Zeitschrift: Schweizerisches Archiv für Volkskunde = Archives suisses des traditions populaires

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Volkskunde

Band: 88 (1992)

Heft: 1-2

Artikel: Zur ethnologischen Erforschung von Unternehmenskulturen : Industriebetriebe als Forschungsfeld der Völker- und Volkskunde

Autor: Götz, Irene / Moosmüller, Alois

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-117800

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Zur ethnologischen Erforschung von Unternehmenskulturen. Industriebetriebe als Forschungsfeld der Völker- und Volkskunde *

Von *Irene Götz / Alois Moosmüller*

Ziel des vorliegenden Aufsatzes ist es, einen Beitrag zur Erforschung der kulturellen Dimensionen von Industriebetrieben zu leisten. Dazu soll der Begriff "Unternehmenskultur" verwendet werden, der, wie noch erläutert werden wird, eine Kategorie darstellt, die dem komplexen und sich rasch wandelnden Forschungsfeld angemessen ist. Bevor wir versuchen, "Unternehmenskultur" aus der Sicht der Kulturwissenschaften[1] näher zu bestimmen, wird im ersten Teil unseres Artikels kurz dargelegt, welche Bedeutung das Konzept "Unternehmenskultur" in den Wirtschaftswissenschaften beziehungsweise in der Organisationsforschung hat. Danach werden Ansätze der US-amerikanischen "industrial anthropology" sowie der deutschen und US-amerikanischen Volkskunde besprochen, die sich mit der Erforschung von Industriebetrieben und Wirtschaftsorganisationen beschäftigen; anschliessend wird der Industriebetrieb als Bezugsrahmen kulturwissenschaftlicher Forschung skizziert. Im zweiten Teil soll es darum gehen, "Unternehmenskultur" aus der Sicht der Völker- und Volkskunde als Untersuchungskategorie in die empirische Kulturwissenschaft einzuführen und praktische Schritte zu einer holistischen und verstehenden Forschung in Industriebetrieben zu formulieren. Abschliessend werden einige Gedanken zu den Problemen und Herausforderungen angewandter Kulturwissenschaft dargelegt.

I. Umrisse eines neuen Forschungsfeldes der Kulturwissenschaften

A. Die Wirtschaftswissenschaften

In den USA wurden Ende der siebziger Jahre die Konzepte "corporate identity" und "corporate culture" in den Managementwissenschaf-

* Das Manuskript zu diesem Beitrag wurde am 1.8.1991 abgeschlossen. Hingewiesen werden soll noch darauf, dass parallel zu unserer Publikation in der Zeitschrift für Ethnologie 116/1 (1991, Auslieferung 1992) Beiträge zur Organisationsethnologie und damit auch zur ethnologischen Erforschung von Industrieunternehmen erscheinen. Genannt werden sollen hier vor allem Frederick C. Gamst und Sabine Helmers: «Die kulturelle Perspektive und Arbeit. Ein forschungsgeschichtliches Panorama der nordamerikanischen Industrieethnologie» sowie Sabine Helmers: «Organisationskultur. Ein Forschungsfeld für Ethnologen».

ten populär.[2] Spätestens seit der deutschen Übersetzung des Bestsellers von Peters und Waterman "Auf der Suche nach Spitzenleistungen"[3] Mitte der achtziger Jahre kursieren diese Konzepte zumeist unter dem Begriff "Unternehmenskultur" auch im deutschsprachigen Raum und sollen Theorie und Praxis des Managements bereichern.[4]

Die Gründe für die plötzliche Popularität von Kultur-Konzepten bei der Erklärung von Unternehmensstrategien und Führungstechniken liegen in gesellschaftlichen Veränderungen wie der vielzitierten "Sinnkrise", die sich in modernen Gesellschaften zunehmend ausbreite, der "dritten industriellen Revolution", die durch die globale Kommunikationsvernetzung und die neuen High-tech-Möglichkeiten ausgelöst wurde, sowie der "japanischen Herausforderung", dem Siegeszug japanischer Produkte auf dem Weltmarkt und der damit erfolgten Neubewertung des erfolgreichen, am Kollektiv orientierten japanischen Managementstils. Parallel dazu begannen einige Managementwissenschaftler in den USA von einem "Paradigmenwechsel" in den Wirtschaftswissenschaften zu sprechen, womit eine verstärkte Hinwendung zu qualitativen Methoden und interpretativen Theorieansätzen und eine Neubewertung der Position des Menschen als dem Zentrum wirtschaftlichen Handelns gemeint ist.[5]

Bei der Übernahme von Kultur-Konzepten orientierten sich die Organisationsforschung und die Managementwissenschaften stark an anthropologischen Kulturmodellen. Viel zitiert wurde z.B. der 1979 im Administrative Science Quarterly (dem wichtigsten Organ der Organisationsforschung) erschienene Artikel der Kulturanthropologin Peggy R. Sanday. Sie favorisiert in ihrem Überblick über kulturanthropologische Strömungen die Ansätze der symbolischen und interpretativen Anthropologie, hier vor allem Geertz (1973, 1983) sowie die kognitive Anthropologie Goodenoughs (1956, 1964, 1970). Eine 1985 durchgeführte Zitat-Analyse von Publikationen zum Thema "Organisationskultur" bestätigt, dass sich diese Forschungsrichtung vor allem an Geertz und Goodenough orientierte.[6]

In den Wirtschaftswissenschaften existieren zwei unterschiedliche Auffassungen von Unternehmenskultur.[7] Die einen sehen Kultur als Variable, d.h. als eine von vielen Einflussgrössen für das Managementgeschehen[8]; und die anderen verstehen Kultur als "root metaphor", also letztlich als grundlegendes Modell, von dem alle anderen Einflussgrössen abhängig sind.[9] Beide Ansätze gleichen sich aber trotz aller Unterschiede in ihrer Anwendungsorientierung: Kultur gilt als Konzept zur Steuerung oder zumindest Beeinflussung wirtschaftlicher Vorgänge und letztlich als Mittel zur Produktivitätssteigerung. Hierin ist der wesentli-

che Unterschied zum kulturwissenschaftlichen Begriff von Unternehmenskultur zu sehen, der eine rein heuristische Kategorie darstellt.

Die Tatsache, dass sich viele neuere Ansätze in den Wirtschaftswissenschaften bei der Untersuchung von Unternehmenskulturen anthropologischer Methoden bedienen,[10] bedeutet also nicht, dass sich die wirtschaftswissenschaftlichen und kulturwissenschaftlichen Methoden zur qualitativen Erforschung von Unternehmenskulturen gleichen; vielmehr zeigen sich tiefgreifende Unterschiede. So führen diese Methoden im Forschungskontext einer anwendungsbezogenen beziehungsweise am Unternehmenserfolg orientierten Wissenschaft zu verzerrten oder gar verfälschten Ergebnissen,[11] und wie P. Ulrich (1990) am Beispiel des "symbolic management", eines typischen "Ethno-Ansatzes" amerikanischer Managementwissenschaft, aufzeigt, verlieren diese aus der Anthropologie entliehenen Ansätze ihren ursprünglichen Sinn und geraten zu "zynischen Werkzeugen" einer modebewussten Pseudowissenschaft. Hier sollten die Völker- und Volkskunde durch eigene empirische Arbeit und durch einen Austausch ihrer Ergebnisse mit den Wirtschaftswissenschaften ein Korrektiv schaffen. Dabei können diese beiden Fächer bereits auf eine reiche Forschungstradition zurückgreifen, von der einige Ansätze im nächsten Abschnitt kurz dargestellt werden sollen.

B. Ansätze zu einer kulturwissenschaftlichen Erforschung von Industriebetrieben

In diesem Abschnitt wird der Forschungsstand in der Völker- und Volkskunde skizziert. Es soll herausgestellt werden, welche Ansätze und Fragestellungen der Kulturwissenschaften bei der Erforschung von "Unternehmenskultur" hilfreich sein können.

"Industrial Anthropology"

Die US-amerikanische Anthropologie beschäftigt sich seit der 1933 erschienenen Arbeit des Psychiaters Elton Mayo über "The Human Problems of an Industrial Civilization" mit Phänomenen industrieller Gesellschaften. Beim berühmten "Hawthorne-Projekt" in den vierziger Jahren, einer Untersuchung der Harvard Business School über den Zusammenhang von Arbeitsproduktivität und informellen Beziehungen unter den Mitarbeitern eines Betriebes der Firma Western Electric, waren die Kulturanthropologen Chapple, Arensberg, Gardner und Richardson, die späteren Gründungsmitglieder der Society for Applied

Anthropology, als Berater tätig.[12] Damit war auch die Anthropologie am Diskurs der "Human-relations-Bewegung" beteiligt,[13] deren zentrale These besagt, dass sich gegen die formelle Betriebsorganisation immer informelle Gruppenbildungen durchsetzen. Mit diesem Phänomen des "autonomen Sozialdrangs" adäquat umzugehen, wurde als vordringliche Aufgabe des Managements gesehen.[14]

In den fünfziger und sechziger Jahren entstand eine Vielzahl kulturanthropologischer Studien, die an die Fragestellungen der "Human-relations-Bewegung" anknüpften und sich zu einem eigenen Forschungsbereich weiterentwickelten.[15] Im Jahr 1975 wurde unter dem Namen "industrial anthropology" zum ersten Mal auf einer Jahrestagung der American Anthropological Association ein eigenes Symposium abgehalten.[16] Im Bereich der Industrieethnologie[17] spielen empirische Studien über einzelne Betriebe eine zunehmende Rolle. So wurden z.B. Industrieunternehmen in verschiedenen Kulturen[18] untersucht, zu einzelnen Problembereichen der Arbeitswelt[19] unter besonderer Berücksichtigung von Themen wie ethnische Minderheiten[20] geforscht sowie Autoritätsstrukturen[21] und Kommunikationsstrukturen am Arbeitsplatz[22] analysiert.

An diesen Arbeiten wurde jedoch in der Kulturanthropologie kritisiert, dass es sich bei ihnen lediglich um Einzelfallstudien handele, um Mikro-Analysen, bei denen der Vergleich mit anderen Unternehmen sowie deren Bewertung in einem grösseren gesellschaftlichen und kulturellen Kontext fehle.[23] Für zukünftige ethnologische Studien über Industriebetriebe sollte daher die vergleichende Herangehensweise und die Einbettung von Einzelergebnissen in einen umfassenderen Forschungsrahmen, der die Makro-Perspektiven miteinbezieht, angestrebt werden.[24]

Die kulturwissenschaftliche Erforschung von Phänomenen der eigenen Gesellschaft hat in der deutschsprachigen Ethnologie wegen der traditionellen Trennung in Volkskunde und Völkerkunde mit besonderen Schwierigkeiten fertig zu werden. Die sich mit aussereuropäischen Kulturen beschäftigende Völkerkunde überlässt die Erforschung heimischer Kulturphänomene der Volkskunde. Damit gehen aber auch ihre reichen methodischen und inhaltlichen Erfahrungen in der Auseinandersetzung mit kultureller Fremde bei der Erforschung der eigenen Kultur verloren. Ohne diese Fächertrennung könnte sich die "Rückkehr des Anthropologen", die Beschäftigung mit Phänomenen der eigenen Kultur aus der fremden Perspektive, leichter realisieren. Diese Strömungen gegenwärtiger Ethnologie, die unter dem Begriff "Anthropology at Home"[25] zusammengefasst werden können, stellen ja ohnehin keine Neuigkeiten

dar, sondern greifen Ideen und Ansätze auf, die schon in den fünfziger Jahren entwickelt wurden.[26]

Deutschsprachige Volkskunde

Bei der Frage, welche Ansätze in der deutschsprachigen Volkskunde für die Erforschung von Industriebetrieben fruchtbar gemacht werden können, fällt auf, dass trotz der Erfahrung dieses Faches mit der Untersuchung der industrialisierten Lebenswelt empirische (und gegenwartsorientierte) Arbeiten zur kulturellen Dimension von "modernen" Wirtschaftsorganisationen, z.B. von Industriebetrieben, bislang noch ausstehen.

Die – allerdings historisch angelegten – Monographien Rudolf Brauns zur Industrialisierung des Zürcher Oberlandes[27] stellen hier insofern eine Ausnahme dar, als Braun im zweiten Band die "Wechselbeziehungen zwischen dem Fabrikbetrieb mit seinen Ordnungen, Ansprüchen, Freiheitsgraden und Bindungen einerseits sowie dem Volksleben und der Volkskultur andererseits" in den Mittelpunkt rückt.[28] Mit seiner zentralen Frage, wie die Arbeitsordnungen in ihrer Veränderlichkeit innerhalb und nach der arbeitsgebundenen Zeit das Leben und Zusammenleben der "Fabrikbevölkerung" beeinflussen, kommt er – trotz seiner durchaus zeittypischen Gemeinschaftsrhetorik – zu differenzierten Ergebnissen bezüglich der inner- und ausserbetrieblichen Sozialbeziehungen sowie auch der kulturellen Orientierungen und Handlungsmuster und deren Wandel. Als Folgen und Begleiterscheinungen der Technisierung, der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie der für die Fabrikarbeit typischen Zeit- und Raumordnung (fixierte Arbeitszeit, Trennung von Wohn- und Arbeitsplatz) sieht er eine Veränderung und "Neugestaltung" des "Volkslebens" und der "Volkskultur". Damit widerlegt Braun exemplarisch das Vorurteil der alten (Grossstadt- und Industrie-)Volkskunde, die Industrialisierung zersetze das "Volksleben",[29] und er weist so dem Fach – etwa zur gleichen Zeit wie Hermann Bausinger – den Weg zur Erforschung der Volkskultur in der "technischen Welt".[30]

Sucht man nun im volkskundlichen Forschungskanon nach einschlägigen Bereichen, in denen auf den Betrieb als strukturalen Rahmen der Arbeit in irgendeiner Weise Bezug genommen wird, so liegt es nahe, bei der Handwerksforschung anzufangen. Die überwiegende Zahl der auf diesem Gebiet entstandenen – im übrigen meist historischen – Arbeiten[31] beschäftigt sich mit der Dokumentation oder Untersuchung "alter", im Schwinden begriffener Gewerbe[32], deren vorindustrielle,

ganzheitliche Arbeits- und Lebensformen sich von den durch Mechanisierung, Arbeitsteilung und Spezialisierung geprägten Strukturen "moderner" kapital- und leistungsorientierter Industriebetriebe grundsätzlich unterscheiden: Bei den traditionellen Werkstätten des produzierenden Kleinhandwerks handelt(e) es sich überwiegend um Familienbetriebe,[33] in denen in der Regel nur ein einziger Berufsstand[34] mit einer eindeutigen Lehrling-Geselle-Meister-Hierarchie[35] vertreten ist. Im Unterschied dazu zeichnen sich industrielle Grossbetriebe dadurch aus, dass in ihnen eine grosse Mitarbeiterzahl, verschiedene Berufsgruppen und gesellschaftliche Schichten, Arbeiter und Angestellte, arbeitsteilig in verschiedenen Abteilungen und Subabteilungen, in einem differenziert abgestuften offiziellen Hierarchiegeflecht, zusammenarbeiten.[36] Nicht zuletzt durch die häufig auch räumliche Trennung der verschiedenen planenden, verwaltenden und ausführenden Abteilungen lassen sich solche Grossbetriebe vom einzelnen nicht mehr überblicken. So erscheinen die Sozialbeziehungen in den untersuchten "alten" Handwerksbetrieben – im Vergleich zu denen im "modernen", technisierten Gewerbe[37] und erst recht im Vergleich zum komplexen Beziehungsgefüge in grossen Industrieunternehmen – über- und durchschaubar.

Die volkskundliche Handwerksforschung kann demnach nur bedingt inhaltliche und methodische Anregungen für die gegenwartsorientierte Erforschung grosser Industriebetriebe liefern, da sich sowohl ihr Forschungsgegenstand als auch ihr Blick auf diesen[38] in einigen massgeblichen Punkten stark von unserem Gegenstand und unserer Betrachtungsperspektive unterscheiden.

Die Arbeiterkultur ist ein weiteres inzwischen etabliertes volkskundliches Forschungsfeld, in dessen Rahmen Betriebsstudien zu erwarten wären. Die volkskundliche Arbeiter(kultur)forschung bewegt sich in industrialisierten Kontexten, wählt bislang aber noch kaum den Betrieb als zentrale Bezugsgrösse für umfassendere Untersuchungen.[39] Meist steht vielmehr der ausserbetriebliche Alltag im Mittelpunkt der Betrachtungen: die Lebensweise und die kulturellen Orientierungen und Betätigungen der Arbeiter.[40]

Die volkskundlich-kulturwissenschaftliche Erforschung der Angestellten- und Bürokultur steckt noch in den ersten Anfängen; in der Hauptsache sind bislang Bürofolklore-Erhebungen durchgeführt, überhaupt in der Regel nur Einzelphänomene berücksichtigt worden.[41] Erst neuerdings finden sich umfassendere Ansätze, bei denen die – in der einschlägigen sozialgeschichtlichen Literatur weitgehend vernachlässigte – kulturelle Dimension der Bürowelt der Angestellten als Ganzes in den Blick genommen wird.[42] Wie bei der Arbeiterforschung steht aller-

dings auch hier die historische Perspektive im Vordergrund;[43] Feldforschungen zum gegenwärtigen Arbeitsalltag in Organisationen sind bislang die Ausnahme.[44] Eine solche stellt etwa Birgitta Conradsons auf Interviews und Archivalien basierende Dissertation über eine Stockholmer Versicherung in der Zeit von 1920 bis heute dar, in der das Büro als symbolischer Bedeutungsraum betrachtet wird.[45] Bei Christoph Antweilers Fallanalysen zu Sozialbeziehungen in einem internationalen Büro stehen Verfahrensfragen im Mittelpunkt.[46]

US-amerikanische Volkskunde

Während sich die empirische Untersuchung der betrieblichen Kultur in der deutschsprachigen Volkskunde noch in den Anfängen befindet, unternehmen US-Volkskundler seit etwa Mitte der siebziger Jahre in der Tradition der "occupational folklore"-Studien[47] Feldforschungen in Fabriken[48] und in Dienstleistungs-Organisationen[49]. Ihre kontextorientierten Analysen von "occupational folklore" in Betrieben, z.B. von Arbeitsbräuchen, Erzählungen und Ritualen, erbrachten Ergebnisse zu berufsspezifischen Wertesystemen, zu Erfahrungswissen über Arbeitstechniken, zu informellen Gruppenstrukturen sowie zu den betrieblichen Arbeitsalltag gestaltenden Gefühlen wie Angst, Feindseligkeit, Aggression, Überlegenheit oder Arbeitszufriedenheit.[50]

Allerdings ist den meisten dieser Forschungen zur "occupational folklore" – oder im engeren Sinn zur "industrial folklore"[51] – gemeinsam, dass die Betrachtung des "occupational folklife" in Unternehmen auf die in der funktionalen Hierarchie der Organisation unten stehenden Berufsgruppen beschränkt bleibt. So wird von anderen Folkloristen in jüngster Zeit mehrfach kritisiert, dass die Vertreter dieses "shop floor approach" selten die gesamte Organisation in den Blick nehmen und deshalb zu verzerrten Deutungen von informellen Hierarchien und Gruppendynamiken kommen.[52] Solche – auch aus unserer Sicht – zu vereinfachten und einseitigen Wahrnehmungen von komplexen Organisationen in den Arbeiten zur "occupational" oder zur "industrial folklore" ergeben sich wohl dadurch, dass ihnen mehr oder weniger explizit das "folk"-Konzept zugrundegelegt wird.[53] Diese Grundannahme führt vielfach zu der isolierten Betrachtung der einzelnen Berufe als geschlossene Gruppen[54] beziehungsweise dazu, dass der Betrieb, soweit er überhaupt als Ganzes Berücksichtigung findet, (aus der Perspektive von unten) als weitgehend geschlossene Kultur aufgefasst wird.[55]

C. Der Industriebetrieb als Bezugsrahmen kulturwissenschaftlicher Forschung

In modernen Gesellschaften besetzt, gliedert und bestimmt der Industriebetrieb einen grossen Teil der Tages-, Wochen- und Lebenszeit seiner Mitarbeiter.[56] Als alltags- und lebenszeitstrukturierende Organisation gibt er die äusseren Bedingungen der täglichen Arbeit vor und nimmt als prinzipiell umweltoffenes gesellschaftliches Teilsystem in vielerlei Hinsicht auch Einfluss auf das ausserbetriebliche Leben.[57] Der Betrieb organisiert die Arbeitsaufgaben, Arbeitsinhalte und die Arbeitsteilung im Sinne seines Endzieles, der Gewinnmaximierung; in der Regel stellt er die zur Erledigung der Arbeit notwendigen Arbeitsmittel und einen räumlich festgelegten Arbeitsplatz; er regelt das Wechselverhältnis von Lohn und Leistung, die tägliche Arbeitszeit und die Möglichkeiten ihrer Veränderung und Unterbrechung (etwa durch Pausen, Ferien oder Fortbildungen). Der Betrieb als ein hierarchisches Autoritätssystem weist seinen Mitgliedern unterschiedliche Rollen und Funktionen, Verantwortungen und hierarchisch gestaffelte Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume zu. Betriebliche Arbeit ist demnach in mehr oder weniger festen Formen, durch die organisationalen Bedingungen, vorgeprägt und vermittelt.

Die Identität des einzelnen wird in komplexen Industriegesellschaften entscheidend durch Arbeit,[58] Beruf[59] oder auch die Zugehörigkeit zu einem Betrieb geprägt. Arbeit, Beruf und Betrieb schaffen darüber hinaus auch "kollektive Identitäten": Ganze (Arbeits-)gruppen richten ihr Handeln (freiwillig oder gezwungenermassen, gerne oder ungerne) nach den gleichen Zielen, Werten und Normen aus und identifizieren sich dabei (mehr oder weniger) mit diesen.[60] Berufliche Ausbildung, der innerbetriebliche Status, das Einkommen sowie die vom organisationalen Bezugsrahmen Betrieb vorgeprägten und vermittelten Arbeitsbedingungen bestimmen auch die ausserbetriebliche Lebensweise und die ausserbetrieblichen kulturellen Orientierungen, das Kleidungs-, Wohn-, Freizeit- und Konsumverhalten im weitesten Sinne entscheidend mit. "Arbeiterkultur" und "Angestelltenkultur" oder auch die Etiketten "blue collar worker" und "white collar worker" sind allgemeine Kategorien, die auf den Einfluss der Art der Arbeit (im Produktions- oder Dienstleistungsbereich) auf die generelle Lebensgestaltung hinweisen.[61] Ausgehend von den US-amerikanischen Verhältnissen, verfolgen dortige Folkloristen einen durchaus materialistischen Ansatz, wenn sie betonen, dass die Art und Weise, wie jemand seinen Lebensunterhalt verdient, in der modernen Industriegesellschaft für die Herausbildung "kollektiver Identität" wichtiger als Ethnie, Religion, Alter oder Herkunft sein könne.[62]

Berücksichtigt man diesen immensen Einfluss der Arbeit auf alle Lebensbereiche, also auch auf die Kultur, dann bedarf die kulturwissenschaftliche Beschäftigung mit Industriebetrieben, in denen Arbeit in den westlichen Industriegesellschaften ja zu einem hohen Prozentsatz organisiert ist, in der Tat keiner weiteren Rechtfertigung.[63] Doch lassen sich noch weitere Gesichtspunkte anführen, unter denen der Industriebetrieb aus kulturwissenschaftlicher Perspektive betrachtet werden kann.

Der Industriebetrieb ist nicht nur eine produktions- und gewinnorientierte Organisation, sondern auch ein sozialer (und räumlicher) Bezugsrahmen der alltäglichen Arbeitserfahrung, in dem mehr geschieht als der Tausch von Arbeit gegen Lohn (oder Gehalt). Ob mehr oder weniger organisational vorgeprägt, selbstbestimmt und routinisiert – das Arbeitshandeln folgt in Betrieben einer alltäglichen Regelmässigkeit. Der betriebliche Arbeitsalltag konstituiert sich aus einer festgelegten Zeitorganisation, aus festen Tages- und Arbeitsabläufen, aus sich zu bestimmten Zeiten und Gelegenheiten wiederholenden sozialen Situationen und Kontakten mit anderen – vielfach den stets gleichen – Mitarbeitern (oder auch Kunden). Die Mitarbeiter bewegen sich im betrieblichen Alltag in einem relativ konstanten und begrenzten sozialen Netzwerk, sie formieren sich je nach den (zum Teil rasch wechselnden) situativen Anforderungen zu unterschiedlichen formellen und informellen Gruppen. Der Interaktionsradius, der Kommunikationsbereich und das "Aufmerksamkeitsfeld"[64] des einzelnen Mitarbeiters ist dabei je nach seiner Position in der betrieblichen Hierarchie mehr oder weniger festgelegt und konstant.

Der Betrieb ist als Arbeits-, Lebens- und Erfahrungsraum ein Ort der Interaktion und Kommunikation, an dem die Sozialkontakte einer gewissen Regelmässigkeit unterliegen. Diese Regelmässigkeit des Arbeitshandelns berechtigt dazu, den Industriebetrieb als einen der zentralen Entstehungsorte für "Kultur" zu betrachten. Der Industriebetrieb ist ein kultureller Interaktionsraum, in dem sich bestimmte Umgangsformen, Handlungsregeln, Kommunikationsmuster, Grundannahmen, Werte, Rituale, Tabus, Geschichten und Philosophien im Zusammenwirken von soziokulturellen Prägungen des einzelnen mit den Traditionen des Betriebes ausformen; und er erscheint schon aufgrund seiner immensen Bedeutung für das Leben der Betriebsangehörigen als ein Untersuchungsfeld, zu dessen Erforschung die Kulturwissenschaften einen wichtigen Beitrag leisten können.

II. Die empirische Erforschung von Unternehmenskultur

In diesem Abschnitt werden der Begriff Unternehmenskultur im kulturwissenschaftlichen Kontext umrissen und einige Schritte zur empirischen Erforschung kultureller Dimensionen von Industriebetrieben erläutert. Im Zusammenhang mit unserer Darlegung der Grundzüge der Forschungsmethodik wird der Begriff "Lebenswelt" eingeführt, der als "betriebliche Lebenswelt"[65] in vielen Aspekten mit dem Begriff "Unternehmenskultur" gleichgesetzt werden kann.

A. Zum Begriff Unternehmenskultur

Unter Unternehmenskultur verstehen wir gruppengebundene Werte und Normen, Einstellungen und Haltungen, die erstens aus der Auseinandersetzung der Menschen mit der internen und externen betrieblichen Welt entstehen, die zweitens die Wahrnehmungen und Handlungen der Unternehmensangehörigen prägen, drittens in symbolischer Form existieren und viertens als betriebliche Traditionen weitervermittelt werden, wobei sie in ihrer jeweiligen Aktualisierung Transformationen durchleben. Unternehmenskulturen sind industrielle Subkulturen innerhalb grösserer kultureller Systeme, sie prägen sich je nach Branche, Lage, Organisation, Geschichte und Umfeld eines Betriebes unterschiedlich aus. Die vergleichende Untersuchung solcher Subkulturen ist ein zentraler Zugang zum Verständnis von Industriegesellschaften unterschiedlicher Prägung.

Die Unternehmenskultur hat verschiedene, miteinander verwobene Ebenen, die sich aus den unterschiedlichen Perspektiven und Orientierungen ihrer Mitglieder ergeben. Es gilt zu unterscheiden: erstens zwischen der Betrachtung der Kultur, wie sie "von oben", von der Unternehmensführung her, und "von unten", aus der Perspektive der Angestellten und Arbeiter, gesehen wird und zweitens zwischen der offiziellen (offenliegenden) und der inoffiziellen (verdeckten) Kultur. Wenn die Unternehmenskultur als "fremde" Kultur innerhalb der eigenen "bekannten" Gesellschaft aufgefasst wird, erschliesst sie sich in zwei komplementären Dimensionen: zum einen aus der etischen Perspektive (von aussen) und zum anderen aus der emischen Perspektive (von innen).

Wir verstehen Kultur nicht – wie vielfach die Wirtschaftswissenschaften (und auch die alte kanonorientierte Volkskunde[66]) – als Konglomerat aus isolierten Kulturelementen, wie Bräuchen, Heldengeschichten, Ritualen, Tabus etc., sondern mit Clifford Geertz (1987) als

ein komplexes Bedeutungsgewebe, in dem einzelne Bestandteile nur aus ihrer Vernetzung mit dem Ganzen verstanden werden können.

Unser Begriff von Unternehmenskultur schliesst die "Gemeinschaftsrhetorik" aus, die bei den im wirtschaftswissenschaftlichen Diskurs verwendeten Begriffen "corporate culture" und "corporate identity" vielfach mitschwingen.[67] In jüngeren ethnologischen Auseinandersetzungen mit dem Unternehmenskulturbegriff wurde herausgestellt, dass diese Harmonie suggerierenden Gemeinschaftsvorstellungen dazu beitragen, dass sich die Kulturwissenschaften nur mit grosser Vorsicht diesem Forschungsfeld nähern.[68]

B. Zum Lebenswelt-Begriff und zur Forschungsmethodik

Der Begriff Lebenswelt – "Mensch sein bedeutet in einer Welt leben" – ist nach Alfred Schütz eine grundlegende Kategorie, die das fundamentale Merkmal menschlicher Existenz ausdrückt, in einer Wirklichkeit zu leben, die geordnet ist und dem Leben Sinn verleiht.[69] Wir verstehen unter "Lebenswelt" die Alltagspraxis, die sich aus dem selbstverständlichen und traditionalen Wissen, Handeln und Erleben der interagierenden Subjekte konstituiert.[70] Die "konkrete historische sozio-kulturelle Lebenswelt" wird vom "Alltagsdenken" beherrscht, das aus der Innenperspektive der Lebenswelt als "gesichert und gesellschaftlich bewährt" erlebt wird.[71] Das "Alltagsdenken" beruht auf "jenem Wissen, welches das Verhalten in der Alltagswelt reguliert" und welches die Alltagswelt als sinnhaft und damit begreifbar erscheinen lässt.[72]

Das Alltagsdenken wird von Schütz als die "natürliche Einstellung im Alltag" bezeichnet.[73] Nach Harold Garfinkel[74] basiert Alltagsdenken auf "common sense knowledge of social structures", worunter er "socially sanctioned grounds of inference and action" versteht, "that people use in their everyday affairs and which they assume that others use in the same way". Clifford Geertz teilt diese Auffassung und betont, dass das Common-sense-Wissen zudem dadurch gekennzeichnet sei, dass es verberge, eine spezifische, historisch und kulturell vermittelte Interpretation von Wirklichkeit zu sein.[75]

Nach dem Lebenswelt-Begriff, den Schütz/Luckmann aus der Husserlschen Phänomenologie übernommen haben, wird Alltagswissen sowohl als intersubjektiv gegeben wie auch als subjektiv sich je neu konstituierend begriffen.[76] Wir verstehen mit Patzelt unter Alltagswissen sowohl die "individuell besessenen und benützten Wissensbestände und Deutungsroutinen" als auch jene in der Ethnomethodologie als "Ethnotheorien" bezeichneten "intersubjektiv geteilten alltäglichen

Wissensbestände und Deutungsroutinen, über die eine Einzelperson in ihrem Alltagswissen in der Regel nur unvollständig verfügt".[77]

Nicht zuletzt möchten wir betonen, dass dem Begriff "Lebenswelt" aus seiner Opposition zum "System" ein emanzipatorischer Gehalt zukommt, insofern er der "Kolonisierung durch das System" Widerstand entgegenbringt.[78] Dieser Gedanke wird vom Wirtschaftsethiker Peter Ulrich noch weiter ausgeführt, der davon ausgeht, dass die mit der industriellen Revolution einsetzende "grosse Transformation" zu einer sich ständig verschärfenden Trennung von "autonomer Ökonomik" und "Lebenswelt" geführt hat, die zu immer radikaleren Störungen des gesamten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gefüges führt. Der Abbau dieser Trennung, d.h. die erforderliche Rückbindung der losgelösten Ökonomik an die Erfordernisse der Lebenswelt ist für ihn die grösste Herausforderung der Zukunft. Moderne Gesellschaften werden nur dann überlebensfähig sein, wenn sie "Fortschritt ... nicht an den eigensinnigen Kriterien der ökonomischen Systementwicklung, sondern aus dem Blickwinkel der Lebenswelt definieren".[79]

Alltagswissen und Alltagsdenken in Industriebetrieben sind zentrale Dimensionen von Unternehmenskultur. Ihre Erforschung steht im Mittelpunkt unseres Ansatzes. Aus der oben beschriebenen Beschaffenheit von Lebenswelt, Alltagsdenken und Alltagswissen ergibt sich, dass Unternehmenskultur erstens nur über die subjektiven Interpretations- und Handlungsweisen verstehbar ist und dass sie zweitens nur im historisch-kulturellen Kontext, in dem diese subjektiven Interpretations- und Handlungsweisen geschehen, rekonstruierbar ist.

Im Mittelpunkt der Untersuchung von Unternehmenskultur steht daher der einzelne Mitarbeiter des Betriebes. Er ist die Schnittstelle der kulturellen Dynamik, die sich aus der Vernetzung von gesellschaftlichem Kontext, betrieblichen subkulturellen Mustern und individuellen Interpretations- und Handlungsweisen ergibt. Das betriebliche Alltagshandeln, -denken und -wissen muss aus der Perspektive einzelner Interaktionsteilnehmer, der Informanten, ethnographisch beschrieben werden; ihre Interpretationen der Gesamtsituation des Betriebes und des betrieblichen Alltags nachzuvollziehen und zu verstehen, ist die herausragende Forschungsaufgabe.

Mit der ethnographischen Methode der teilnehmenden Beobachtung ist dieses Verstehen möglich und die Unternehmenskultur aus der emischen Perspektive darstellbar. Da der Forscher nicht dem Betrieb angehört, ihn mit "fremden Augen" sieht, kann er die Unternehmenskultur zugleich aus der etischen Perspektive darstellen. Damit wird der For-

scher selbst zum Kristallisationspunkt ethnographischer Kulturanalyse, was bedeutet, dass er Unternehmenskultur "konstruiert": er bemüht sich, die Konzepte der Betriebsangehörigen zu verstehen, im grösseren Kontext zu interpretieren und schliesslich textuell zu verdichten. Dass dieses Verfahren nicht zu "subjektivistischen" Modellen einer irgendwie gestalteten Realität führt, sondern zu vergleichsweise genauen Beschreibungen realer Verhältnisse, hat sich mittlerweile bestätigt.[80]

Die Erforschung von Unternehmenskulturen erfolgt unter Beachtung zweier Dimensionen: zum einen geht es um die ethnographische Beschreibung der individuellen Interpretations- und Handlungsweisen und zum anderen um die Analyse des betrieblichen und überbetrieblichen Kontextes, dessen Kenntnis und Verständnis die Voraussetzung ist, die jeweiligen individuellen Verarbeitungsformen eben dieses Kontextes nachzuvollziehen. Mit anderen Worten: es ist notwendig, die detaillierten Darstellungen der Mikro-Ebene sozialer und kultureller Interaktionsfelder in Betrieben mit der Analyse der Makro-Strukturen zu verbinden. Dieser Schritt wiederum setzt voraus, dass vergleichend gearbeitet wird, d.h. die Erschliessung einer Unternehmenskultur nur im Vergleich zu einer anderen möglich ist. Unternehmenskulturforschung sollte also wenigstens in zwei Betrieben gleichzeitig erfolgen.[81] Die im folgenden skizzierten "Forschungsschritte" sind also so zu verstehen, dass sie parallel in mehreren Betrieben unternommen werden.

C. Schritte zur kulturwissenschaftlichen Erforschung von Unternehmenskultur

In diesem Abschnitt sollen Vorschläge gemacht werden, welche forschungspraktischen Schritte zur Erschliessung der kulturellen Dimensionen von Industriebetrieben unternommen werden können und welche Indikatoren auf Aspekte der Unternehmenskultur hinweisen. Mit den hier vorgeschlagenen Forschungsschritten verbindet sich kein Anspruch auf Vollständigkeit. Auch stellt der folgende Abschnitt keinen systematischen Forschungsplan dar. Es soll lediglich darum gehen, einige Anregungen zur Annäherung an ein neues Forschungsfeld zu geben.

Der "Stil des Hauses"

Zuerst kann die "offizielle Firmenkultur", der "Stil des Hauses", also die Selbstdarstellung der Firma nach aussen und nach innen, gegenüber den Mitarbeitern, analysiert werden. Dazu wird das offizielle Schrifttum (Betriebszeitung, Mitarbeiter-Infos, Geschäftsberichte, Verordnungen, Informationstafeln, Werbebroschüren, Anzeigentexte usw.) ausgewer-

tet. Bei Firmenrundgängen lassen sich die Gesamtanlage, die Architektur, die räumliche Gliederung der Abteilungen, die Zimmerverteilung und das Mobiliar, die Kleidung und das Auftreten der Mitarbeiter als Manifestationen des besonderen "Stils" der Firma beschreiben. In Gesprächen mit der Firmenleitung können die offiziellen Grundsätze, Werte und Verhaltensvorschriften herausgefunden und ausformuliert und dann später daraufhin untersucht werden, ob und wie die Mitarbeiter diese im Arbeitsalltag rezipieren und aktualisieren.

"Offizielle" und "inoffizielle Firmenkultur"

Ein weiterer Schritt ist die Dokumentation der "inoffiziellen Firmenkultur",[82] die mit der "offiziellen Firmenkultur" weitgehend übereinstimmen oder aber auch deren Karikatur, wenn nicht gar deren Gegenbild sein kann. Die Abweichung der gelebten von den gewünschten Werten im betrieblichen Alltag ist eine, wenn auch von der Betriebsleitung nicht gern gesehene, Realität. Die "inoffizielle Firmenkultur" kann u.a. dadurch erschlossen werden, dass schriftliche Zeugnisse wie Xeroxlore, Graffiti u.ä. gesammelt und aufgezeichnet werden und aus Gesprächen mit Mitarbeitern sowie aus Geschichten, Erzählungen und Witzen entsprechende Hinweise gewonnen werden. Aus dem Vergleich von "offizieller" und "inoffizieller Firmenkultur", zweier Aspekte von Unternehmenskultur, ergeben sich Einsichten in virulente Konzepte betrieblichen Lebens und Arbeitens.

Verschiedene Ethnien im Betrieb

Der betriebliche Alltag von Angehörigen anderer Ethnien stellt einen weiteren wichtigen Forschungsbereich dar. Hier gilt es, die Besonderheiten ihrer jeweiligen kulturell geprägten Denk- und Handlungsmuster ebenso herauszuarbeiten wie die zwischen den verschiedenen Ethnien bestehenden Interaktionsmuster zu analysieren. Interessant ist dabei die Frage, ob und wie die jeweilige ethnische Zugehörigkeit die Konzeptualisierungen des betrieblichen Alltags beeinflussen. Interessant ist auch festzustellen, inwieweit die Firmenpolitik bzw. der "Stil des Hauses" auf die interkulturellen Kommunikationssituationen Einfluss nimmt und das kommunikative Verhalten der Angehörigen gleicher und verschiedener Ethnien bestimmt.

Informantenkontakte

Wenn eine gewisse Vertrautheit mit dem Betrieb hergestellt ist, sollten die Kontakte zu einzelnen Mitarbeitern vertieft und geeignete Informanten ausgewählt werden. Die Teilnahme am Betriebsalltag, etwa als Mitarbeiter auf Zeit, und die Teilnahme am ausserbetrieblichen Leben einzelner Betriebsangehöriger ist entscheidend. Es gilt, Arbeitsabläufe und die damit verbundenen Sozialbeziehungen vor dem Hintergrund der Tagesroutine und der jahreszeitlich unterschiedlichen, branchentypischen Arbeitsanforderungen zu analysieren und die Konzepte (Interpretationen, Wertungen, Handlungsmodelle) der Mitarbeiter von ihrer individuellen und gemeinschaftlich geleisteten Arbeit, insbesondere die Konzepte von Zeit und Leistung, zu entschlüsseln. Ausserhalb der Arbeitszeit werden die Ansichten der Informanten über Phänomene der betrieblichen und ausserbetrieblichen Lebenswelt thematisiert, etwa Ansichten über das soziale Beziehungsnetz und das Statussystem im Betrieb. Die Informanten sollten möglichst aus verschiedenen Ebenen der betrieblichen Hierarchie kommen. Ausserdem können Mitarbeiter in Filialen und Tochterfirmen, sowie ehemalige Betriebsangehörige, Anwohner, Gewerkschaftler etc. als weitere Informanten einbezogen werden.

Die Makro-Perspektive

Wie schon festgestellt, ist es für den Unternehmenskultur-Ansatz wichtig, die Fülle der mikro-perspektivisch gesammelten Daten im Rahmen des gesellschaftlichen und kulturellen Kontextes, in dem das Unternehmen steht, zu analysieren. Zum einen ist die Mikro-Sicht der Realität nur im Zusammenhang mit ihrer Makro-Darstellung sinnvoll und zum anderen lassen sich die Unternehmenskulturen verschiedener Firmen nur dann miteinander vergleichen, wenn neben der Beschreibung im Detail noch grobrastrigere Aussagen getroffen werden. Informationen über die Unternehmensgeschichte, die Unternehmenspolitik bzw. -strategie und die Expansionsdynamik sind dabei besonders wichtig. Dazu sollten innerbetriebliche Quellen (Publikationen, Informationen durch die Firmenleitung, Archivalien etc.) wie auch ausserbetriebliche Informationsquellen, wie z.B. Industrieverbände, Behörden, Gewerkschaften, genutzt werden.

Erzählen im Betrieb

Wie die empirischen Befunde zur "occupational folklore" sowie Forschungen in den Wirtschaftswissenschaften[83] und in der Organisationspsychologie[84] zeigen, sind die in einem Unternehmen beziehungsweise in bestimmten Abteilungen desselben kursierenden Erzählungen besonders aussagekräftige Indikatoren für kollektive (und individuelle) Sichtweisen und Darstellungsmuster eines Betriebes.

Während der Teilnahme am Betriebsalltag – durch teilnehmende Beobachtung und in un- und teilstrukturierten Interviews und Gesprächen mit den Mitarbeitern – könnten sowohl Erzählungen erhoben werden, die durch mündliche oder schriftliche Weitergabe bereits Gruppenbesitz geworden sind, als auch individuell-persönliche Geschichten, die ebenfalls das Arbeitsleben im Betrieb in irgendeiner Weise kommentieren.

Um die Funktion von solchen im Betrieb kursierenden Erzählungen analysieren zu können, muss ein besonderes Augenmerk auf die Kommunikationsteilnehmer, die Erzählanlässe und -situationen gelegt werden.[85] Denn wie die Forschungen zur "occupational folklore" zeigen, lassen sich Kommunikationsformen in einem Betrieb nicht losgelöst vom unmittelbaren Arbeitsumfeld analysieren, da sie von diesem inhaltlich und formal geprägt sind.[86] Erst eine längere teilnehmende Beobachtung des Betriebslebens und der von manchen US-Folkloristen gepflegte ganzheitliche Betrachtungsanspruch ermöglichen es, wesentliche organisationale Zusammenhänge, das Zusammenspiel verschiedener Arbeitsprozesse, inoffizielle und offizielle Hierarchien und Beziehungen als die miteinander vernetzten Rahmenbedingungen zu erkennen, die sowohl den kollektiven als auch den individuellen Geschichten Bedeutung verleihen.

Durch die Beobachtung, wann (soziale Zeit) und wo (sozialer Raum) sich die Mitarbeiter im Betrieb untereinander Geschichten erzählen, kann versucht werden zu verfolgen, unter welchen Bedingungen individuelle Geschichten immer wieder erzählt und damit zum Gruppenbesitz werden.[87] Ferner sollte auch die Frage verfolgt werden, inwieweit das Erzählen im Betrieb die persönliche Identität des Einzelnen, seine individuelle Besonderheit in seiner Arbeitsgruppe sichert, Bedürfnisse nach Solidaritätserlebnissen befriedigt oder Konflikte am Arbeitsplatz bewältigen hilft[88] und inmitten der physischen, psychischen und sozialen Anforderungen aller Art "lebensweltliche Nischen", Freiräume, schaffen kann.[89] Sowohl das "approbierte", immer wieder erzählte "Standardrepertoire" als auch die im Unternehmen häufig in Arbeits-

pausen ausgetauschten aktuellen und flüchtigen Geschichten, etwa Gerüchte und Klatsch, sind zu beachten, wenn es darum geht, über Erzählgemeinschaften, z.B. "joking relationships",[90] oder über Klatschtriaden[91] Auskunft zu informellen Gruppen und Beziehungsstrukturen zu erhalten.

Anregungen der qualitativ arbeitenden Organisationspsychologen folgend, gilt es herauszufinden, inwiefern "offizielle", affirmative Geschichten die "Moral" der Unternehmensführung repräsentieren und welche Werte sie in anschauliche Handlungsanweisungen umsetzen.[92] Aus den "inoffiziellen" Geschichten können Einstellungen der Betriebsangehörigen zu Ereignissen in ihrem Betrieb und die tatsächlich vorherrschenden Arbeitswerte herausgearbeitet werden.

Neben dem Erzählkontext sollten auch die sprachlichen und formalen Muster, in denen die Geschichten tradiert werden, mit in deren Analyse und Funktionsbestimmung einbezogen werden. Es gilt herauszufinden, welcher Stellenwert etwa Führerlegenden, Organisationsmythen,[93] Anekdoten, Witzen,[94] Sprüchen,[95] Graffiti oder der "Xeroxlore" im betriebsinternen Kommunikationsrepertoire zukommt.

D. Zum Problem anwendungsorientierter Betriebsforschung

Für eine angemessene Analyse der erhobenen Materialien ist es wichtig, die Daten diskursiv auszuwerten, d.h. Eindrücke und Interpretationen mit den Betriebsangehörigen zu besprechen, um deren Beobachtungen und Fragestellungen, Unklarheiten und Anregungen miteinzubeziehen.[96] Aufgrund dieser Vorgehensweise kann es passieren, dass sich das Untersuchungsfeld durch den Forschungszugriff verändert, womit gewöhnlich der Kompetenzbereich des Ethnologen überschritten ist, der ja lediglich beschreiben und nicht beraten oder verändern will.[97] Auf dieses Problem wollen wir nun abschliessend zu sprechen kommen.

Ethnologische Forschung in der eigenen Gesellschaft und insbesondere in Industriebetrieben wirft grundsätzliche Fragen nach der Anwendbarkeit von wissenschaftlich erarbeiteten Ergebnissen auf. Denn der Industriebetrieb, der sich als "Studienobjekt" zur Verfügung stellt und mehr noch derjenige, der die Forschung in Auftrag gibt, erwartet anwendbares, schnell und effektiv umsetzbares Wissen.

Hier sollten die Erfahrungen der "Applied Anthropology" in den USA beachtet werden, die die Probleme angewandter Forschung in Organisationen (Krankenhäusern, Schulen etc.) und Industriebetrieben schon seit langem diskutiert. In den vierziger und fünfziger Jahren wurden von vielen anwendungsorientierten Anthropologen Auftragsfor-

schungen für Regierungsorganisationen (insbesondere auch für militärische Zwecke) unkritisch und unter Missachtung der politischen und ökonomischen Dimensionen des eigenen Handelns durchgeführt. Dies hat dazu geführt, dass die moderne "Applied Anthropology" gegenüber den ethischen Implikationen ihrer Tätigkeiten besonders sensibel geworden ist[98] und sich insbesondere auch damit beschäftigt, Strategien zur Unterstützung benachteiligter Gruppen und zur Durchsetzung sozialen Fortschritts zu entwickeln.[99] Dabei wurde auch die theoretische Fundierung der angewandten Forschung in der Kulturanthropologie weiterentwickelt und das Verhältnis von Theorie und Praxis neu definiert.[100] So kann eine – im deutschen Sprachraum noch zu entwickelnde – angewandte Ethnologie durchaus auf kritische Ansätze zurückgreifen, was gerade bei der Erforschung von Unternehmenskulturen wesentlich wird, da sich der ethnologische Feldforscher in kurzer Zeit Wissen aneignet (etwa über verdeckte Arbeitsverweigerungsstrategien oder über anstehende Entlassungen), das für die Betriebsführung bzw. für die Belegschaft von Interesse ist und dessen Weitergabe dem Forscher Probleme verursachen kann.[101] Der Ethnologe ist damit in einer neuen Weise zum verantwortlichen Umgang mit den erhobenen Daten gezwungen.

Auch im Bereich der US-Folkloristik spielt die Diskussion um die Anwendbarkeit volkskundlicher Betriebsforschungen in jüngster Zeit eine zunehmende Rolle. Vertreter neuerer Ansätze zur Erforschung der "organizational folklore" plädieren dafür, noch stärker als bisher die Bedürfnisse und Interessen der betroffenen Betriebsangehörigen (die zunächst mit diesen selbst erst einmal ermittelt werden müssen) zum Ausgangspunkt einer "participatory action research" zu machen.[102] Nach dem Vorbild neuerer wirtschaftswissenschaftlicher "organization development field studies" sollen deshalb bereits in die Planungsphase (und dann auch in die Erhebungs- und diskursiven Auswertungsphasen) Mitarbeiter verschiedener Hierarchieebenen eines Betriebes als "Mitforscher" einbezogen werden.[103] Deren Wunsch nach Veränderung einer bestimmten Situation oder Lösung eines bestimmten Problems (und nicht ein von aussen herangetragenes Forschungsinteresse) initiiert die Forschung, bestimmt deren Ziele, Verlauf und die abschliessende Intervention. Ein solches "radikal emisches" Vorgehen setzt eine grosse Offenheit, Vertrauen und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit sowohl der Betriebsleitung, der in die Forschungen einbezogenen Betriebsangehörigen als auch der von aussen kommenden Wissenschaftler voraus.

Die Forschung in Industriebetrieben unterscheidet sich von klassisch ethnologischen Forschungen durch das soziale, wirtschaftliche und poli-

tische Spannungsfeld, in dem der Forscher agiert und das seine theoretischen und methodischen Ansätze auf neue Art in Frage stellt. Es ist daher zu erwarten, dass die Unternehmenskulturforschung wichtige Beiträge zum wissenschaftlichen Selbstverständnis der gegenwärtigen Kulturwissenschaften liefern wird.

Anmerkungen

[1] Völker- und Volkskunde bzw. die amerikanischen Fachbezeichnungen Anthropologie und Folkloristik werden im folgenden in Abgrenzung von den Wirtschaftswissenschaften unter dem generalisierenden Dachbegriff der empirischen Kulturwissenschaften zusammengefasst.

[2] Vor allem seit den Veröffentlichungen von Deal und Kennedy 1982, Ouchi 1981, Pascale und Athos 1981 sowie Peters und Waterman 1982.

[3] Landsberg 1984. (1982. In Search of Excellence. New York).

[4] So kann man im manager magazin 8/1989 unter dem Titel "Zwischen Totem und Tabu" lesen, dass "Psychologen und Völkerkundler heute zu Management by Rituals (raten)", denn "die heilsame Macht der Gewohnheit soll den Betrieb befrieden und einen Kreativitätsschub auslösen". Unter dem Titel "Gerupft trotz aller Rituale" erfährt man im Management Wissen 8/88, dass "der Manager von heute auch Wert auf Kultur" legt, "sich sogar von den Mythen und Tabus exotischer Stammeskulturen inspirieren" lässt, mit deren Häuptlingen er gemeinsam hat, dass er Kultur beispielhaft vorleben muss.

[5] Das programmatische Werk dieser neuorientierten US-amerikanischen Managementwissenschaft stammt von Louis R. Pondy u.a. (Hrsg.) 1983. Weitere wichtige Arbeiten dieser Richtung: Allaire/Firsirotu 1984, Deal/Kennedy 1982, Schein 1986. Zu einer kritischen Auseinandersetzung mit diesen Ansätzen aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht siehe Dülfer (Hrsg.) 1988, Ebers 1985, Greipel 1988, Ulrich 1990.

[6] Ouchi/Wilkins 1985 stellen in einer Analyse von Artikeln zum Thema Organisationskultur fest, dass Geertz zwar öfter als Goodenough zitiert wird und offensichtlich mehr Beachtung bzw. Bewunderung findet, dass jedoch die Ansätze der etwas naturwissenschaftlich anmutenden kognitiven Anthropologie bei den Praktikern in höherer Gunst stehen.

[7] Zu grundlegenden theoretischen Positionen siehe Heinen 1987, Sackmann 1990.

[8] Siehe z.B. Heinen/Dill 1986 sowie die Autoren in Heinen 1987.

[9] Bleicher 1986, Deal/Kennedy 1982, Kobi/Wüthrich 1986, Smircich 1983.

[10] Van Maanen 1979a, Osterloh 1988, Ouchi 1985, Piore 1979, Wilkins 1983.

[11] Schnyder 1989.

[12] Holzberg/Giovannini 1981: 347; Walter-Busch 1989; vgl. zur wissenschaftlichen und praktischen Bedeutung dieses Forschungsprojektes von Rosenstiel 1991.

[13] Collins u.a. 1946; Richardson 1955 und 1979; Warner/Low 1947.

[14] Siehe Stahl 1984. Der Name der "Bewegung" ging auf das an der Universität Yale gegründete "Institute of Human Relations" zurück. Das programmatische Werk der "Human-relations-Bewegung" war "Management and the Worker" von F. J. Roethlisberger und W. J. Dickson. Cambridge 1939.

[15] Einen Überblick zum Stand der Diskussion in der damals noch jungen Disziplin geben Keesing u.a. 1957.

[16] Gamst 1977.

[17] "Industrial anthropology" und Industrieethnologie sind synonym verwendete Begriffe.

[18] Balzer 1976, Dore 1973, Kapferer 1969, Lamphere 1979.

[19] Whyte 1956, 1958, 1984.

[20] Ward 1984, Watson 1974, Wong 1987.

[21] Jaques 1951.
[22] Sykes 1966, Tway 1976.
[23] Holzberg/Giovannini 1981.
[24] Die "Industrieethnologie" hat bisher noch keinen angemessenen theoretischen Standort gefunden. Vgl. Pennbridge 1984.
[25] Jackson 1987.
[26] Z.B. Firth 1956, Whyte 1956.
[27] Braun 1960, 1965.
[28] Braun 1965: 185. Ebenfalls historisch angelegt ist eine unlängst erschienene Projektstudie über die Herrschafts- und Lebensformen in einer württembergischen Textilfabrik (Köhle-Hezinger/Ziegler, Hrsg., 1991). Auch hier wird das Leben ausserhalb der Arbeit, in einer Fabriksiedlung, mitbeleuchtet.
[29] Vgl. zu dieser Vorstellung etwa noch Brepohl 1957.
[30] Bausinger 1986 ([1] 1961).
[31] Forschungsüberblick bei Kuntz 1982/83, Matter 1983, Siuts 1988.
[32] Vgl. dazu Matter 1983.
[33] Vgl. dazu z.B. Rodekamp 1981.
[34] In der neueren Handwerksforschung entstehen zunehmend Monographien über die Entwicklung einzelner Berufsstände in bestimmten Regionen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und sozialhistorischer Aspekte, vgl. z.B. Kerkhoff-Hader 1980, Kosel 1987/88, Lutum 1987, Naumann 1972, Rodekamp 1981, Schachtner 1986, Schmidt 1989.
[35] Rudolf Braun (1965: 231ff.) zeigt exemplarisch, dass sich in Industriebetrieben auch andere Hierarchien herausbilden. So sorgt unter den – für die Industriebetriebe typischen – un- bzw. angelernten Arbeitern, wo der Grad der handwerklichen Ausbildung und Erfahrung als Unterscheidungskriterien wegfällt, etwa die Art der zu bedienenden Maschine für die Ausformung eines (differenzierten) sozialen Struktur- und Wertsystems.
[36] Vgl. Ruppert 1983.
[37] Zum Strukturwandel einzelner Gewerbe vgl. bes. Kosel 1987/88, Rodekamp 1981.
[38] So hat sich die Handwerksforschung bei ihrem überwiegend "rückwärts" gewandten Blick vornehmlich dem Handwerk in ländlichen, agrarisch strukturierten Regionen gewidmet (siehe dazu Matter 1983), wo die verschiedenen traditionellen Kleinbetriebe eines Handwerkszweiges lange Zeit wohl noch soweit homogene und (regional-) typische Strukturen aufgewiesen haben, dass sie nicht als einzelne behandelt werden mussten, sondern mit den (vergleichbaren) Nachbarwerkstätten zu *dem* Gewerbe in einem bestimmten Gebiet zusammengefasst werden konnten. In industriellen Ballungsgebieten, vorrangigen Standorten von Industriebetrieben, ist die "Einheit des Orts" mit ihren vergleichsweise klaren, "geschlossenen Horizonten" (Bausinger 1986), die mit der Homogenität regionaler, traditionell agrarischer Strukturen korrespondiert, aber nicht mehr gewährleistet. Das hat für unsere Forschung zur Folge, dass die räumliche Zusammenschau, der generalisierende Blick auf ein Gewerbe als Ganzes in seiner Beziehung zu einem (begrenzbaren) Raum, bei der Betrachtung von Industriebetrieben nicht möglich ist. Denn diese sind in ein komplexes, überregionales Marktsystem eingebunden.
[39] Von kleineren Arbeiten zu peripheren Einzelaspekten (zum Brauchtum der Fabrikarbeiter siehe Grünn 1972 und 1974) und einzelnen – allerdings nicht schwerpunktmässig auf die Erforschung der Arbeiterkultur zielenden – Betriebsgeschichten (z.B. Mentges 1989) abgesehen. Ansätze zur empirischen Erforschung der industriebetrieblichen Arbeitswelt finden sich in der auf teilnehmender Beobachtung und Interviews basierenden Arbeit Paul Huggers (1976) zum Strukturwandel eines agrarischen Gebietes durch die Industrialisierung (seit etwa 1950) aus der Sicht der Arbeiter dreier grosser Betriebe der Region. – Zu den weiteren zentralen Ausnahmen siehe oben Anmerkung 28. Die oben besprochenen Arbeiten von Rudolf Braun werden leider in der neueren Arbeiter(kultur)forschung kaum rezipiert, jedenfalls fehlen sie in Assions einschlägigem Forschungsüberblick (vgl. Assion 1988).

[40] Häufige Forschungsfelder sind etwa Arbeitergemeinden (z.B. Althaus 1982, Lehmann 1976), das Arbeiterwohnen, die Freizeitgestaltung der Arbeiter (Feste, Sport etc.), Arbeitererinnerungen (z.B. Emmerich 1974/75, Lehmann 1983, Neumann 1967), Organisationsformen (Vereine, Gewerkschaften), die Arbeiterbewegung, politische Aktivitäten (Streiks, Protestverhalten, Widerstand) sowie theoretische Probleme bei der Bestimmung und Dokumentation der Arbeiterkultur (vgl. zur Kulturdiskussion Assion 1988, Kramer 1987, zur Dokumentationsproblematik Bockhorn u.a. 1989). – Einen guten Überblick über die Forschungsschwerpunkte geben die bislang erschienenen Referat-Bände der Arbeitstagungen der Kommission "Arbeiterkultur" in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (Fielhauer/Bockhorn 1982, Lehmann 1984, Assion 1986, Bockhorn u.a. 1989, Kaschuba u.a. 1991); zum neueren Forschungsstand vgl. auch Assion 1988.

[41] "Bürofolklore" oder "Xeroxlore" (Rundschreiben, Witze, Sprüche) – Zeugnisse von Wünschen und Ängsten am Arbeitsplatz – sammelten und analysierten Kutter 1981, 1982, 1985, 1988 und Dundes/Pagter 1978, 1987 sowie Dundes 1983; vgl. dazu auch die Arbeiten qualitativ arbeitender Organisationspsychologen, z.B. Neuberger 1988 und Neuberger/Kompa 1987. – Mit informellen Gruppierungen (z.B. Kaffeerunden) im Betriebsalltag beschäftigte sich Petrei 1981.

[42] Lauterbach 1990 (S. 46) und 1991. Hier findet sich auch ein Überblick über die einschlägige sozialwissenschaftliche Angestelltenforschung, die sich "in erster Linie mit der wirtschaftlich-technisch-organisatorischen und in diesem Zusammenhang auch mit der psychischen und sozialen – nicht aber der kulturellen – Seite des Bürolebens befasst".

[43] Vgl. Köhle-Hezinger 1986 und 1988, Lundgren 1991.

[44] Ein Tübinger Projekt unter der Leitung von Bernd Jürgen Warneken befasste sich mit der informellen Kommunikation im computerisierten Büro, vgl. "Lebenswelt in der Arbeitswelt". – Zur Erforschung von Organisationen in der französischen Ethnologie vgl. Barbichon 1990.

[45] Vgl. Conradson 1988.

[46] Vgl. Antweiler 1987. Seine Vorschläge zur Erforschung von Verhalten in Bürokratien erscheinen sehr theoretisch und kaum umsetzbar.

[47] Neuere Auswahlbibliographie bei Marcus/Marcus 1990; vgl. auch den Forschungsbericht von Green (1978). Zur Begriffsbestimmung vgl. ferner die Arbeiten von Toelken 1986, McCarl 1986, besonders auch 1978: Unter "occupational folklore" oder "occupational folklife" wird "the complex of techniques, customs, and modes of expressive behavior which characterize a particular work group", also sowohl materielle als auch geistige Kultur, verstanden.

[48] Z.B. McCarl 1974; Nickerson 1976, vgl. auch ders. 1983.

[49] Z.B. Jones/Moore/Snyder (Hrsg.) 1988; McCarl 1984a, 1984b; Santino 1978, 1986, vgl. besonders auch Jones 1991.

[50] Zu den "Emotions in Work" vgl. besonders Jones (Hrsg.) 1990.

[51] Vgl. zu deren Forschungstradition Green 1978.

[52] Vgl. zu diesem Forschungsstreit zwischen den Vertretern des "shop floor approach" vor allem McCarl 1988 und Jones 1991, der für einen umfassenderen "organizational approach" plädiert.

[53] Unter "folk-societies" werden nach Redfields idealtypischer "gedanklicher Rekonstruktion" relativ homogene, geschlossene hierarchische Gesellschaften verstanden, deren Mitglieder in einem ständigen Primärkontakt stehen (vgl. Redfield 1966). Da diese Merkmale eher auf vorindustrielle nicht-arbeitsteilige Gesellschaften zutreffen, wird im Zusammenhang der modernen "time-clock jobs that do not preoccupy the worker totally" manchmal auch von "semifolk occupations" gesprochen (vgl. Coffin/Cohen 1974: XXVII-XXXVII).

[54] Nickerson (1974) betrachtet den "urban blue collar worker" als "folk-like group". Vgl. zur Tradition entsprechender Auffassungen von bestimmten berufs- oder betriebsinternen Arbeitsgruppen als "folk communities" Green 1978. – Zu einer Kritik an McCarls ebenfalls auf der "folk"-Vorstellung basierendem "job-title approach" siehe

vor allem Jones (1991: 34): McCarl "merely describes the tasks performed by people in different roles and documents some of the lore associated with these tasks. As a consequence, it oversimplifies what people do, ignores the larger organizational issues, and may even misrepresent the workplace or its traditions".

[55] Vgl. dazu die von Green (1978) referierten Arbeiten.

[56] Vgl. dazu z.B. Alheit/Dausien 1985: 41-44.

[57] Vgl. zum Einfluss von Industriebetrieben auf das ausserbetriebliche "Volksleben" Braun 1960 und 1965, Hugger 1976 und Brock/Vetter 1986.

[58] Mit Arbeit ist hier eine Leistung für die Gesellschaft, nicht nur (aber in erster Linie) Lohnarbeit gemeint, vgl. dazu z.B. Alheit/Dausien 1985, Applebaum 1984 und 1986: 25: Arbeit wird als "productive activity which alters the physical and social environment to meet human needs" definiert. – "Als zentraler Ort der Vermittlung zwischen individuellem Handeln und Gesellschaft" gilt "der Handlungsbereich Arbeit" als ein "Kernbereich der Persönlichkeitsentwicklung" (vgl. Alheit/Dausien 1985: 33-41, Baethge 1991), die etwa durch restriktive industrielle Lohnarbeit (z.B. Akkordarbeit) gestört werden kann.

[59] Zur Bedeutung des Berufes als "Basis für die Persönlichkeitsdeutung und -entwicklung" vgl. z.B. Beck/Brater/Tramsen 1976.

[60] Uns ist sehr wohl bewusst, dass der Begriff der "kollektiven Identität" problematisch ist, weil er häufig im Sinne einer "Gemeinschaftsrhetorik" instrumentalisiert wird (vgl. zu diesem Problem Bausinger 1978 und 1987: 334ff.). Dennoch scheint er uns insofern verwendbar, als er übereinstimmende kulturelle Orientierungen der Mitglieder einer bestimmten Gruppe bezeichnet. Vgl. zu dieser "kulturalen Dimension" von Identität vor allem Bausinger 1978: 206-209. Allerdings definiert man sich zumindest in komplexen Industriegesellschaften je nach Situation als Zugehöriger ganz unterschiedlicher (und nicht unbedingt beständiger) Gruppen. So versteht man sich je nach Kontext als "Siemensianer", Familienvater oder Vorstand des Golfclubs; vgl. zur "temporären Identifikation" als Charakteristikum komplexer Gesellschaften Bausinger 1978: 242-263, 1987: 334ff., Toelken 1986.

[61] Solche generalisierenden Zuordnungen entspringen allerdings eher einem Blick "von aussen"; bei näherer Betrachtung zerfallen "Arbeiter" und "Angestellte" in viele kleinere Teilgruppen, vgl. dazu z.B. Applebaum 1986: 28ff., Berger/Offe 1981: 39ff., Green 1978: 224. – Zur allgemeineren Diskussion des Begriffes "Arbeiterkultur" vgl. zusammenfassend Assion 1988: 195-199, zu den Theorien zur historischen Arbeiterkultur Kramer 1987.

[62] Vgl. Coffin 1974, Green 1978: 216, Toelken 1986: 219.

[63] Dazu Green 1978: 223: "Because work is a pervasive cultural influence in our lives, it is intrinsically compelling, and needs no special justification for folkloric attention."

[64] Bausinger 1987: 340.

[65] Volmerg/Senghaas-Knobloch/Leithäuser 1986.

[66] Dazu z.B. Bausinger 1987: 338ff., ferner Bausinger 1978b: 13ff., vgl. auch Scharfe 1970.

[67] Siehe hierzu Gertraude Krell (1988), die auf Ähnlichkeiten zwischen den Corporate-culture-Ideen und den Betriebsgemeinschafts-Ideen hinweist, die sich in den zwanziger Jahren in Deutschland aus einer romantischen Reaktion auf die Probleme der modernen Industriegesellschaft herausbildeten und die dann später als "Krönung der nationalsozialistischen Arbeitsidee" einen wesentlichen Bestandteil der "Volksgemeinschaft" darstellten.

[68] Siehe die Beiträge in Brandes 1988.

[69] Berger/Berger/Kellner 1987: 59.

[70] Vgl. Schütz/Luckmann 1979, Bd. I.

[71] Berger/Luckmann 1987: 17.

[72] Berger/Luckmann 1987: 21.

[73] Schütz/Luckmann 1979, Bd. I: 25-44.

[74] Harold Garfinkel 1962: Common sense knowledge of social structures. In: J. M. Scher (ed.): Theories of the mind. New York, zitiert in Patzelt 1987: 49.

[75] Geertz 1987: 261ff..

[76] Habermas, für den "Lebenswelt durch einen kulturell überlieferten und sprachlich organisierten Vorrat an Deutungsmustern repräsentiert ist" (1988, Bd. II: 189), also eine intersubjektiv gegebene Grösse darstellt, kritisiert diese Sichtweise als unhaltbaren Widerspruch (1988, Bd. II: 198ff.).
[77] 1987: 45.
[78] Habermas 1988.
[79] Ulrich 1987: 443.
[80] Geertz (1973, 1983, 1987 und 1990) hat besonders klar herausgestellt, dass das Forschersubjekt selbst wesentlich bei der "Konstruktion" (und weniger Rekonstruktion) von Realität beteiligt sein muss, um "erfahrungsnahe" Forschungsergebnisse zu erzielen. Siehe auch Hastrup 1990, Koepping 1984 und Peacock 1986: 89ff..
[81] Dies setzt selbstverständlich voraus, dass mehrere Forscher zusammenarbeiten.
[82] Mit "inoffizieller Firmenkultur" bezeichnen wir hier nur einen Teil der möglichen lebensweltlichen Aspekte im Betrieb, d.h. nur jene Bereiche von Alltagswissen, -denken und -handeln, die in Beziehung zur "offiziellen Firmenkultur" gesehen werden.
[83] Vor allem Wilkins 1979.
[84] Neuberger/Kompa 1987.
[85] Die Fragen, inwieweit und aus welchen Gründen gegebenenfalls in manchen Abteilungen mehr bzw. anderes erzählt wird, sowie die Untersuchung von abteilungsspezifischen Kommunikationsstilen erscheinen besonders interessant.
[86] Z.B. McCarl 1978.
[87] Vgl. dazu allg. Lehmann 1978, Neumann 1967.
[88] Dazu Lehmann 1978.
[89] Dazu besonders Volmerg/Senghaas-Knobloch/Leithäuser 1986.
[90] Dazu z.B. Duncan 1985.
[91] Dazu allg. Bergmann 1987a, b.
[92] Neuberger/Kompa 1987.
[93] Ibid.
[94] Dazu Neuberger 1988.
[95] Dazu Lauterbach 1990.
[96] Vgl. dazu im Bereich der Industrieethnologie Gamst 1977 und 1980, Tway 1976a, b.
[97] Beratung und Veränderung in Betrieben setzen zusätzliche Fähigkeiten und Qualifikationen des Kulturwissenschaftlers voraus, etwa didaktische, pädagogische und psychologische Kenntnisse und Vermittlungstechniken, für die er – im Unterschied etwa zu den anwendungsorientierten Organisationspsychologen – bislang nicht direkt ausgebildet wird.
[98] Goldschmidt 1986, Whisson 1985.
[99] Schensul 1987, Stull/Schensul 1987.
[100] Hackenberg 1985; Partridge (1985) lehnt sich an Bourdieus "Entwurf einer Theorie der Praxis" (1979) an.
[101] Aus der Wahrung von Betriebsgeheimnissen können sich gewisse Forschungsbeschränkungen ergeben, die der Ethnologe respektieren muss.
[102] Vgl. vor allem Jones 1991.
[103] Vgl. z.B. French/Bell 1978; dazu Jones 1991.

Literaturverzeichnis

Alheit, Peter/Bettina Dausien 1985: Arbeitsleben. Eine qualitative Untersuchung von Arbeiter-Lebensgeschichten. Frankfurt/M.

Allaire, Y./M.E. Firsirotu 1984: Theories of Organizational Culture. In: Organizational Studies 5, 3: 193-226.

Althaus, H.-J. 1982: Da ist nirgends nichts gewesen ausser hier. Das "rote" Mössingen im Generalstreik gegen Hitler. Geschichte eines schwäbischen Arbeiterdorfes. Berlin.

Antweiler, Christoph 1987: Wie lässt sich Verhalten in Bürokratien erforschen? In: S. Künsting/A. Bruck/P. Tschohl (Hrsg.): Mit Theorien arbeiten. Untersuchungen in der

Kulturanthropologie. Münster: 99-124.
Applebaum, Herbert 1984: Theoretical Introduction. In: Ders. (ed.): Work in Market and Industrial Societies. New York: 1-32.
Applebaum, Herbert 1986: The Anthropology of Work in Industrial Society. In: Anthropology of Work Review 7/3: 25-32 (Part I); 7/4 (Part II).
Arensberg, C. 1947: Industry and Community: Human Factors. New York.
Assion, Peter (Hrsg.) 1986: Transformationen der Arbeiterkultur. Beiträge der 3. Arbeitstagung der Kommission "Arbeiterkultur" in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde in Marburg vom 3.-6. Juni 1985. Marburg.
Assion, Peter 1988: Arbeiterforschung. In: Brednich, Rolf Wilhelm (Hrsg.): Grundriss der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie. Berlin: 185-213.
Baethge, Martin 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42/1: 6-19.
Balzer, Richard 1976: Life in and Outside an American Factory. Garden City.
Barbichon, Guy 1990: L'ethnologie des organisations. A propos de la logique de l'honneur. In: Ethnologie française 20/2: 177-188.
Bausinger, Hermann 1986: Volkskultur in der technischen Welt. [1. Auflage 1967. Stuttgart.] Frankfurt/M.
Bausinger, Hermann 1978: Identität. In: Ders./U. Jeggle/G. Korff/M. Scharfe (Hrsg.): Grundzüge der Volkskunde. Darmstadt: 204-263.
Bausinger, Hermann 1978b: Volkskunde im Wandel. In: Ders./U. Jeggle/G. Korff/M. Scharfe (Hrsg.): Grundzüge der Volkskunde. Darmstadt: 1-15.
Bausinger, Hermann 1987: Neue Felder, neue Aufgaben, neue Methoden. Vorbemerkungen. In: I. Chiva/U. Jeggle (Hrsg.): Deutsche Volkskunde – Französische Ethnologie. Zwei Standortbestimmungen. Frankfurt/M./New York: 326-344.
Beck, Ulrich/M. Brater/E. Tramsen 1976: Beruf, Herkunft und Identität. Ein subjektbezogener Ansatz zum Verhältnis von Bildung und Produktion. In: Soziale Welt 27: 8-44.
Berger, Peter L./Thomas Luckmann 1987: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit (engl. 1966). Frankfurt.
Berger, Peter/Brigitte Berger/Hansfried Kellner 1987: Das Unbehagen in der Moderne (engl. 1973). Frankfurt.
Berger, Ulrike/Claus Offe 1981: Das Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit. Arbeitssoziologische Überlegungen zur Erklärung des Status von kaufmännischen Angestellten aus der Eigenschaft ihrer Arbeit als "Dienstleistungsarbeit". In: J. Kocka (Hrsg.): Angestellte im europäischen Vergleich. Die Herausbildung angestellter Mittelschichten seit dem späten 19. Jahrhundert. Göttingen (Geschichte und Gesellschaft, Sonderheft 7): 39 ff.
Bergmann, Jörg 1987a: Klatsch – zur Beziehungsstruktur und Interaktionsdynamik einer Gattung der alltäglichen Kommunikation. In: Deutschunterricht 39/6: 69-82.
Bergmann, Jörg 1987b: Klatsch. Zur Sozialform der diskreten Indiskretion. Berlin, New York.
Bleicher, Knut 1986: Die Rolle von Unternehmern und Managern bei der Entwicklung von Unternehmenskulturen. In: Unternehmenskultur in Deutschland – Menschen machen Wirtschaft. Gütersloh: 38-46.
Bockhorn, Olaf (Hrsg.) 1989: Auf der Suche nach der verlorenen Kultur. Arbeiterkultur zwischen Museum und Realität. Beiträge der 4. Arbeitstagung der Kommission "Arbeiterkultur" in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde in Steyr vom 30.4.–2.5.1987. Wien.
Bourdieu, Pierre 1979: Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabylischen Gesellschaft. Frankfurt/M.
Brandes, Ute u.a. (Hrsg.) 1988: Unternehmenskultur und Stammeskultur. Frankfurt.
Braun, Rudolf 1960: Industrialisierung und Volksleben. Die Veränderungen der Lebensformen in einem ländlichen Industriegebiet vor 1800 (Zürcher Oberland). Stuttgart/Zürich.
Braun, Rudolf 1965: Sozialer und kultureller Wandel in einem ländlichen Industriegebiet

(Zürcher Oberland) unter Einwirkung des Maschinen-und Fabrikwesens im 19. und 20. Jahrhundert. Zürich/Stuttgart.
Brepohl, Wilhelm 1957: Industrievolk im Wandel. Von der agraren zur industriellen Daseinsform. Tübingen.
Brock, Ditmar/Hans-R. Vetter: Technische Dynamik und soziale Beharrung. Anmerkungen zum Verhältnis von technischem und sozialem Fortschritt anhand einer Fallstudie zum Robotereinsatz im Automobilbau. In: Soziale Welt 37: 208-236.
Chapple, E. D. 1941: Organization Problems in Industry. In: Applied Anthropology 1,1: 2-9.
Coffin, Potter T./Henning Cohen 1974: Folklore from the Working Folk of America. Selected and edited by –. From the leading Journals and Archives of Folklore. Garden City/New York.
Collins, O. u.a. 1946: Restriction of Output and Social Change in Industry. In: Applied Anthropology 5,3: 1-14.
Conradson, Birgitta 1988: Kontorsfolket. En ethnologisk studie av livet pa kontor. Stockholm (Nordiska museets Handlingar, 108).
Deal, Terence/Allan A. Kennedy 1982: Corporate Culture. Menlo Park.
Deal, Terence/Allan A. Kennedy 1983: Culture: A new look through old lenses. In: The Journal of Applied Behavioral Science 19: 498-505.
Devereux, Georges 1976: Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften. Frankfurt.
Dore, R. 1973: British Factory – Japanese Factory. Berkley/Los Angeles.
Dülfer, Erhard 1988: Organisationskultur: Phänomen Philosophie – Technologie. Eine Einführung in die Diskussion. In: Ders. (Hrsg.): Organisationskultur. Stuttgart: 2-17.
Duncan, W.-Jack 1985: The Superiority of Humor at Work. Joking Relationships as Indicators of Formal and Informal Status Patterns in Small Task-orientated Groups. In: Small-Group-Behavior 16,4: 556-564.
Dundes, Alan 1983: Office Folklore. In: R. M. Dorson (ed.): Handbook of American Folklore. Bloomington: 115-120.
Dundes, Alan/C. R. Pagter 1978: Work Hard and You Shall Be Rewarded. Urban Folklore from the Paperwork Empire. Bloomington, End.
Dundes, A./C. R. Pagter 1987: When You're up to Your Ass in Alligators ... More Urban Folklore from the Paperwork Empire. Detroit.
Dürr, Walter u.a. (Hrsg.) 1987: Unternehmenskultur und Sozialisation. Baltmannsweiler.
Ebers, Mark 1985: Organisationskultur: Ein neues Forschungsprogramm? Wiesbaden.
Ebers, Mark 1988: Der Aufstieg des Themas "Organisationskultur" in problem- und disziplingeschichtlicher Perspektive. In: Dülfer, Erhard (Hrsg.): Organisationskultur. Stuttgart: 23-47.
Emmerich, Wolfgang (Hrsg.) 1974/75: Proletarische Lebensläufe. Autobiographische Dokumente zur Entdeckung der Zweiten Kultur in Deutschland, 2 Bde. Reinbek.
Fielhauer, H. P./O. Bockhorn (Hrsg.) 1982: Die andere Kultur. Volkskunde, Sozialwissenschaften und Arbeiterkultur. Ein Tagungsbericht. Wien/München/Zürich.
Firth, Raymond 1956: The Institutions of Primitive Society. Oxford.
French, Wendell L./Cecil H. Bell 1978: Organization Development. Behavioral Science Interventions for Organization Improvement. [end ed.] Englewood Cliffs.
Frost, Peter J. u.a. (ed.) 1985: Organizational Culture. Beverly Hills.
Gamst, Frederick C. 1977: An Integrating View of the Underlying Premises of an Industrial Ethnology in the United States and Canada. In: Anthropological Quarterly 50,1: 1-8.
Gamst, Frederick C. 1980: Toward a Method of Industrial Ethnology. In: Rice University Studies 66,1: 15-42.
Geertz, Clifford 1973: The Interpretation of Cultures. New York.
Geertz, Clifford 1983: Oral Knowledge. Further Essays in Interpretative Anthropology. New York.
Geertz, Clifford 1987: Dichte Beschreibung. Frankfurt.
Geertz, Clifford 1990: Die künstlichen Wilden. München.
Goldschmidt, Walter (Hrsg.) 1986: Anthropology and Public Policy. A Dialogue. In: A Special Publication of the American Anthropological Association (21).

Goodenough, Ward H. 1956: Cultural Anthropology and Linguistics. In: Bulletin of the Philadelphia Anthropological Society 9,3: 3-7.
Goodenough, Ward H. (ed.) 1964: Explorations in Cultural Anthropology. New York.
Goodenough, Ward H. 1970: Description and Comparison in Cultural Anthropology. Chicago.
Green, Archie 1978: Industrial Lore. A Bibliographic-Semantic Query. In: R. H. Byington (ed.): Working Americans. Contempory Approaches to Occupational Folklife. Special Issue of Western Folklore 37: 213-245.
Gregory, Kathleen L. 1983: Native-View Paradigms. Multiple Cultures and Culture Conflicts in Organizations. In: Administrative Science Quarterly 28: 359-376.
Greipel, Peter 1988: Strategie und Kultur. Grundlagen und mögliche Handlungsfelder kulturbewussten strategischen Managements. Bern, Stuttgart.
Grünn, Helene 1972: Der heilige Abend in der Fabrik. In: K. Beitl (Hrsg.): Volkskunde. Fakten und Analysen. Festschrift für L. Schmidt. Wien: 271-275.
Grünn, Helene 1974: Brauchtum der Fabrikarbeiter. Beobachtungen in der Voest-Alpine AG. Wien (Sonderabdruck a.d. Anzeiger der phil.-hist. Klasse d. Österr. Akad. d. Wiss. 111/1974 So. 7).
Habermas, Jürgen 1988 (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt. 2 Bde.
Hackenberg, Robert A. 1985: Bringing Theory Back. Steps toward a Policy Science of Applied Anthropology. In: J. J. Schensul/G. Stern (eds.): Collaborative Research and Social Policy. American Behavioral Scientist 29,2: 205-228.
Hastrup, Kirsten 1990: The Ethnographic Present: A Reinvention. In: Cultural Anthropology 5,1: 45-61.
Heinen, Edmund/P. Dill 1986: Unternehmenskultur – Überlegungen aus betriebswirtschaftlicher Sicht. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 56: 202-218.
Heinen, Edmund 1987: Unternehmenskultur als Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre. In: Ders. (Hrsg.): Unternehmenskultur. München, Wien: 1-48.
Holzberg, Carol S./Maureen J. Giovannini 1981: Anthropology and Industry. Reappraisal and New Directions. In: Ann. Rev. Anthropol. 10: 317-360.
Hugger, Paul 1976: Lebensverhältnisse und Lebensweise der Chemiearbeiter im mittleren Fricktal. Eine Studie zum soziokulturellen Wandel eines ländlichen Gebiets. Basel.
Jackson, Anthony (ed.) 1987: Anthropology at Home. London, New York.
Jaques, Elliot 1951: The Changing Culture of a Factory. London.
Jones, Michael Owen/M. D. Moore/R. C. Snyder (eds.) 1988: Inside Organizations. Understanding the Human Dimension. Newbury Park, CA.
Jones, Michael Owen (ed.) 1990: Emotions in Work. A Folklore Approach. Special Issue of American Behavioral Scientist 33/3.
Jones, Michael Owen 1991: Why Folklore and Organization(s)?. In: Robert A. Georges (ed.): Taking Stock. Current Problems and Future Prospects in American Folklore Studies. Special Issue of Western Folklore 50/1: 29-40.
Kaiser, Hermann 1978: Handwerk und Kleinstadt. Das Beispiel Rheine/Westf. Münster (Beiträge zur Volkskultur in Nordwestdeutschland, 7).
Kapferer, B. 1969: Norms and the Manipulation of Relationships in a Work Context. In: J. Mitchell (ed.): Social Networks in Urban Situation. Manchester: 181-244.
Kaschuba, Wolfgang/G. Korff/B.J. Warneken (Hrsg.) 1991: Arbeiterkultur seit 1945 – Ende oder Veränderung? 5. Tagung der Kommission "Arbeiterkultur" in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde vom 30.4.–4.5.1989 in Tübingen. Tübingen (Untersuchungen des Ludwig-Uhland-Instituts der Universität Tübingen, 76).
Keesing, F. M./B. J. Siegel/B. Hammond (eds.) 1957: Anthropologist and Industry. Some Exploratory Work Papers. Stanford University.
Kerkhoff-Hader, Bärbel 1980: Lebens- und Arbeitsformen der Töpfer in der Südwesteifel. Ein Beitrag zur Steinzeugforschung im Rheinland. Bonn (Rheinisches Archiv, 110).
Kobi, Jean-Marcel/Hans A. Wüthrich 1986: Unternehmenskultur verstehen, erfassen und gestalten. Landsberg.
Köhle-Hezinger, Christel 1986: "Beamtenkultur" – Die Beamten der Maschinenfabrik Esslingen (ME). In: Utz Jeggle u.a. (Hrsg.): Tübinger Beiträge zur Volkskultur. Für hb. Tübingen: 127-155.

Köhle-Hezinger, Christel 1988: Frauen in der Maschinenfabrik Esslingen. Eine Problemskizze. In: Frauenalltag. Beiträge zur zweiten Tagung der Kommission Frauenforschung in der DGV, Freiburg 22.–25.5.1986. Frankfurt/M./Bern/New York/Paris: 310-319.

Köhle-Hezinger, Christel/W. Ziegler (Hrsg.) 1991: "Der glorreiche Lebenslauf unserer Fabrik". Zur Geschichte von Dorf und Baumwollspinnerei Kuchen. Weissenhorn.

Koepping, Klaus-Peter 1984: Feldforschung als emanzipatorischer Akt? Der Ethnologe als Vermittler von Innen- und Aussensicht. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 26: 216-239.

Kosel, Fr.-J. 1987/88: Das Handwerk der Maler und Anstreicher in einer industriellen Kleinstadt des 20. Jahrhunderts (Ahlen 1900-1980). Münster.

Kramer, Dieter 1987: Theorien zur historischen Arbeiterkultur. Marburg (Schriftenreihe der Studienges. f. Sozialgeschichte und Arbeiterbewegung, 57).

Krell, Gertraude 1988: Organisationskultur – Renaissance der Betriebsgemeinschaft? In: Erhard Dülfer (Hrsg.): Organisationskultur. Stuttgart: 114-126.

Kuntz, Andreas 1982/83: Tendenzen volkskundlicher Handwerks- und Geräteforschung. In: Hessische Blätter für Volks- und Kulturforschung 14/15: 150-165.

Kutter, Uli 1981: "Ich kündige!". Zu einer Folklore der Imponderabilien. In: Zeitschrift für Volkskunde 77: 243-261.

Kutter, Uli 1982: "Ich kündige!". Zeugnisse von Wünschen und Ängsten am Arbeitsplatz. Eine Bestandsaufnahme. Marburg.

Kutter, Uli 1985: Xeroxlore. Ausdrucksformen aus der Welt der Arbeit. In: S. Müller (Hrsg.): Graffiti. Tätowierte Wände. Bielefeld: 225-236.

Kutter, Uli 1988: Photokopierte Blätter – Entzauberter Alltag. Bemerkungen zu einer Ausdrucksform der Gegenwartskultur. In: H.-G. Soeffner (Hrsg.): Kultur und Alltag. Soziale Welt. Sonderband 6. Göttingen: 363-384.

Lambert, R. 1963: Workers, Factories, and Social Change in India. Princeton.

Lamphere, L. 1979: Fighting the Piece-puts System. New Dimensions of an Old Struggle in the Apparel Industry. In: A. Zimbalect (Hrsg.): Case Studies in the Labor Process. New York.

Lauterbach, Burkhart 1990: Arbeitsalltag und Bürowelt. Einblicke in Ausschnitte deutscher Angestelltenkultur. In: Schweizerisches Archiv für Volkskunde 88, Heft 1-2: 44-61.

Lauterbach, Burkhart 1991: "Der Zusammenhalt ist nicht mehr da". Kulturelle Aspekte der Büroarbeit heute. In: W. Kaschuba/G. Korff/B. J. Warneken (Hrsg.): Ende oder Veränderung? 5. Tagung der Kommission "Arbeiterkultur" in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde. Tübingen. (Untersuchungen des Ludwig-Uhland-Instituts): 241-257.

Lebenswelt in der Arbeitswelt 1991: Informelle Kommunikation im computerisierten Büro. Projektgruppe des Ludwig-Uhland-Instituts für empirische Kulturwissenschaft der Universität Tübingen unter Leitung von Bernd Jürgen Warneken. Düsseldorf (Manuskripte, 43).

Lehmann, Albrecht 1976: Das Leben in einem Arbeiterdorf. Eine empirische Untersuchung über die Lebensverhältnisse von Arbeitern. Göttingen (Göttinger Abhandlungen zur Soziologie und ihrer Grenzgebiete, 23).

Lehmann, Albrecht 1978: Erzählen eigener Erlebnisse im Alltag. Tatbestände, Situationen, Funktionen. In: Zeitschrift für Volkskunde 74: 198-215.

Lehmann, Albrecht 1983: Erzählstruktur und Lebenslauf. Autobiographische Untersuchungen. Frankfurt/M.

Lehmann, Albrecht (Hrsg.) 1984: Studien zur Arbeiterkultur. Beiträge der 2. Arbeitstagung der Kommission "Arbeiterkultur" in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde in Hamburg vom 8.–12. Mai 1983. Münster (Beiträge zur Volkskultur in Nordwestdeutschland, 44).

Lundgren, Britta 1991: Gender and Occupational Culture. The Reproduction of Dichotomies. In: Ethnologia Scandinavica 21: 97-104.

Lutum, Paula 1987: Schneidermeisterinnen in Münster. Untersuchungen zur historischen Entwicklung und aktuellen Berufskultur der selbständigen Frauenarbeit im

Schneiderhandwerk. Münster (Beiträge zur Volkskultur in Nordwestdeutschland, 59).
Marcus, Laura R./M. T. Marcus 1990: Occupational Folklore. In: G. H. Schoemaker (ed.): The Emergence of Folklore in Everyday Life. A Fieldguide and Sourcebook. Bloomington: 121-132.
Matter, Max 1983: Volkskunde des Handwerks als Sozialgeschichte des Handwerks? Versuch eines Überblicks über volkskundliche Handwerksforschung. – Geschichte und neuere Forschungsergebnisse. In: R. S. Elkar (Hrsg.): Deutsches Handwerk in Spätmittelalter und Früher Neuzeit. Göttingen: 183-201.
Mayo, E. 1933: The Human Problems of an Industrial Civilization. New York.
McCarl, Robert 1974: The Production Welder. Product, Process, and the Industrial Craftsman. In: New York Folklore Quarterly 30: 243-254.
McCarl, Robert 1978: The Communication of Work Technique. In: Culture and Tradition 3: 108-116.
McCarl, Robert 1984a: Good Fire – Bad Night. A Sketch of the District of Columbia Fire Fighters as Seen through their Occupational Folklife. In: H. Applebaum (ed.): Work in Market and Industrial Societies. New York: 130-137.
McCarl, Robert 1984b: "You've Come A Long Way – And Now This is Your Retirement". An Analysis of Performance in Fire Fighting Culture. In: Journal of American Folklore 97: 393-422.
McCarl, Robert 1986: Occupational Folklore. In: E. Oring (ed.): Folk Groups and Folklore Genres. An Introduction. Utah: Univ. Press: 71-89.
McCarl, Robert 1987: Occupational Folklore. A Theoretical Hypothesis. In: R. H. Byington (ed.): Working Americans. Contemporary Approaches to Occupational Folklife. Special Issue of Western Folklore 37: 145-160.
McCarl, Robert 1988: The Folk as Occupational Group. From the Cow Camp to the Shop Floor. In: W. M. Clements (ed.): 100 Years of American Folklore Studies. A Conceptual History. Washington D.C.: 40-43.
Mentges, Gaby 1989: "Gesund, bequem und praktisch" oder die Ideologie der Zweckmässigkeit. Strategien der Konfektionsindustrie zu Anfang des 20. Jahrhunderts am Beispiel der württembergischen Firma Bleyle. In: Hessische Blätter für Volks- und Kulturforschung. N.F. 25: 131-153.
Naumann, J. 1972: Arbeitswelt und Lebensformen des Bauhandwerks im wittgensteinischen Territorialstaat der Neuzeit (1550–1850). Marburg.
Neuberger, Oswald/Ain Kompa 1987: Wir, die Firma. Der Kult um die Unternehmenskultur. Weinheim, Basel.
Neuberger, Oswald 1988: Was ist denn da so komisch? Der Witz in der Firma. Weinheim, Basel.
Neumann, Siegfried 1967: Arbeitserinnerungen als Erzählinhalt. In: Heilfurth, G./I. Weber-Kellermann (Hrsg.): Arbeit und Volksleben. Deutscher Volkskundekongress 1965. Marburg, Göttingen: 274-284 (abweichende Fassung in: DJbfVK 12 1966: 177-190).
Nickerson, Bruce E. 1974: Is there a Folk in the Factory? In: Journal of American Folklore 87: 133-139.
Nickerson, Bruce E. 1976: Industrial Lore. A Study of an Urban Factory, Ph. D. dissertation, Indiana Univ.
Nickerson, Bruce E. 1983: Factory Folklore. In: R. M. Dorson (ed.): Handbook of American Folklore: 121-127.
Osterloh, Margit 1988: Methodische Probleme einer empirischen Erforschung von Organisationskulturen. In: E. Dülfer (Hrsg.): Organisationskultur. Stuttgart: 139-151.
Ouchi, William G. 1981: Theory Z. How American Business Can Meet the Japanese Challenge. Reading.
Ouchi, William G. und Aland C. Wilkins 1985: Organizational Culture. In: Ann. Rev. Sociol. 11: 457-483.
Partridge, William L. 1985: Toward a Theory of Practice. In: J. J. Schensul/G. Stern (eds.): Collaborative Research and Social Policy. American Behavioral Scientist 29,2: 139-163.
Pascale, Richard T. und Anthony G. Athos 1981: The Art of Japanese Management. New York.

Patzelt, Werner J. 1987: Grundlagen der Ethnomethodologie. München.
Peacock, James L. 1986: The Anthropological Lens: Harsh Light, Soft Focus. London.
Pennbridge, Julia N. 1984: Industrial Anthropology. A selected Annotated Bibliography. Washington.
Peters, Thomas J. 1988: Thriving on Chaos. Handbook for a Management Revolution. New York.
Peters, Thomas J. und Robert H. Waterman 1982: In Search of Excellence. New York.
Petrei, Bertel 1981: "Kaffeerunde" und "Wandergruppe". In: Matreier Gespräche. Maske – Mode – Kleingruppe. Beiträge zur interdisziplinären Kulturforschung. Hrsg. v. Inst. f. vgl. Verhaltensforschung der Österr. Akad. d. Wiss. Wien/München: 125-130.
Piore, Michael J. 1979: Qualitative Research Techniques in Economics. In: Administrative Science Quarterly 24: 560-569.
Pondy, Louis R. u.a. (eds.) 1983: Organizational Symbolism. Greenwich.
Redfield, Robert 1966: Die "Folk"-Gesellschaft. In: Wilhelm Mühlmann/Ernst W. Müller (Hrsg.): Kulturanthropologie. Köln/Berlin: 327-355.
Richardson, F.L.W. 1955: Anthropology and Human Relations in Business and Industry. In: W. L. Thomas (ed.): Yearbook of Anthropology. New York: 397-419.
Richardson, F.L.W. 1979: Social Interaction and Industrial Productivity. In: W. Goldschmidt (ed.): The Uses of Anthropology. Washington: 79-99.
Rodekamp, Volker 1981: Das Drechslerhandwerk in Ostwestfalen. Ein traditionelles Handwerk im Strukturwandel des 20. Jahrhunderts. Münster (Beiträge zur Volkskultur in Nordwestdeutschland, 29).
Roethlisberger, F. J./W. J. Dickson: "Management and the Worker". Cambridge 1939.
Rosenstiel, Lutz v. 1991: Fritz J. Roethlisberger und William J. Dickson: "Management and the Worker". In: U. Flick u.a. (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. München: 126-129.
Ruppert, Wolfgang 1983: Die Fabrik. Geschichte von Arbeit und Industrialisierung in Deutschland. München.
Sackmann, Sonja 1990: Möglichkeiten der Gestaltung von Unternehmenskultur. In: Charles Lattmann (Hrsg.): Die Unternehmenskultur. Heidelberg.
Sanday, Peggy R. 1979: The Ethnographic Paradigm(s). In: Administrative Science Quarterly 24: 527-538.
Santino, Jack 1978: The Outlaw Emotions. Workers' Narratives From Three Contemporary Occupations, Ph. D. dissertation, Department of Folklore and Folklife, Univ. of Pennsylvania.
Santino, Jack 1986: A Servant and a Man, A Hostess or a Woman. A Study of Expressive Culture in Two Transportation Occupations. In: Journal of American Folklore 99: 304-319.
Schachtner, Sabine 1986: Märkische Hausbandweber. Arbeit und berufsbezogene Einstellungen "selbständiger Lohnarbeiter". Münster (Beiträge zur Volkskultur in Nordwestdeutschland, 54).
Scharfe, Martin 1970: Kritik des Kanons. In: Abschied vom Volksleben. Tübingen: 74-84.
Schein, Edgar A. 1981: SMR Forum. Improving Face-to-Face Relationships. In: Sloan Management Review 22,2: 43-52.
Schein, Edgar A. 1986: Organizational Culture and Leadership. San Francisco.
Schensul, Stephen L. 1987: Perspectives on Collaborative Research. In: Stull Donald D./ Stephen L. Schensul (eds.): Collaborative Research and Social Change. Boulder, London: 211-219.
Schoeck, Gustav 1972: Die Aussiedlung landwirtschaftlicher Betriebe. Eine exploratorische Studie zum sozialen und kulturellen Wandel in der Landwirtschaft. Tübingen. (Untersuchungen des Ludwig-Uhland-Instituts der Universität Tübingen, 31).
Schmidt, Anke 1989: Der Zinngiesser und seine Kunden. Artland, Besenbruck, angrenzende Gebiete, 2 Teile: Textteil, Bildteil. Museumsdorf Cloppenburg (Materialien zur Volkskultur nordwestliches Niedersachsen, 14).
Schnyder, Alfons B. 1989: Unternehmungskultur. Die Entwicklung eines Unternehmungskultur-Modells unter Berücksichtigung ethnologischer Erkenntnisse und dessen Anwendung auf die Innovations-Thematik. Bern.

Schütz, Alfred 1974: Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Frankfurt/M.
Schütz, Alfred/Thomas Luckmann 1979: Strukturen der Lebenswelt. 2 Bde. Frankfurt.
Siuts, Hinrich 1988: Geräteforschung. In: R. W. Brednich (Hrsg.): Grundriss der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie. Berlin: 137-169.
Smircich, Linda 1983: Organizations as Shared Meanings. In: Pondy, L.R. (ed.): Organizational Symbolism. Greenwich: 55-65.
Stahl, Thomas 1984: Betriebssoziologie und Moral. Frankfurt/M., New York.
Stull, Donald D./Stephen L. Schensul (eds.) 1987: Collaborative Research and Social Change. Boulder, London.
Sykes, A. 1966: Joking Relationship in an Industrial Setting. In: American Anthropologist 68.
Toelken, Barre 1986: Industriekultur oder Folklore der Arbeitswelt. In: U. Jeggle/G. Korff/M. Scharfe, B. J. Warneken (Hrsg.): Volkskultur der Moderne. Probleme und Perspektiven empirischer Kulturforschung. Festschrift H. Bausinger: 219-229.
Tway, Patricia 1976a: Cognitive Processes and Linguistic Forms of Factory Workers. In: Semiotica 17,1: 13-20.
Tway, Patricia 1976b: Verbal and Non-Verbal Communications of Factory Workers. In: Semiotica 16,1: 29-44.
Tway, Patricia 1977: Industrial Ethnology and Changing Conditions in the Work Environments. In: Anthropological Quarterly 50,1: 19-24.
Ulrich, Peter 1987: Transformation der ökonomischen Vernunft. Bern, Stuttgart.
Ulrich, Peter 1990: Symbolisches Management. Ethisch-kritische Anmerkungen zur gegenwärtigen Diskussion über Unternehmenskultur. In: Charles Lattmann (Hrsg.): Die Unternehmenskultur. Ihre Grundlagen und ihre Bedeutung für die Führung der Unternehmung. Heidelberg: 277-302.
Van Maanen, J. 1979a: Reclaiming Qualitative Methods for Organizational Research. A Preface. In: Administrative Science Quarterly 24: 520-526.
Van Maanen, J. van 1979b: The Fact of Fiction on Organizational Ethnography. In: Administrative Science Quarterly 24: 539-550.
Volmerg, Birgit/ E. Senghaas-Knobloch/Th. Leithäuser 1986: Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen.
Walter-Busch, Emil 1989: Das Auge der Firma. Mayos Hawthorne-Experimente und die Harvard Business School, 1900–1960. Stuttgart.
Ward, R. (ed.) 1984: Ethnic Communities in Business. Cambridge.
Warner, W./J. Low 1947: The Social System of the Modern Factory. New Haven.
Watson, J. 1974: Restaurants and Remittances: Chinese Emigrant Workers in London. In: G. Foster und R. Kemper (ed.): Anthropologists in Cities. Boston.
Whisson, M. G. 1985: Advocates, Brokers, and Collaborators: Anthropologists in the Real World. In: R. Grillo/A. Rew (eds.): Social Anthropology and Development. London: 131-147.
Whyte, William Foote 1943: Street Corner Society. The Social Structure of an Italian Slum. Chicago.
Whyte, William Foote 1956: Hart auf Hart. Die Geschichte eines Arbeitskampfes (orig. 1951). Köln.
Whyte, William Foote 1958: Lohn und Leistung. Eine soziologische Analyse industrieller Akkord- und Prämiensysteme (orig. 1955). Darmstadt.
Whyte, William Foote 1984: Learning from the Field. A Guide from Experience. Newbury Park/California.
Wilkins, Alan Lee 1979: Organizational Stories as an Expression of Management Philosophy. Implications for Social Control in Organizations, Ph. D. dissertation, Stanford University.
Wilkins, Alan Lee 1983: The Culture Audit: A Tool for Understanding Organizations. In: Organizational Dynamics. Autumn: 24-39.
Wong, Bernhard 1987: The Role of Ethnicity in Enterprises: A Study of the Chinese Garment Factories in New York. In: Human Organization 46,2: 120-130.