wurde. Die generellen Befunde der Studie können

[4] Das Konzept der Supererogation ist in der Theologie verankert und auch Gegenstand der Moralphilosophie bzw. (normativen) Ethik. Es bezeichnet einzelne Handlungen, mit denen jemand mehr leistet, als es seine Pflicht von ihm fordert (vgl. Wessels 2002).

hier nur kurz umrissen werden (s. ausführlich Richter 2017): Vertrauen innerhalb von Organisationen basiert auf einer konstruktiven Erwartung in Bezug auf das jeweilige Interesse, ist damit immer strategisch, politisch und stets prozesshaft an Informationen und Interessen gebunden, aber keinesfalls in einem rein ökonomischen Sinne. Es bietet vielmehr auf zwei Ebenen, die Vertrauen zu verbinden vermag, Mehrwert und Chancen auf Gewinn: auf strategisch-kalkulativer Ebene und zugleich auf strategisch-affektiver Ebene. Es verbindet Rolle und Person, Privatheit und Professionalität, Handeln und Struktur – und ermöglicht die Chance auf einen fachlich-sachlichen und zugleich persönlich-sozialen Mehrwert, der ohne Vertrauen nicht erreichbar wäre. Denn Vertrauen sichert den Vorsprung von Führungskräften ab, verschafft ihnen Informationen und stellt ihre Teilhabe sicher – auch, wenn dies nicht nur positiv sein muss. Vertrauen legitimiert auch, dass Führungskräfte das ihnen von Mitarbeiter*innen entgegengebrachte Vertrauen verraten, um bei ihrem Vorgesetzten als strategisch relevante Informanten glänzen und deren Vertrauen bestätigen und ggf. vertiefen zu können. Führungskräfte legitimieren über Vertrauen Konstellationen, in denen es an anderen belastbaren Begründungsreferenzen für Entscheidungen unter „fiktionalen Erwartungen“ (Beckert 2018) fehlt. Diese Legitimität ist fest verankert, Vertrauen ist aus Führungsperspektive institutionalisiert als organisationsimmanenter, relevant gesetzter „Wert“.

Insofern lässt sich das Spezifische an Intraorganisationsvertrauen aus der und für die Führungsperspektive formelhaft zusammenzufassen: Das Spezifische an Vertrauen im Organisationskontext ist, dass seine grundlegende Konstruktivität das (eigene) Handeln legitimiert und zugleich Teilhabe an Ressourcen ermöglicht.

Die Befunde untermauern insgesamt die strategische Nutzung von Vertrauen innerhalb von Organisationen. Zugleich widerlegen sie die vielfach versuchte Zuspitzung von Vertrauenskonzepten auf ökonomisch determinierte Ansätze rationaler Wahl (v. a. Coleman, 1995 [1991]) und zeigen den Einfluss von Privatem und Persönlichem außerhalb von Organisationsgrenzen auch auf die Arbeits- und Rollenverständnisse innerhalb der Organisationsgrenzen.

4 Herausforderungen einer qualitativen Sekundäranalyse in der Haltung der Grounded Theory-Methodologie

Die zunächst inhaltlich skizzierte Sekundäranalyse erforderte methodologisch-methodische Auseinandersetzungen und Modifizierungen der GTM, die eine Nutzung nur „in Anlehnung an“ oder „in der Haltung von“ ermöglichten. Zentrale Herausforderungen und Umgangsweisen im Forschungsverlauf werden nun am Beispiel ausgewählter Schritte im Prozess dargestellt: die Auswahl der Methode und ihrer Variante, die Auswahl der Daten und – unabhängig von der GTM – die Aufbereitung durch Anonymisierung.

4.1 Die Auswahl der Methode und ihrer Variante

Vorrangig ist die Entscheidung für die Nutzung der GTM zu erläutern. Dass die GTM als anleitend in Erwägung gezogen und schließlich für die Analyse und Interpretation

ausgewählt wurde, hängt mit dem Erfordernis zusammen, den Daten aus dem Primärprojekt mit frischem Blick begegnen zu können. Anders als die Annahme des Primärprojekts, Vertrauen könne sich als funktionale Eigenschaft gestalten lassen, lag der Schwerpunkt der Nachnutzung auf der konstruktivistischen Klärung dessen, was den Gegenstand charakterisiert, der Haltung folgend: Vertrauen im spezifischen Kontext ist, was die für den Kontext charakteristischen Akteure für Vertrauen halten. Die offene, flexible und freie Forschungshaltung war für die sekundäranalytische Auseinandersetzung mit den Daten hilfreich, weil sie sich in zweierlei Hinsicht vom Primärprojekt unterschied: Erstens ließ sich aufgrund ihrer interpretativen Ausrichtung – die im Gegensatz zur eher quantifizierend-deskriptiven Inhaltsanalyse steht – Distanz zur Arbeit am Primärprojekt schaffen; zweitens konnte Distanz zu bereits bestehenden Konzepten und Definitionen sowie zur breiten Literatur mit ihren vielfältigen Perspektiven auf den Gegenstand eingenommen und als theoretische Sensibilisierung einbezogen und nutzbar gemacht werden. Sie zwang dazu, nicht zu reproduzieren, sondern nach Neuem zu suchen, weil

> „noch nicht alle Konzepte, die in Bezug zu dem jeweils interessierenden Phänomenbereich stehen, gefunden und identifiziert wurden, zumindest nicht in dieser Population oder an diesem Ort“ (Strauss/Corbin 1996, S. 22).

Daraufhin stellte sich die Frage, ob GTM und die verfolgte Form der Sekundäranalyse überhaupt kompatibel sein können. Die grundlegende, von Strauss und Glaser (1967) entwickelte Form der Grounded Theory und die von Glaser (1992) spezifizierte Variante stehen zumindest auf den ersten Blick in potentiellem Widerspruch dazu: Die Tabula-rasa-Forderung der allein induktiv geleiteten Interpretation, die insbesondere von Glaser vertreten wird, lässt sich mit dem Vorwissen, das durch die Beteiligung im Primärprojekt zwangsläufig erworben worden war, nicht vereinbaren.[5] Die Variante nach Strauss (1998 [1991]) bzw. Strauss/Corbin (1996) war hingegen unmittelbar passfähiger. Hier ist im Gegensatz zur Tabula-rasa-Haltung gefordert, dass Forschende möglichst viel wissen und einbeziehen sollen, dafür dann allerdings ihr Vor- und Interpretationswissen als theoretische Sensibilisierungen reflektieren und offenlegen müssen. Diesem Anspruch konnte durch eine ausführliche Beschreibung der Vorbedingungen und Vorgehensweise recht problemlos entsprochen werden.

4.2 Die Auswahl der Daten

Die Auswahl und Zusammenstellung der Datenbasis für diese Untersuchung erfolgte in einem induktiv-deduktiven Prozess parallel zur schrittweisen Eingrenzung und Konkretisierung der Forschungsfrage. Sowohl die Schärfung der Fragestellung als auch die Interpretation erfolgten weitgehend zeitgleich und in Übereinstimmung mit der GTM. Die ebenfalls parallel mit der Interpretation erfolgende Auswahl der Daten erforderte jedoch eine Abwandlung.

Während die GTM das erste Interview einer Primärstudie als Basis einer weiterführenden nuancierenden oder kontrastiven Fallauswahl vorsieht, wurde in der hier

[5] Zugleich ist zu bedenken, dass Glasers Forderung auch als missverstanden diskutiert werden kann (vgl. Richter 2017, S. 96 Fn. 5), nicht zuletzt, weil gerade Glaser schon sehr früh Sekundäranalysen explizit befürwortete (vgl. Glaser 1963). Erforderliche methodologisch-methodische Auseinandersetzungen mit Sekundäranalysen unter Anwendung der GTM beginnen erst (vgl. Aßmann/Steffens i. V.).

beschriebenen Untersuchung zunächst das Interview mit „C1“ (s. die in 3 zitierten Passagen) zugrunde gelegt, das die Autorin als Primärforschende selbst geführt und damit detailliert erinnert hatte. Es wies zahlreiche reflexive Schleifen und Plausibilisierungen über das Konstrukt und die Handlungspraxis auf und trat schon im Primärprojekt als sehr reichhaltig für die interpretative Auseinandersetzung in Erscheinung. Von dort ausgehend wurden weitere Transkripte kodiert, nach thematischen Linien für das Forschungsinteresse und nach kontrastierenden Auffälligkeiten gesucht. Dabei wurde der für die GTM typische iterativ-zyklische Kodierprozess (offen, axial und selektiv) angewandt. Das Sampling und die Entscheidung darüber, ob und wann die Sättigung mit den vorhandenen Daten erzielt werden konnte, erfolgten aber innerhalb eines Datenbestands und damit nicht in Übereinstimmung mit dem für die GTM zentralen Prinzip des theoretical sampling. Eine besondere Herausforderung stellte die induktive Vorgehensweise dar, denn in dem großen Datensatz waren etliche interessante Fragestellungen und Kodes zu entdecken. Zugleich musste notwendigerweise zunehmend auf eine Fragestellung und die dafür relevanten Kodes fokussiert werden. In einer Sekundäranalyse von großen Datensätzen ohne vorherige eingegrenzte Fragestellungen sind daher noch stärker als in Primärforschungen Entscheidungen darüber zu treffen, ob für eine theoretische Sättigung ergänzend Daten erhoben werden sollen oder müssen – und welche Phänomene und Kodes in die Beantwortung der Fragestellung einbezogen oder auch ausgelassen werden.[6]

4.3 Die Aufbereitung durch Anonymisierung im Prozess des Kodierens

Die ersten ausgewählten Interviews wurden dann für die Nachnutzung aufbereitet, d. h. rigide anonymisiert. Denn erstens lag keine Einwilligungserklärung vor, die die Nutzung der Daten über das Primärprojekt hinaus erlaubt hätte, aber nach Rechtslage 2014/15 (und damit vor der ab 25.5.2018 geltenden Europäischen Datenschutzgrundverordnung, die Forschenden mehr Freiheiten einräumt) erforderlich war. Die Einwilligungen erstreckten sich ausschließlich auf die Nutzung innerhalb der Laufzeit und auf die Fragestellung des Primärprojekts. Nachträglich konnten sie aus mehreren Gründen nicht mehr eingeholt werden. Zweitens war im Primärprojekt lediglich eine Anonymisierung der für Publikationen und Vorträge genutzten, eher kurzen Abschnitte vorgenommen worden. Diese hätte für eine Veröffentlichung vollständiger Interviewtranskripte, wie sie im Rahmen der Auslage einer Dissertation erforderlich ist, nicht ausgereicht. Die rigide Anonymisierung mittels Paraphrasieren und faktischer Anonymisierung betraf berufsbiografische Aussagen, unternehmens- und abteilungs- bzw. teamspezifische Beschreibungen, persönliche Wertungen und individuelle Konstellationsbeschreibungen sowie spezifische Praktiken (ausführlicher z. B. Richter et al. i. V.; Rosenbohm et al. 2015). Forschungsethische Hinderungsgründe gegen die angestrebte Nachnutzung wurden unter der Bedingung einer umfassenden Anonymisierung nicht gesehen, auch wenn keine Einwilligung vorlag. Grundlage

[6] Die im Primärprojekt genutzte Methode der Qualitativen Inhaltsanalyse mitsamt ihrer Verfahrensstufen der theoriegeleiteten Entwicklung eines Kategoriensystems, der Probekodierung und der daran anschließenden Revision eben dieser Kategorien sowie der finalen Codezuordnung, Paraphrasierung und Zusammenfassung der Interviewaussagen hätte hingegen keinen Anpassungsbedarf nach sich gezogen. Sie ist nach Ansicht der Autorin sicher die pragmatischere Herangehensweise, auch für Sekundäranalysen.

dieser Einschätzung war die thematische Nähe von Thema und Forschungsfragen in Primärprojekt und Sekundäranalyse.

Für die Analyse resultierte aus der vorzunehmenden Anonymisierung aber ein erheblicher Mehraufwand, nicht nur durch den Arbeitsschritt der Aufbereitung, sondern auch durch den inhaltlichen Eingriff in die Daten. Nach der Auswahl und Anonymisierung lagen die Transkripte schließlich erheblich verändert vor. Es konnte nicht mehr alles daran gezeigt werden, was zur Auswahl der Interviewtranskripte geführt hatte. Ein Beispiel: Besonders dichte und detaillierte Beschreibungen von nahen, als außergewöhnlich brisant aufgeworfenen Beziehungskonstellationen mussten paraphrasiert werden, weil familiäre und amouröse Beziehungsangaben neben hohem Interpretationspotenzial auch ein zu hohes Re-Identifikationspotenzial beinhaltet hätten. Einige Passagen in den Daten wurden dadurch – erfreulicherweise an eher wenigen Stellen – so blass und verwässert, dass das Interpretationspotential nivelliert wurde. In einem Fall wurde dadurch das Transkript insgesamt so schwach, dass es gegen ein anderes ausgetauscht wurde, das sich nach der Anonymisierung in seinem Restgehalt als reichhaltiger erwies. Es wurde überprüft, was vom Sinngehalt der Daten nach der umfassenden Anonymisierung tatsächlich noch übrig blieb. Weil die Transkripte zu diesem Zeitpunkt auch in ihrer nicht-aufbereiteten Form gegenwärtig blieben, war es zunächst ungewohnt, so zu tun als wisse man nicht, was sich hinter Paraphrasen und faktischen Anonymisierungen verbarg. Bis dies gelang, war die zeitliche Distanz von einigen Wochen erforderlich. Ein zweiter vollständiger Analysedurchlauf (mit einigen Schleifen und Wiederholungen) erfolgte anschließend mit dem Ziel des Interpretierens der ausgewählten und anonymisierten Daten.[7]

5 Zusammenfassung und Diskussion

Der Beitrag beschrieb zunächst Vertrauen als Thema im Wandel von Arbeit. Die Forschungslücke zum komplexen Zusammenspiel von Vertrauen und Führung innerhalb von Organisationen wurde im Zuge eines sekundäranalytischen Dissertationsprojekts identifiziert und anhand der Grounded Theory-Methodologie bearbeitet.

Ein Einblick in die Daten und die vorgenommene Interpretation wurde anhand des Kodes „miteinander ein Bier trinken können“ gegeben, um anschließend zentrale Befunde der Sekundäranalyse zu skizzieren: Vertrauen innerhalb von Organisationen basiert auf einer konstruktiven Erwartung in Bezug auf das jeweilige Interesse von Akteuren und ist damit immer strategisch, politisch und stets prozesshaft an Informationen und Interessen gebunden, aber keinesfalls in einem rein ökonomischen Sinne. Vertrauen ist als legitimes Interesse und Gegenstand von Führung anerkannt. Aus und für die Perspektive von Führung verbinden sich in der Referenz auf Vertrauen Rolle und Person, Privatheit und Professionalität, Handeln und Struktur. Auf Vertrauen zu setzen, ermöglicht die Chance auf einen fachlich-sachlichen und zugleich persönlich-sozialen Mehrwert, der ohne Vertrauen nicht erreichbar wäre, und ist da-

[7] Eine durchaus mögliche Alternative bestand darin, alle Daten zunächst zu anonymisieren und erst die daraufhin aufbereiteten Daten zu sampeln und zu kodieren, was jedoch angesichts des umfangreichen Datensatzes einen unverhältnismäßig hohen Anonymisierungsaufwand bedeutet hätte.

mit immer strategisch, aber beinhaltet und verbindet eine kalkulative und eine affektive Ebene. Vor diesem Hintergrund ist vor allem die vielfach versuchte Verengung auf ökonomisch determinierte Ansätze rationaler Wahl als unhaltbar zu kritisieren.

Um zu diesen Befunden zu gelangen, war eine methodologisch-methodische Auseinandersetzung auf noch neuem Terrain erforderlich, die zum einen in Anpassungen der GTM an die Sekundäranalyse, zum anderen in der Aufbereitung und anonymisierten Nutzung vormals vollständiger Daten bestand. Diese Auseinandersetzung mündete in Einschätzungen über affirmative, kritische und ambivalente Implikationen.

Grundsätzlich positiv-bejahend ist aus der Erfahrung der aufgeworfenen Sekundäranalyse hervorzuheben, dass Daten auch in anonymisierter Form noch sehr reichhaltig für interpretative, auch induktive Ansätze sind. Für das hier vorgestellte Vorgehen waren vor allem das diskriminierende Sampling innerhalb des großen Datensatzes, die Aufbereitung durch Anonymisierung und die Veränderung der Beschaffenheit von Daten besonders aufwändig. Für eine Nachnutzung ohne zusätzliche Erhebung scheint ein umfangreicher Datensatz sicher besser geeignet als ein kleiner Datensatz. Zugleich ist eine zusätzliche Erhebung mit den Prinzipien und Schritten der GTM besser zu vereinbaren, weil nicht innerhalb von Transkripten gesampelt werden muss, sondern von einem bereits vorliegenden Transkript ausgegangen und induktiv ergänzend erhoben werden kann. Der induktive Sampling- und Sättigungsprozess der GTM und die Auseinandersetzung mit bestehenden Datensätzen sind nach Ansicht der Verfasserin aufwändiger als in Primärforschungen, denen die GTM zugrunde liegt. Zugleich lässt sich vielleicht besser als in Primärforschungen ein Überblick über Aspekte eines fraglichen Phänomens gewinnen. Hierbei dürften entscheidend sein, wie groß der Datensatz ist, ob bereits vorab eine Fragestellung konturiert ist und wie stark das Interesse der Primär- und der Sekundärforschung korrelieren.

Kritisch ist gegen die Sekundärnutzung eines bestehenden Datensatzes ohne zusätzliche Erhebung einzuwenden, dass Vorannahmen der Primärforschung und Primärforschenden mehr oder minder auch die Sekundäranalysen und -analysierenden beeinflussen. In einzelnen Interviewerfragen und Interviewverläufen spiegeln sich immer auch die Perspektiven und die Indexikalität der Primärforschenden, was ganze Passagen für das neue Erkenntnisinteresse unbrauchbar machen kann (etwa, weil Symboliken und Vergleiche von Interviewenden eingebracht wurden) oder die Nachnutzenden auf zu viele und zu diffuse „interpretative Fährten setzen“ kann.

Ambivalent ist die Nähe zu den Daten durch eine eigene Beteiligung an der Primärforschung einzuschätzen. Sie hat einerseits eine besonders gute Kenntnis der Daten und Orientierung innerhalb des Datensatzes sowie eine erhebliche theoretische Sensibilisierung ermöglicht. Zwei Aspekte aber waren aufwändig und eher hinderlich: Die fehlende, zum damaligen Zeitpunkt aber unerlässliche Einwilligung für die Nachnutzung und die nur partielle Anonymisierung innerhalb des Primärprojektes

führte dazu, dass die Daten für die Sekundäranalyse aufbereitet werden mussten. Weil dies aufgrund des Umfangs von 70 Transkripten nicht ex ante geleistet werden konnte, wurde dies im Zuge der vorgängigen Auswahl von Interviews durchgeführt. Die Daten veränderten sich durch die Anonymisierung in ihrem analytischen Potenzial. Passagen, die besonders anschauliche Beschreibungen von vertrauensassoziierten Konstrukten und Praktiken oder von den Interviewten als stigmatisierungsfähig gekennzeichneten Beziehungen enthielten, wurden zum Teil gehaltloser oder nicht mehr nutzbar. Sich selbst so sehr von den vormals vollständig bekannten Daten zu entfremden, dass das verbleibende Potenzial überhaupt eingeschätzt werden kann, stellt hierbei eine ungewohnte und mit Selbstdisziplinierung verbundene Aufgabe dar, die aber mit zunehmender Erfahrung sicher leichter fallen dürfte.

Insgesamt fehlen zum gegenwärtigen Zeitpunkt sowohl orientierende Beispiele zum konkreten Umgang mit spezifischen methodologisch-methodischen Herausforderungen als auch vergleichende Analysen von Forschungsbeispielen.[8] Konkrete Beispiele aber sind erforderlich, um Bedingungen und Implikationen von und für qualitative Sekundäranalysen einschätzen, abwägen und bewusst berücksichtigen zu können.

Literatur

Aßmann, S./Steffens, Y. i. V.: Von der materialen zur formalen Theorie: Über die Wiederverwendung qualitativer Daten im Rahmen der Grounded Theory-Methodologie. In: Richter, C./Mojescik, K. (Hg.): Vom Geben und Nehmen: Die Praxis der Aufbereitung und sekundäranalytischen Nutzung von qualitativen Daten in der Sozialwissenschaft und ihren Nachbardisziplinen. Wiesbaden

Baberowski, J. 2014: Was ist Vertrauen? Ein interdisziplinäres Gespräch. Frankfurt/M., New York

Bach, N./Buchholz, W./Eichler, B. (Hg.) 2003: Geschäftsmodelle für Wertschöpfungsnetzwerke. Wiesbaden

Bachmann, R. 2014: Was ist Vertrauen? Warum ist es wichtig und wie sollte man sich damit beschäftigen? In: Clases, C./Dick, M./Manser, T./Vollmer, A. (Hg.): Grenzgänge der Arbeitsforschung. Eine Festschrift für Theo Wehner. Lengerich, S. 85-91

Bachmann, R./Gillespie, N./Kramer, R.M. (Eds.) 2015: Trust in Crisis: Organizational and Institutional Trust Failures and Repair. Organization Studies, Special Issue, 36 (9)

Beckert, J. 2018: Imaginierte Zukunft. Fiktionale Erwartungen und die Dynamik des Kapitalismus. Berlin (englisches Original: 2016)

Blank, N. 2011: Vertrauenskultur: Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Wiesbaden

[8] Eine der wenigen Ausnahmen z. B. Rosenbohm et al. (2015). Im Herbst/Winter 2018 erscheint ein von Richter/Mojescik (i. V.) herausgegebener Sammelband, in dem Methoden und Beispiele beschrieben und diskutiert werden.

Böhle, F. 2013: Handlungsfähigkeit mit Ungewissheit – Neue Herausforderungen und Ansätze für den Umgang mit Ungewissheit. In: Jeschke, S./Jakobs, E.-M./Dröge, A. (Hg.): Exploring Uncertainty. Wiesbaden, S. 281-293

Böhle, F./Bolte, A./Huchler, N./Neumer, J./Porschen-Hueck, S./Sauer, S. 2014: Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit: Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik jenseits formeller Regulierung. Wiesbaden

Boltanski, L./Chiapello, È. 2003: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz

Bruckner, B. K. 2016: Organisationales Vertrauen initiieren. Determinanten des intraorganisationalen Vertrauens von Beschäftigten in Großunternehmen. Wiesbaden

Coleman, J. S. 1995 [1991]: Grundlagen der Sozialtheorie: Handlungen und Handlungssysteme. München

Deutschmann, C./Faust, M./Jauch, P./Notz, P. 1995: Veränderungen der Rolle des Managements im Prozeß reflexiver Rationalisierung. In: Zeitschrift für Soziologie, 24 (6), S. 436-450

Endreß, M. 2002: Vertrauen. Bielefeld

Frevert, U. 2013: Vertrauensfragen: Eine Obsession der Moderne. München

Frey, U. 2016: Vertrauen durch Strategie. Strategien in KMU einfach entwickeln und damit Vertrauen schaffen. Wiesbaden

Geramanis, O. 2002: Vertrauen. Die Entdeckung einer sozialen Ressource. Stuttgart

Glaser, B. G. 1963: Retreading Research Materials. The Use of Secondary Analysis by the Independent Researcher. In: The American Behavioral Scientist, 6 (10), S. 11-14

Glaser, B. G./Strauss, A. L. 1967: The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research. Chicago (deutsche Version: 1998)

Glaser, B.G. 1992: Basics of Grounded Theory Analysis: Emergence vs. Forcing. Mill Valley

Hartmann, M. 2011: Die Praxis des Vertrauens. Berlin

Hartman, M./Offe, C. 2001: Vertrauen: Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts. Frankfurt/M., New York

Heaton, J. 1998: Secondary Analysis of Qualitative Data. In: Social Research Update 22; Re-printed in: Miller, R.L./Brewer, J.D. (Eds.) (2003): The A-Z of Social Research. London, S. 280-285

Heaton, J. 2004: Reworking Qualitative Data. London

Heaton, J. 2008: Secondary Analysis of Qualitative Data. In: Alasuutari, P./Bickman, L./Branen, J. (Eds.): The SAGE Handbook of Social Research Methods. London, S. 506-519

Heisig, U. 2017: Vertrauen. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden, S. 483-488

Heisig, U./Littek, W. 1995: Wandel von Vertrauensbeziehungen im Arbeitsprozeß. In: Soziale Welt, 46 (3), S. 282-304

Jäger, W./Coffin A.R. 2014: Jenseits der Kontrollillusion. Auf dem Weg zu einer Medientheorie der Führung und des Vertrauens in Organisationen. Weinheim

Kern, H. 1997: Vertrauensverlust und blindes Vertrauen: Integrationsprobleme im ökonomischen Handeln. In: Hradil, S. (Hg.): Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften. Frankfurt/M., New York, S. 271-282

Kramer, R.M. 2011: Trust and Distrust in the Leadership Process: A Review and Assessment of Theory and Evidence. In: Bryman, A./Collinson, D./Grint, K./Jackson, B./Uhl-Bien, M. (Eds.): The SAGE Handbook of Leadership. Thousand Oaks, S. 136–150

Kratzer, N. 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin

Kriegesmann, B./Kley, T./Lücke, C./Dienberg, T./Warode, M./Gerundt, M./Rosenmüller, S. 2013: Vertrauensorientiertes Changemanagement. Gestaltungsideen für nachhaltigen Wandel in Organisationen. Band 29. Bochum

Luhmann, N. 2014 [1968]: Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion von Komplexität. 5. Auflage. München, Konstanz

Maring, M (Hg.) 2010: Vertrauen – zwischen sozialem Kitt und der Senkung von Transaktionskosten. Karlsruhe

Mayring, P.A.E. 2010 [1983]: Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim

Möllering, G. 2001: The Nature of Trust: From Georg Simmel to a Theory of Expectation, Interpretation and Suspension. In: Sociology, 35 (2), S. 403-420

Möllering, G. 2006: Trust: Reason, Routine, Reflexivity. Oxford

Möllering, G. 2013: „Vertrauen“ ist sowohl Substantiv als auch Verb: Prozesse der Vertrauensarbeit im Management. In: Zeitschrift Führung + Organisation zfo, 82 (2), S. 84-88

O’Neill, O. 2002: A Question of Trust. The 2002 Reith Lectures. Cambridge

Ortmann, G. 1999: Kalte Füße. Zehn Facetten der Entstehung und Beschwichtigung von Angst in Organisationen. In: Freimuth, J. (Hg.): Die Angst der Manager. Göttingen, S. 69-96

Ortmann, G. 2009: Management in der Hypermoderne. Kontingenz und Entscheidung. Wiesbaden

Osterloh, M./Weibel, A. 2006: Investition Vertrauen. Prozesse der Vertrauensentwicklung in Organisationen. Wiesbaden

Pohlmann, M. 2007: Management und Führung: eine managementsoziologische Perspektive. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 30, S. 5-20

Pohlmann, M. 2011: Welche Werte in den Führungsetagen? Darstellungsmuster und Geltungsgründe von Moral im deutschen Top-Management. In: Pohlmann, Markus Lämmlin, Georg (Hg.): Neue Werte in den Führungsetagen? Kontinuität und Wandel in der deutschen Wirtschaftselite. Herrenalber Forum Bd. 64. Bad Herrenalb, S. 79-103

Preisendörfer, P. 1995: Vertrauen als soziologische Kategorie. Möglichkeiten und Grenzen einer entscheidungstheoretischen Fundierung des Vertrauenskonzepts. In: Zeitschrift für Soziologie, 24 (4), S. 263-272

Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. 2014 [2008]: Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch. München

Ripperger, T. 2003: Ökonomik des Vertrauens: Analyse eines Organisationsprinzips. Tübingen

Richter, C. 2017: Vertrauen innerhalb von Organisationen. Ein soziologisches Modell. Bielefeld

Richter, C./Mojescik, K. (Hg.) i. V.: Vom Geben und Nehmen: Die Praxis der Aufbereitung und sekundäranalytischen Nutzung von qualitativen Daten in der Sozialwissenschaft und ihren Nachbardisziplinen. Wiesbaden

Rosenbohm, S./Gebel, T./Hense, A. 2015: Potenziale und Voraussetzungen für die Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten in der Organisationsforschung. Bielefeld: SFB 882. Working Paper Series 43

Sauer, S. 2017: Systemische Rationalisierung. In: Minssen, H./Hirsch-Kreinsen, H. (Hg): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden, S. 437-442

Schilcher, C./Will-Zocholl, M./Ziegler, M. (Hg.) 2012: Vertrauen und Kooperation in der Arbeitswelt. Wiesbaden

Schweer, M. K./Thies, B. 2003: Vertrauen als Organisationsprinzip. Perspektiven für komplexe soziale Systeme. Göttingen

Seligman, A. B. 2000: The Problem of Trust. Princeton

Strauss, A. L. 1998 [1991]: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. 2. Auflage. Stuttgart (englisches Original: 1987)

Strauss, A. L./Corbin, J. M. 1996: Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim (englisches Original: 1990)

Vogt, J. 1997: Vertrauen und Kontrolle in Transaktionen: Eine institutionenökonomische Analyse. Wiesbaden

Wessels, U. 2002: Die gute Samariterin. Zur Struktur der Supererogation. Berlin.

AIS-Studien

Das Online-Journal der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie
in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS).

www.arbsoz.de/ais-studien