



1 Einführung: Organisationsentwicklung als Wissenschaftsfeld

Managementforschung bedient vor allem das pragmatische Interesse des Managements an effizienten Service- und Leistungsprozessen und äußert sich beispielsweise in Beschreibungen und Analysen von Betriebsabläufen als Basis für intendierte Verbesserungen. Seit geraumer Zeit wird die Managementforschung zudem verstärkt interdisziplinär und weist mit der Etablierung und Einbeziehung insbesondere der Verhaltenswissenschaften klare Tendenzen hin zur sozialwissenschaftlichen Forschung auf (vgl. *Staehe* 1994; *Bleicher* 2011, S. 44-46). Gerade die Eröffnung dieser Perspektive im Erklärungsansatz der Managementforschung, auch bezüglich der Einbeziehung psychologisch-pädagogischer und soziologischer Konzepte, ebnete und ebnet den Weg zu neuen Forschungserkenntnissen bezüglich der Grundlagen des Managementhandelns bei gleichzeitiger Nutzung von Schlüsselkonzepten verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen. Der Mensch mit seinen verhaltensbezogenen Prädispositionen steht damit stärker im Mittelpunkt der Forschung. Nachfolgend wird die Theorie der Praxis Pierre Bourdieus zur Analyse wahrnehmbarer Eigenschaften von Individuen und deren Zusammenspiel im Kollektiv Unternehmen genutzt, um Erklärungsansätze für den Erfolg oder Misserfolg von Änderungsprozessen zu finden.

Ein für das Change Management erkenntnisreicher theoretischer Ansatz, der den Kern der Theorie der Praxis und der vorliegenden Arbeit bildet, kann durch den von Bourdieu geprägten Begriff des Habitus begründet werden. Habitus als ein (zentraler) Baustein der Theorie der Praxis dient der Erklärung menschlichen Handelns auf Basis der (u.a. berufsbedingten) Sozialisation und vermag mit Bezug auf institutionelle Handlungsmuster somit auch soziale Konstellationen zu erklären, die wiederum für das Management interessant sein können, weil sie – so die Annahme – Widerstände und Unterstützungswillen bei der Änderung betrieblicher Prozesse wesentlich mitprägen.

Die Frage, wie die Theorie Bourdieus in der Managementwissenschaft verstanden, wie sie als Analysedimension fruchtbar gemacht werden kann und auf welche Weise die Wirkungen des Habitus vor dem Hintergrund individueller Dispositionen der Akteure im Management bewertet werden können, soll nachfolgend insbesondere mit Bezug auf das Change Management behandelt werden. Ziel ist es somit, den Nutzen des Habituskonzeptes und weiterer Schlüsselbegriffe der Theorie Bourdieus für eine Reflexion im Kontext von Änderungserfordernissen für das Managementhandeln zu erschließen. In diesem Zusammenhang erscheint es bedeutsam und für die Praxis relevant, dass gerade das Management von Unternehmen im Change Management-Prozess stets im Widerstreit zwischen gewohntem, erfahrungsgeleitetem und institutionell verfestigten Handlungsmustern und einem immer wieder auftretenden Änderungsbedarf angesiedelt ist. Dieser individualpsychologischen und gleichzeitig überindividuellen



Perspektive, derer sich das Management in der Praxis tagtäglich annehmen muss, kann die Theorie der Praxis in seinen, die klassischen Dualismen verweigernden Beschreibungs- und Analysedimensionen, wie beispielsweise den Konzepten Habitus, Kapital und Feld, entsprechen.



2 Pierre Bourdieus Theorie der Praxis

Die Konzepte Pierre Bourdieus werden im Folgenden als zusammenhängende Theorie in wichtigen Aspekten näher erläutert, wobei im Fokus Schlüsselbegriffe wie Habitus, Feld und Kapital liegen. Neben Begriffsklärungen wird insbesondere die Frage behandelt, welchen Bezug der individuelle Habitus zu seiner Umgebung, dem Feld, hat und in welcher Weise Bourdieu das Feldkonzept aufbaut.

2.1 Die Konzepte der Theorie der Praxis

Mit seiner Theorie der Praxis liefert Pierre Bourdieu einen theoretischen Erklärungsansatz, der rekonstruieren soll, „aus welchen Gründen und auf welche Weise die Menschen im Alltag tatsächlich handeln“ (Rehbein 2011, S. 84). Die zentralen Begriffe, die zum Verständnis des Bourdieuschen Konzeptes für die weitere Nutzung im einschlägigen Zusammenhang erörtert werden sollten, sind das Feld, der Habitus, das (ökonomische und symbolische) Kapital, die Disposition, die Hexis, die Doxa sowie die Hysterisis.

Für Bourdieu erscheint menschliches Handeln stets als Ergebnis objektiver Ereignisse und individueller Dispositionen (Bourdieu 1976, S. 182). Ein Ereignis ist objektiv, wenn es unabhängig von individueller Wahrnehmung, in seinen Eigenschaften für jedermann gleichermaßen nachprüfbar aber auch wahrnehmbar ist. Bourdieu unterscheidet die Disposition als unbewusste Handlungsgrundlage von der Intention als bewusste Handlungsgrundlage, wobei die meisten Handlungen auf Dispositionen beruhen (Rehbein 2011, S. 91). Die Disposition ist somit die individuelle Komponente des menschlichen Handelns, welche dieses Handeln im Gefüge der objektiven Strukturen unserer Gesellschaft zu seiner selbst werden lässt.

2.2 Die Grundelemente der Theorie der Praxis

Menschliches Handeln findet auf sozialen Feldern statt. Die in einem Feld agierenden Akteure besitzen eine bestimmte Position, die sie – von ihrem Interesse getrieben – zu halten oder verbessern suchen. Das Handeln ist geprägt vom Habitus, der den Akteuren innerhalb des Feldes innewohnt.

Aus der Makroperspektive oder auch Struktur-Ebene unserer Welt gesprochen, gibt es eine Vielzahl verschiedener sozialer Felder mit unterschiedlichen Akteuren, die auf jeweils mehreren Feldern agieren, genau wie es z. B. verschiedene Spielfelder in einer Vielzahl von Sportarten gibt. Was nun auf dem Spielfeld passiert, ist Ausdruck der Mikroebene oder Subjekt-Ebene, der Verhaltensebene bzw. der Hexis der beteiligten Spieler, wie später genauer erläutert wird (vgl. Lenger et al. 2013, S.14).