

Artefaktanalyse

Ulrike Froschauer

1 Einleitung

Produkte menschlicher Aktivitäten sind in modernen Gesellschaften nahezu allgegenwärtig: Wie selbstverständlich bekleidet man den Körper, verwendet ein Telefon, lebt man in Wohn- oder Arbeitsstätten. Selbst die scheinbar natürliche Landschaft ist in weiten Teilen infolge der Nutzung durch Land- oder Forstwirtschaft umgestaltet. Sitzt man in einem Büro, so hat man vielfach Schwierigkeiten, etwas zu entdecken, was nicht von Menschen überformt ist und mitunter schon durch seine Existenz und die spezifischen Verwendungsmöglichkeiten Handlungen seinen Stempel aufdrückt. Begreift man Artefakte als Materialisierungen von Kommunikation, so sind sie einerseits Ausdruck der sozialen Organisation ihrer Herstellung und sagen andererseits etwas über den Kontext kommunikativer Handlungen aus, in denen sie auftauchen und verwendet werden. Weil somit die Bedeutung und der Stellenwert von Artefakten nicht von ihrem sozialen bzw. kommunikativen Kontext isolierbar sind, lassen sie sich zu dessen Rekonstruktion verwenden.

Da Organisationen kommunikative Zusammenhänge sind, stellen Artefakte ein wichtiges Material zu ihrem Verständnis dar. Für sozialwissenschaftliche Analysen hat die Artefaktanalyse einige entscheidende Vorzüge: Artefakte bilden einen zentralen Bestandteil der organisationalen Lebenswelt, sie bestehen unabhängig von Forschungsaktivitäten und sind beobachtbar. Es ist daher überraschend, wie wenig Berücksichtigung dieser Materialtyp bislang in empirischen Studien gefunden hat. Der vorliegende Beitrag greift diese Lücke auf und stellt die Frage, welche Bedeutung Artefaktanalysen für eine sozialwissenschaftliche Organisationsforschung haben und wie man dabei methodisch vorgehen kann. Einleitend wird der methodologische Zugang geklärt, um darauf aufbauend im nächsten Abschnitt die empirische Vorgehensweise zu erläutern. Daran schließt die exemplarische Analyse eines Artefakts an. Den Abschluss bildet ein kurzes Resümee zur Leistungsfähigkeit der Artefaktanalyse im Rahmen empirischer Organisationsanalysen.

Um einen ersten Zugang zur Artefaktanalyse zu gewinnen, ist es notwendig, ein erkenntnistheoretisches Basisproblem anzusprechen: Unsere Sinne nehmen nicht passiv Gegenstände in ihrer „objektiven“ Gegebenheit wahr, sondern bearbeiten sie aktiv im Rahmen der Voraussetzungen des erkennenden Systems (vgl. Piaget 1983, S. 8 ff.). Gegenstände sind an sich stumm; sie geben nicht aus sich heraus ihre Natur preis, sondern es sind Bedingungen des Erkenntnisystems, die Gegenstände identifizierbar machen und mit Bedeutungen versehen. Es ist die soziale Ordnung menschlichen Erlebens, die das entscheidende Orientierungssystem bereitstellt, das die Akteure in ihrem sozialen Umfeld handlungsfähig macht. Die Wahrnehmung von Objekten ist somit abhängig von Beobachtungs- und Differenzierungskriterien, die durch Kommunikation produziert und im (auch beruflichen) Sozialisationsprozess angeeignet werden. Erst solche Maßstäbe, die dann an die Welt angelegt werden, erlauben in der Folge einen sinnhaften Aufbau der Welt (vgl. Weick 1995). Erkenntnistheoretisch gesehen ist daher die Welt, „wie sie ist“, unserer

Erkenntnis prinzipiell unzugänglich, obwohl wir uns im Alltag selbstverständlich auf „die Realität“ beziehen.

All dies gilt auch für Organisationen. Die Wirklichkeitskonstruktion in Organisationen ist weder ein passiver Prozess noch ein rein individueller Akt der Aufnahme und Interpretation von Wahrnehmungen, sondern weitgehend ein Produkt kommunikativer Aushandlung, in die soziale Beziehungen, zeitliche Verankerungen, sachliche Zusammenhänge oder auch das physische Umfeld einfließen. Organisationale Wirklichkeit ist damit eine fortwährende gemeinsame Hervorbringung (vgl. Froschauer 2006). Sie ist Voraussetzung und Resultat eines Orientierungssystems, das Beobachtungen, Interpretationen und Handlungen in der Organisation und ihrer Umwelt in Kollektiven aufeinander abstimmt oder voneinander differenziert. Akteure in Organisationen produzieren und reproduzieren damit nicht nur die soziale Realität, sondern schaffen durch ihr Handeln auch diejenige Realität (wie Artefakte), die ihnen als äußere Welt wieder entgegentritt (vgl. Lueger 2001). Wirklichkeit in Organisationen ist also prinzipiell sozial konstruiert und verfestigt sich in kommunikativ produzierten Erfahrungen zu typischen Strategien der Interpretation von Ereignissen und der Bewältigung von Anforderungen. Insofern Erfahrungen und Typisierungen im Organisationskontext entstehen, gehandhabt und verändert werden, enthalten sie sowohl organisationspezifische Orientierungen als auch individuelle Besonderheiten der Bearbeitung von Anforderungen der Organisation.

Ausgehend von der Annahme, dass Organisationen aus kommunizierten Entscheidungen bestehen (Luhmann 2000), liegt das Ziel einer interpretativ orientierten Organisationsanalyse in der (Re-)Konstruktion derjenigen Strukturen, welche die Entscheidungen der Organisation steuern und dadurch einen Beitrag zur Produktion, Reproduktion und Veränderung der Organisation leisten (vgl. Froschauer, Lueger 2006). Diese Strukturen sind Kommunikationsregeln, die ihrerseits durch Kommunikation entstehen. Sie bestehen unabhängig von den einzelnen Organisationsmitgliedern, sind nicht unmittelbar beobachtbar, wirken aber dennoch kommunikationssteuernd. Im Zuge einer Organisationsanalyse geht es daher auch um die Deskription und Analyse der Entwicklung dieser latenten Strukturen. Interpretativ orientierte Artefaktanalysen bilden aber keineswegs „die Realität“ eines untersuchten Artefakts ab, sondern rekonstruieren jenen Organisationskontext, der die spezifische Erscheinung des Artefakts in einen nachvollziehbaren und plausiblen Sinnzusammenhang stellt und ein Verständnis der Logik und Dynamik der Organisation gibt. Das mit Hilfe von Artefaktanalysen produzierte Wissen bezieht sich in der Regel auf einen von der jeweiligen Fragestellung abhängigen Teilaspekt der Organisation und ist aus einer bestimmten Perspektive heraus entstanden. Es ist für die Qualität und den Stellenwert von empirischen Ergebnissen von Bedeutung, dass sich sowohl die Produzenten als auch die Adressaten bzw. Anwender von Forschungsergebnissen immer dessen bewusst sind, dass es sich um Konstruktionen mit vorübergehendem Charakter handelt, der die Prozessualität des Untersuchungsgegenstandes reflektiert.

Eine Organisationsanalyse kann im Rahmen qualitativer Sozialforschung mit unterschiedlichen Methoden durchgeführt werden (vgl. auch van Maanen 1998, Brewerton, Millward 2004, Harrison 2005). Während viele dieser Methoden in der Literatur seit langem ausführlich diskutiert werden, fristet die Analyse von Gegenständen immer noch ein kümmerliches Dasein, obwohl diese eine wichtige (und mitunter leicht zugängliche) Datenquelle für eine Organisationsanalyse bilden können. In der Literatur zur Organisationsforschung finden sich kaum Hinweise auf die Bedeutsamkeit dieses Datentypus.

Ausnahmen sind u. a. die Arbeiten von Gagliardi 1990 (im Zentrum seiner Arbeit steht die Relevanz von Symbolen) und Strati 1999 (der Fokus seiner Arbeit liegt in der Untersuchung von Organisation und Ästhetik). Beide haben sich explizit mit der Analyse von Artefakten im Zusammenhang mit der Erforschung von Organisationen beschäftigt, aber ihre konkrete Vorgehensweise im Sinne einer Darstellung des Verfahrens nicht expliziert.

In den Lehrbüchern der empirischen Sozialforschung findet sich in der Regel die Inhaltsanalyse als ähnliche Methode, die sich mit der Beschreibung und statistischen Analyse von inhaltlichen und formalen Merkmalen von Mitteilungen befasst (Früh 1991; vgl. auch Friedrichs 1985; Diekmann 1995; Schnell et al. 1999). Häufig findet sich diesbezüglich ein Verweis auf Dokumentanalysen. Die gravierenden Unterschiede zur Artefaktanalyse liegen in der quantitativen Orientierung (so gehören zum inhaltsanalytischen Standardrepertoire Frequenz-, Valenz-, Intensitäts- und Kontingenzanalysen), der Konzentration auf manifeste Gehalte und der weitgehenden Vernachlässigung von Gegenständen zugunsten eher textförmiger Materialien.

Bei der hier angesprochenen Artefaktanalyse geht es dagegen um die (Re-)Konstruktion latenter Sinndimensionen, um die Kommunikations- und Entscheidungsprozesse des untersuchten sozialen Systems zu verstehen. Aber selbst in den verbreiteten Lehr- und Handbüchern der qualitativen Sozialforschung finden sich kaum Hinweise auf Artefaktanalysen. Lamnek beschreibt in seinem Lehrbuch zur qualitativen Sozialforschung (2005) die Inhaltsanalyse und führt Filme, Bilder und Texte als deren Untersuchungsgegenstände an. In der Einführung in die sozialwissenschaftliche Hermeneutik von Hitzler und Honer (1997) werden wohl kulturtheoretisch orientierte Verfahren wie die Bildinterpretation als struktural-hermeneutische Symbolanalyse von Müller-Doohm (1997) vorgestellt, aber keine Artefaktanalyse. Im überarbeiteten Handbuch von Flick, von Kardorff und Steinke (2000) finden sich nur drei Beiträge, die sich in diesem Umfeld bewegen: Harper konzentriert sich auf Fotografien, Denzin auf Filme und Videos. Letzteres findet sich in der Literatur noch am häufigsten, wobei insbesondere das Werk von Collier und Collier (1986) und der Sammelband von Hockings (1995) zur visuellen Anthropologie hervorzuheben sind. Und Wolff (2000) konzentriert sich in seinem Beitrag auf die Analyse von Dokumenten und Akten, wobei er sich von der klassisch quantifizierenden Inhaltsanalyse abgrenzt und eine konversationsanalytisch ausgerichtete Dokumentenanalyse entwickelt. Wolff definiert dabei Dokumente als „standardisierte Artefakte, insoweit sie typischerweise in bestimmten Formaten auftreten“ (2000, S. 503). In dem von Denzin und Lincoln herausgegebenen Band „Collecting and Interpreting Qualitative Materials“ (1998) beschäftigt sich der Beitrag von Hodder explizit mit der Interpretation von Dokumenten und Artefakten. Eine Ausnahme von dieser allgemeinen Vernachlässigung der Artefaktanalyse bildet Lueger (2000), der in seinem Buch über die Grundlagen qualitativer Feldforschung die Artefaktanalyse im Methodenkanon der qualitativen Sozialforschung als allgemeines und gleichberechtigtes Verfahren vorstellt.

Seit den 1970er Jahren haben sich im Rahmen der qualitativen Sozialforschung überaus elaborierte Analyseverfahren für Texte (Oevermann et al. 1979; Soeffner 2004; Froschauer, Lueger 2003; Lueger 2000), Bilder (Müller-Doohm 1997; Froschauer, Lueger 2007) und Fotos (Reichertz 1992) entwickelt, die sinnvollerweise auch bei der Analyse von Artefakten eingesetzt werden können, wenn das Artefakt z. B. Bild-, Foto- oder Textelemente enthält. Unabhängig davon ist die Artefaktanalyse als ein eigenständiges Verfahren zu sehen, das sich in bestimmten Fällen anderer Verfahren (z. B. Textinterpretation)

bedient. Allgemein liegt eine Schwierigkeit der Artefaktanalyse darin, dass alle materialisierten Produkte einer Organisation wie Bilder, Texte, Symbole, Gebäude, technische Ausstattung oder produzierte Gegenstände unter den Artefaktbegriff subsumiert werden können. Die Bandbreite der Analysegegenstände der Artefaktanalyse erfordert eine sehr allgemein gehaltene Formulierung der Vorgehensweise, die jeweils an konkrete Materialien angepasst werden muss.

Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf die Artefaktanalyse als eigenständiges interpretatives Verfahren zur Rekonstruktion von Bedeutungen und Sinngenerierungsprozessen in sozialen Systemen. Das hier vorgestellte Verfahren zur Analyse von Artefakten im Rahmen der Organisationsforschung ist eine Weiterentwicklung der von Lueger (2000) entwickelten Vorgehensweise.

Bevor aber auf die methodischen Einzelheiten eingegangen werden kann, bedarf es der Klärung, was im Folgenden unter Artefakten verstanden werden soll. Als Artefakte werden „künstlich“ geschaffene Zeichen verstanden, die in ihrem Bestehen eine soziale Produktion voraussetzen. Lueger beschreibt Artefakte „als materialisierte Produkte menschlichen Handelns“, die „Objektivierungen sozialer Beziehungen und gesellschaftlicher Verhältnisse“ darstellen, durch Aktivitäten geschaffen werden und für diese stehen (2000, S. 141). Legt man diese allgemeine Definition auf Organisationen als konkrete soziale Systeme um, dann kann man sagen, dass Artefakte materialisierte Produkte kommunizierter Entscheidungen sind und als solche Objektivierungen sozialer Beziehungen der Organisation darstellen. Als Produkte kommunikativer Entscheidungen der Organisation repräsentieren Artefakte diese Kommunikations- und Entscheidungsprozesse in ihrer Differenziertheit und Vielschichtigkeit. Gleichzeitig ermöglichen Artefakte durch ihre Existenz weitere Anschlusskommunikation. In diesem Sinn sind Artefakte nicht nur das Produkt von in der Vergangenheit kommunizierten Entscheidungen, sondern können auch als ein in die Zukunft gerichtetes Kommunikationsmittel bezeichnet werden, durch das selektive Informationen an potenzielle Adressaten mitgeteilt werden. Daher ist bei der Artefaktanalyse auch der Umgang mit Artefakten in der Organisation mit einzubeziehen. Die im Artefakt repräsentierten Entscheidungsprozesse umfassen folgende Aspekte:

- Logik des Anlasses: Warum wurde das Artefakt produziert, bzw. wie kam die Organisation auf die Idee, dieses Artefakt zu gebrauchen?
- Logik der Produktion: Auf welche Weise wird das untersuchte Artefakt hergestellt, bzw. wie hat die Organisation das Artefakt inkorporiert?
- Logik des Gebrauchs: Wofür wird das Artefakt in der Organisation verwendet, bzw. wie wird es verändert oder zerstört?
- Logik der Sinnhaftigkeit: Welche Bedeutungen werden dem Artefakt in der Organisation zugeschrieben?
- Logik der Organisation: Welche Funktionen und Wirkungen hat das Artefakt für die Organisation?

Insofern Artefakte Produkte kommunikativer Prozesse sind, kann man an ihnen die kommunikativen Strukturen einer Organisation ablesen. Um das an einem Beispiel kurz zu erläutern: In Österreich zeichnet sich das Büro der Rundfunk- und Telekom-Regulierungs-GmbH durch offene Arbeitsplätze und gläserne Besprechungsräume aus. Indem man sich für eine solche innenarchitektonische Gestaltung entschieden hat, teilt man den eigenen

Mitarbeitern und dem relevanten Umfeld mit, dass man sich als modernes und transparentes Unternehmen versteht und nicht als verschwiegene und versteinerte Behörde. Die räumliche Gestaltung tritt somit in die Dienste der Darstellung einer Corporate Identity und ist in ihrer Erscheinungsform eine Mitteilung.

2 Datenerhebung (Artefaktauswahl)

In Organisationen findet man eine schier unüberschaubare Anzahl verschiedenster Artefakte. Diese Omnipräsenz macht Artefakte einerseits zu einem leicht zugänglichen Material, dessen Verwendung für Forschungs- und Analysezwecke nahe liegt. Andererseits wird dadurch die Frage nach der Auswahl geeigneter Artefakte virulent. Dabei wird sich die Auswahl vor allem an der konkreten Fragestellung orientieren, in deren Rahmen eine Organisationsanalyse durchgeführt wird. Wenn beispielsweise das Führungsverhalten in einer Organisation untersucht werden soll, bietet sich die Analyse von dokumentierten Führungsleitlinien an. Dabei ist nicht gemeint, die Inhalte dieser verschrifteten Leitlinien mit der Praxis der Unternehmensführung gleichzusetzen, sondern es geht um den Anlass (etwa Probleme in der Organisierung hierarchischer Kooperation), die Form ihrer Dokumentation (etwa als Broschüre, die allen neu eintretenden Mitgliedern überreicht wird), die spezifischen Verwendungsweisen (etwa zur Rechtfertigung von Durchsetzungsansprüchen für Führungskräfte oder zur Mobilisierung von Widerstand der Mitarbeiter), mögliche Funktionen (etwa im Rahmen von Herrschaft und deren Legitimation) und um die Beweggründe dafür, besondere Richtlinien zu etablieren (etwa Steuerungsprobleme des Vorstandes). Organisationale Entwicklungsprozesse können dann mittels der Analyse der Veränderung dieser Führungsrichtlinien oder deren Präsentation im Zeitverlauf erkundet werden.

Darüber hinaus ist klar, dass nur solche Artefakte verwendet werden können, für deren Relevanz das Forschungsteam sensibilisiert ist und die seinen Beobachtungskriterien entsprechen. Aber es gibt auch ein methodologisches Kriterium: Vorzugsweise bieten sich Artefakte an, die eine bedeutsame Rolle in organisatorischen Entscheidungs- und Kommunikationsprozessen spielen. Führungsrichtlinien repräsentieren auf diese Weise Entscheidungen (wer immer diese getroffen haben mag), die als Standards für eine spezifische Form der Kooperation kommuniziert werden und somit einen gewissen Verbindlichkeitsgrad hinsichtlich ihrer Wirkung beanspruchen.

Eine andere Auswahlstrategie lässt sich in die Gesamtkonzeption eines interpretativ orientierten Forschungsdesigns einbinden: Eine Forschungsstrategie besteht in der Aktivierung von Strukturierungs- und Auswahlleistungen durch Akteure des untersuchten sozialen Feldes selbst. Darin zeigt sich der spezifische Umgang der Organisation mit externen Anforderungen (bzw. Störungen) (vgl. Lueger 2001); gleichzeitig markiert die Organisation eigene Relevanzen, die sie zumindest für die Außendarstellung für wichtig hält. In diesem Sinn lässt sich die Auswahl von Artefakten an die Organisation delegieren, indem man die Frage stellt, woran man als außenstehende Person die Charakteristik der Organisation am besten erkennen kann. Dabei erhält man zwei wichtige Informationen: zum einen über Bedeutungsstrukturen, Sinnhorizonte und Verwendungszusammenhänge, welche die Entscheidung über zentrale Artefakte beeinflussen; zum anderen trägt diese Strategie dazu bei, diejenigen Artefakte zu identifizieren, die für die Organisationsmit-

gliedert eine besonders sichtbare Rolle spielen. Es ist aber zu unterscheiden zwischen solchen Artefakten, die offenbar für die Organisationsmitglieder selbst einen hervorgehobenen Stellenwert einnehmen, und solchen, die gleichsam unterschwellig ihre Bedeutung entfalten. Letztere werden von Organisationsmitgliedern kaum als relevante Artefakte angegeben. Die Kunst der Artefaktanalyse besteht darin, diejenigen Artefakte zu identifizieren, die in das alltägliche organisationale Selbstverständnis eingegangen sind und daher eine wichtige Ausdrucks- und Mitteilungsfunktion haben. Ein solches Artefakt kann beispielsweise ein seit längerem in Gebrauch stehendes Briefpapier sein.

Obwohl es sich bei Artefakten um künstlich geschaffene Zeichen handelt, erhalten sie im Rahmen eines Forschungsprojektes den Stellenwert von „natürlichen“ Daten, weil sie ohne Zutun des Forschungsteams produziert wurden und daher auch keiner Beeinflussung bei der Produktion durch die Forscher unterliegen. Ein zweiter Vorzug ist ihre physische Präsenz, die in der Regel ihre leichte Verfügbarkeit gewährleistet und im Interpretationsprozess eine wiederholte Zuwendung ermöglicht. Der Nachteil ist, dass sie ihre Bedeutung nicht preisgeben, sondern diese erst im Zuge der Interpretation erarbeitet werden muss. Der nächste Abschnitt beschäftigt sich daher mit der methodischen Vorgehensweise in diesem Interpretationsprozess.

3 Dateninterpretation

Die interpretative Analyse geht davon aus, dass Artefakte in ihrer spezifischen Gestalt bzw. Ausdrucksweise sowohl manifeste als auch latente Informationen beinhalten. Artefakte als Formen von Sinnkristallisationen enthalten gerade „aufgrund ihrer Integration in einen Handlungskontext kollektive Sinnstrukturen, die sich im nachvollziehenden Verstehen als Bedeutungen, Handlungsaufforderungen oder Funktionen deuten lassen“ (Lueger 2000, S. 147). Jedes Artefakt stellt eine bestimmte Form dar, in der die verwendeten Datentypen wie Bild, Text und Symbole in einer bestimmten Relation zueinander positioniert sind. Müller-Doohm zieht für die von ihm entwickelte Bildanalyse den Schluss, „daß die relationalen Beziehungen, in deren Formen sich soziale Phänomene ausdrücken, zunächst rekonstruiert werden müssen, um von daher ihre Bedeutungskonstitution als eine Funktion einer bestimmten syntaktischen Ordnung zu begreifen. Bedeutungen (...) ergeben sich aus dem Wie, d.h. ihrer Formensprache“ (Müller-Doohm 1997, S. 99). Folgt man dieser Argumentation, so ist es nicht möglich, den Bedeutungsgehalt von Artefakten aus ihrer manifesten äußeren Erscheinung abzuleiten, sondern man muss den Bedeutungshof der Elemente eines Artefakts zuerst zerlegen und dann in ihrer Kombination in einem sozialen Kontext aufbauen. In diesem Sinn umfasst die Interpretationsarbeit drei Schlüsselemente:

- Die Dekonstruktion des Artefakts, um es von seiner alltäglichen Sinnhaftigkeit zu distanzieren und einer kritischen Analyse zuzuführen. Diese Dekonstruktion erfordert nicht nur die Zerstückelung des Artefakts in seine verschiedenen Bestandteile oder Dimensionen, sondern auch die Abtrennung von seinem ursprünglichen Kontext.
- Die Integration in einen Sinnhorizont als soziale Rekontextualisierung, indem das Artefakt in den Gesamtzusammenhang der Organisation gestellt wird. In diesem Schritt wird die Organisation als Gefüge der Bedingungen für die Existenz des Artefakts rekonstruiert. Damit tritt das Artefakt gegenüber der Struktur der Organisation

zurück und bildet nur mehr die sichtbare Oberfläche, unter der sich latente Sinnstrukturen verbergen. Diese stellen nicht nur das Artefakt in einen verstehbaren Zusammenhang, sondern bringen auch die Dynamik der Organisation ans Tageslicht.

- Letztlich handelt es sich um einen Übersetzungsprozess, der die Ausdrucksgestalt des Artefakts in einen argumentativen Kontext stellt, der wissenschaftlich anschlussfähig ist. Das Ergebnis der Artefaktanalyse ist daher keineswegs die Beschreibung eines Gegenstandes, sondern seine Einbettung in den Gesamtzusammenhang einer Organisationsanalyse.

Diese analysierende Übersetzungsleistung vollzieht sich methodisch in zwei Schritten. Der erste erfordert eine möglichst präzise dekonstruierende Deskription, in der das Artefakt in seiner Ganzheit betrachtet und aus der Perspektive der Forschung zu einem Feldprotokoll verschriftet wird (Strauss 1991). Dieses schriftliche Protokoll zerstört die Ganzheit des Artefakts und stellt künstlich eine sequenzielle Ordnung her. Die häufig sehr zeitintensive Arbeit der Deskription ist notwendig, um im zweiten Schritt das auf diese Weise dekonstruierte Artefakt in einen Kontext latenter Sinnstrukturen zu stellen. Dies geschieht durch die kontrastierende Analyse von Interpretationsvarianten, die durch extensive Sinnauslegung, d. h. durch einen Prozess der Erzeugung von möglichst vielen möglichen Bedeutungen, gewonnen werden. Dieser Interpretationsschritt beschäftigt sich mit der Einbettung des Artefakts in den organisationalen Kontext, der die Gründe für die Produktion, den Prozess der Herstellung, die Funktionen und den Umgang mit dem Artefakt umfasst.

Bevor näher auf die konkrete Vorgehensweise in den beiden Analyseschritten eingegangen wird, werden noch einige allgemeine Anforderungen für die Interpretation von Artefakten vorgestellt.

Formale Anforderungen an die Interpretation von Artefakten

Zur Sicherung der Analysequalität bieten sich eine Reihe von Vorkehrungen an, die unabhängig vom Auslegungsprozess die Verlässlichkeit der Ergebnisse erhöhen können:

- Grundsätzlich sollte die Interpretation von Artefakten in einem Team stattfinden, um voreilige Schlussfolgerungen, vereinfachende Interpretationen oder eine unkritische Übertragung von Vorwissen zu vermeiden. Ein solches Interpretationsteam sollte nicht mehr als vier Personen umfassen, da sich in größeren Teams erfahrungsgemäß die sozialen Reibungsverluste und damit auch der Abstimmungsaufwand ohne eine entsprechende Qualitätssteigerung enorm erhöhen.
- Da für eine hermeneutische Interpretation möglichst vielfältiges Wissen einbezogen werden sollte, bietet sich eine heterogene Zusammensetzung des Teams an. So könnte das Team Forscher aus verschiedenen Fachdisziplinen, aus verschiedenen Altersgruppen oder Männer und Frauen umfassen. Welche Merkmale bei der Teamrekrutierung sinnvolle Kriterien bilden, hängt von der Fragestellung und vom Organisationstypus ab. Handelt es sich bei der untersuchten Organisation beispielsweise um einen technisch orientierten Produktionsbetrieb, sollte zumindest ein Teammitglied mit diesem Bereich vertraut sein. Gleichzeitig sollte sichergestellt sein, dass

auch Teammitglieder dabei sind, für die das zu untersuchende Feld neu und unbekannt ist. Im Zuge der Interpretation fördert dies eine extensive Sinnauslegung.

- Damit ein Team arbeitsfähig wird und bleibt, ist sowohl eine gegenseitige Akzeptanz der Teammitglieder als auch eine konstruktive Konfliktfähigkeit eine notwendige Voraussetzung. Zur Unterstützung der Arbeitsfähigkeit von neuen Interpretationsteams bieten sich am Beginn eines Forschungsprojekts teamfördernde Maßnahmen an (Ardelt-Gattinger et al. 1998; Aranda/Aranda 1998). Entscheidend ist hierbei, dass Interpretationsdifferenzen auf inhaltlicher Ebene argumentativ ausdiskutiert werden, dass aber nicht soziale Probleme im Team die Interpretationsarbeit überlagern.
- Um eine systematische Vorgehensweise und Prüfung der Interpretation zu gewährleisten, bietet sich eine Rollenaufteilung innerhalb des Teams an. Mindestens ein Teammitglied übernimmt – zeitlich befristet – die Rolle, vorläufige Zwischenergebnisse gezielt kritisch zu hinterfragen. Diese Rollenaufteilung verhindert eine vor-schnelle Interpretation und fördert eine methodische Kontrolle des kreativen Interpretationsprozesses. Generell ist beim Interpretationsprozess zu berücksichtigen, dass es primär nicht darum geht, aufgestellte Thesen zu bestätigen, sondern das Team sich die Frage stellen muss, was gegen die aufgestellten Thesen spricht und welche Argumente gegen mögliche plausible Alternativen sprechen.
- Für eine extensive Sinnauslegung ist es hinderlich, eine möglichst „richtige“, „ziel-führende“ oder schnelle Interpretation anzustreben. Die Interpretationsqualität stützt sich entscheidend auf die kritische Würdigung der Bandbreite von Auslegungsalternativen. Zeitdruck oder eine inhaltliche Forcierung führen zu einer verkürzten Analyseperspektive. Auch regelmäßige Reflexionsschleifen zur inhaltlichen und methodischen Standortbestimmung der jeweiligen Erkenntnisse und zu deren Unzulänglichkeiten sind wichtige Mittel zur diskursiven Absicherung und zur Identifikation von Lücken im Verständnis der organisationalen Dynamik.

Im Folgenden werden ausgehend von Lueger (2000, S. 140 ff.) verschiedene Phasen der Interpretation vorgestellt. Jedoch werden in der hier vorgestellten Variante der Artefaktanalyse die bei Lueger beschriebenen fünf Analyseperspektiven – der Forschungskontext, die Deskription, die alltagskontextuelle Sinneinbettung, die distanzierend strukturelle Analyse und die vergleichende Analyse – auf zwei Interpretationsschritte komprimiert. Unterstellt wird hierbei, dass der Forschungskontext bereits in der Auswahl des Artefakts eine adäquate Berücksichtigung findet, indem sichergestellt wird, inwiefern das spezifische Artefakt mit der Erkenntnisabsicht korrespondiert und welchen Stellenwert das Artefakt im Gesamtprozess der Forschung einnimmt. Die deskriptive Ebene und die alltagskontextuelle Sinneinbettung werden zu dem Schritt der „dekonstruktiven Bedeutungsrekonstruktion“ zusammengeführt. Der zweite Schritt verknüpft die distanzierend strukturelle und die vergleichende Analyse zur „Rekonstruktion der latenten Strukturen der Organisation“. Diese Rekonstruktion soll letztlich zum Verständnis der organisationalen Dynamik beitragen und somit die Ergebnisse argumentativ integrieren. Diese beiden Schritte werden im Folgenden beschrieben. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die genannten Fragestellungen immer der Anpassung an die Erfordernisse eines konkreten Artefakts bedürfen.

Dekonstruktive Bedeutungsrekonstruktion

Das Ziel der dekonstruktiven Bedeutungsrekonstruktion ist zunächst die Zerstörung der vorgängigen Sinngehalte durch Zerlegung des Artefakts in seine Bestandteile und die anschließende Analyse ihrer Bedeutungsmöglichkeiten. Da der erste Zugang zu einem Artefakt in einer ganzheitlichen Betrachtung besteht, ist es notwendig, diese Einheit in bearbeitbare kleinere Subeinheiten zu zerlegen. Darin besteht der erste Arbeitsschritt. Die nächsten Schritte bestehen in der konkreten Beschreibung der einzelnen Artefaktbestandteile und in ihrer Behandlung als Bedeutungsträger, indem man die verschiedenen Bedeutungsmöglichkeiten erschließt, die sich nicht auf das Artefakt als Ganzes, sondern in diesem Schritt vorrangig auf seine Teile beziehen. Schlussendlich werden die verschiedenen Bedeutungsmöglichkeiten mit der alltagskontextuellen Sinneinbettung des Artefakts kontrastiert, um die Brüche zwischen alltäglichen, manifesten und potenziellen latenten Bedeutungen zu verdeutlichen.

Auch wenn in dieser Phase vor allem die Deskription wichtig ist, beginnt bereits hier eine in die Tiefe gehende Analyse. Die nachstehend angeführten Hinweise geben auf verschiedenen Ebenen Hilfestellungen, wie sich dieser Prozess konkret umsetzen lässt. Dabei werden jeweils Fragen formuliert, die beispielhaft angeben, worauf sich die Interpretation konzentriert.

Innere Differenzierung

Im ersten Schritt lassen sich verschiedene Gestaltungselemente unterscheiden, die jeweils spezifische Behandlungsweisen erfordern. Dazu gehören etwa:

- **Materialität:** Welche Eigenschaften hat das Material des Artefakts? Hier können folgende Fragen hilfreich sein: Wie kann die Oberfläche des Artefakts beschrieben werden? Welche Konsistenz hat das Artefakt? Welcher Geruch umgibt das Artefakt?
- **Struktur der Artefaktgestaltung:** Die Gestaltung umfasst sowohl räumliche Anordnungen als auch verschiedene Komponenten der Aufmachung wie Symbol-, Bild- und (kurze) Textelemente (etwa Bezeichnungen, Namen, Titel, kurze Hinweise). Dazu zählen folgende Fragen: Aus welchen Komponenten ist das Artefakt aufgebaut? Wie ist das Artefakt räumlich strukturiert? Können Haupt- und Nebenelemente identifiziert werden? Gibt es einen Vordergrund bzw. einen Hintergrund? Wie ist das Bild gestaltet? Welche Farbgebungen sind beobachtbar?
- **Text:** Wie ist der Text gestaltet? Welche Differenzierungen (z. B. Überschrift, Fließtext) zeichnen den Text aus? Dieser Analyseteil stellt eine Verbindung zur Textinterpretation her, sofern die angesprochenen Textteile eine zusammenhängende Textstruktur aufweisen (d. h. mehr als eine Überschrift oder eine Bezeichnung sind).

Bei jeder dieser Fragen führt ein Überwechseln zur Bedeutungsebene weiter, indem untersucht wird, welche möglichen Bedeutungen sich aus der Beschaffenheit der beschriebenen Elemente ergeben.

Alltagskontextuelle Sinneinbettung

Auf der zweiten Stufe werden diese Elemente in einen alltagskontextuellen Sinnzusammenhang gestellt, indem man nun erstmals die Gesamtheit des Artefakts auf einer primär manifesten Ebene thematisiert. In diesem Zusammenhang können folgende Fragestellungen hilfreich sein:

- Grenzziehungen: Worum handelt es sich bei dem betrachteten Artefakt? Was umfasst das Artefakt? Was gehört dazu, was nicht? Wodurch werden Grenzen gezogen? Wovon grenzt es sich besonders ab?
- Allgemeine Bedeutungen: Welche allgemeinen Bedeutungen könnten dem Artefakt aus der Perspektive eines alltagskompetenten Interpreten zugeschrieben werden? Welche Assoziationen löst das Artefakt generell aus?
- Organisationseinbettung: Inwiefern gehört das Artefakt zur Normalität und inwiefern zum Ungewöhnlichen der Organisation?

In dieser Phase übernimmt das Interpretationsteam die Rolle von alltagskompetenten Beobachtern, die sich in die untersuchte Organisation hineindenken. Auch dieser Schritt geht über eine reine Deskription hinaus, da die Artefakte ihre alltagsweltliche Bedeutung nicht direkt preisgeben, sondern dafür ein entsprechender Sinnhorizont – der der Organisation – bereits unterstellt werden muss.

Distanzierend-integrative Rekonstruktion latenter Organisationsstrukturen

Strukturanalyse

In dieser Phase setzt sich die Interpretation zunehmend vom unmittelbar betrachteten Artefakt ab und widmet sich dem organisationalen Kontext, der die Erscheinung des Artefakts und seine spezifische Ausgestaltung in einen umfassenden Sinnhorizont stellt. Untersucht werden soll, welche sozialen Strukturen wahrscheinlich in die Herstellung und den Gebrauch des Artefakts eingegangen sind bzw. noch immer in den organisationalen Alltag eingehen. In diesem Sinn wird die im ersten Schritt noch eher dünne Beschreibung zunehmend zu einer dichten Beschreibung (Geertz 1991). Folgende Fragen können dabei gestellt werden:

- Produktion und Artefaktgeschichte: Wie wird das Artefakt hergestellt? Wer produziert das Artefakt? In welchem zeitlich-historischen Kontext wurde das Artefakt produziert? Welche Folgen entstehen aus der Herstellung des Artefakts für die Organisation? Warum wurde das Artefakt im organisationalen Kontext produziert? Seit wann gibt es dieses Artefakt mit welchen Veränderungen?
- Artefaktgebrauch: Für wen wurde das Artefakt produziert? Wofür wird das Artefakt verwendet? Welche Möglichkeiten der Reproduktion bzw. der Zerstörung gibt es? Wie wird das Artefakt von wem verwendet und verändert? In welchen Zeithorizonten wird das Artefakt verwendet? Welche Folgen ergeben sich aus der Verwendung des Artefakts für die Organisation?

- Funktionen: Wie ist das Artefakt in organisatorische Abläufe eingebunden? Welche Funktionen könnte das Artefakt für die Organisation erfüllen? Welche Wirkungen erzeugen die Herstellung und der Gebrauch des Artefakts?
- Soziale Bedeutungen: In welche organisationalen Beziehungen sind die Herstellung und der Gebrauch des Artefakts eingebunden? Wie ist das Artefakt mit organisationsinternen Differenzierungen verknüpft?

Hinter diesen Fragen steht das Interesse an denjenigen Sinnstrukturen, die letztlich als Entscheidungsprämissen innerhalb der Organisation fungieren.

Komparative Analyse

Zum Abschluss der Analyse ist es sinnvoll, einzelne Artefakte mit anderen Materialien zu kontrastieren, um auf der Basis von Unterschieden und Ähnlichkeiten die Besonderheiten eines Artefaktes herauszuarbeiten. Dafür bieten sich drei Formen von Kontrastierungen an:

- Organisationsinterne Vergleiche: Welche vergleichbaren Artefakte lassen sich in der Organisation auffinden?
- Organisationsexterne Vergleiche: Inwiefern ergeben sich Ähnlichkeiten oder Unterschiede zu vergleichbaren Artefakten außerhalb der untersuchten Organisation?
- Kontrastierung mit anderen Materialien: Inwiefern lassen sich die Ergebnisse aus der Artefaktanalyse mit anderem Datenmaterial wie Beobachtungen oder Interviews verknüpfen, und wie lassen sich Unterschiede zu den Interpretationen dieser Materialien aufklären?

4 Anwendungsbeispiel

Im Folgenden wird exemplarisch eine Artefaktanalyse vorgestellt, die im Rahmen einer qualitativen Begleitstudie durchgeführt wurde. Das Ziel der Untersuchung bestand darin, den Verlauf eines Projekts zum Thema „Kultureller Wandel“ in einem Unternehmen, das von einem unternehmensinternen und -externen Team begleitet wurde, einer systematischen Analyse zu unterziehen. Die Konzeption der qualitativen Begleitstudie wurde mit einem organisationsinternen Projektteam und externen Beratern erarbeitet, um eine größtmögliche Transparenz und Akzeptanz zu gewährleisten. Folgende Vorgehensweise wurde gewählt: Am Beginn des Projekts sollte eine Organisationsanalyse erstellt werden. Zu diesem Zweck wurden mit dem internen Projektteam Einzel- und Gruppengespräche zusammengestellt und dem Forschungsteam Materialien (wie Unternehmensgrundsätze, Leitlinien und Geschäftsberichte) zur Analyse zur Verfügung gestellt. Nach der Interpretation der durchgeführten Gespräche und der Artefakte wurden auf der Basis der erarbeiteten Zwischenergebnisse weitere Einzel- und Gruppengespräche geführt. Die vorläufigen Ergebnisse der Organisationsanalyse wurden der Organisation und den externen Beratern im Rahmen einer Präsentation zurückgespielt und der vollständige schriftliche Bericht allen Mitarbeitern im Intranet zugänglich gemacht. Nach einem Jahr wurden weitere Artefakte wie neu erarbeitete Unternehmensleitlinien und Ausgaben einer internen

Unternehmenszeitung analysiert und zusätzliche Einzel- und Gruppengespräche geführt, um den Verlauf des Projekts einer Reflexion zu unterziehen. Die Artefaktanalyse der Leitlinien und der Unternehmensgrundsätze war in eine explorative Phase eingebettet, während die Analyse der neu entwickelten Unternehmensleitlinien dem zweiten Teil des Projekts, dem Aufzeigen der Veränderungsdynamik, dienen. Die Ergebnisse wurden wiederum der Organisation mündlich im Rahmen eines Workshops mitgeteilt und schriftlich in Form eines Berichts zur Verfügung gestellt.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Analyse der neu entwickelten Unternehmensleitlinien, die alle Unternehmensmitarbeiter erhielten. Als exemplarische Analyse beziehen sich die Ausführungen nur auf die äußere Erscheinung und das Titelblatt der Broschüre und gehen nicht inhaltlich auf die einzelnen Leitlinien ein, weil dies die Analyse auf eine Textinterpretation ausweiten würde, die aber nicht der hauptsächliche Gegenstand der hier dargestellten Artefaktanalyse ist. Darüber hinaus soll die generelle Leistungsfähigkeit der Artefaktanalyse von der Leistungsfähigkeit der Textanalyse abgetrennt werden. Um die Darstellung abzukürzen, bleiben auch die im Inneren vorfindbaren Strukturelemente (wie der Kalender, die genaue Seitenaufteilung) und Illustrationen zu den einzelnen Leitlinien weitestgehend unberücksichtigt.

Dekonstruktive Bedeutungsrekonstruktion

Die folgenden Ausführungen demonstrieren in Kurzform das Prinzip der oben dargestellten Interpretationsarbeit.

Innere Differenzierung eines Artefakts

- **Materialität:** Das Artefakt ist eine Broschüre, die 21 Blätter bzw. 42 Seiten umfasst, wobei der Umschlag aus Karton und die Blätter aus besonders starkem Papier bestehen. Karton ist schwerer, widerstandsfähiger und teurer als Papier, vermittelt Haltbarkeit, aber auch Sperrigkeit. Zusammen mit dem Format (etwas größer als DIN A5) reduziert dies die Wahrscheinlichkeit einer intensiven Nutzung, wobei die Spiralbindung aus Metall zwar ein bequemes Umblättern ermöglicht, aber zusätzlich die Sperrigkeit erhöht (könnte nur mit großer Anstrengung gefaltet werden).
- **Struktur der Artefaktgestaltung:** Das Artefakt umfasst sowohl Bild- und Symbol-elemente als auch Textelemente. Der Hintergrund der Titelseite ist blau schattiert, und man kann unscharf eine Stahlkonstruktion erkennen. Dieser Hintergrund wird strukturiert durch den (eher klein gehaltenen) Titel in weißem Schriftzug (serifenlos, fett): „Unternehmensleitlinien“. Unter diesem Titel findet sich schräg versetzt eine Versionsangabe (ebenfalls in weißer Schrift, allerdings nicht im Fettdruck, aber dafür in Großbuchstaben): „VERSION 5.98“. Der Titel befindet sich im oberen Drittel und ist in der rechten Hälfte der Broschüre positioniert. Unterhalb des Titels, ebenfalls in der rechten Hälfte, befindet sich ein rechteckiges Bild (Format 4,5 cm × 6,5 cm). Das Bild enthält ein rotes abstraktes Symbol (vier kleine Quadrate und eine geschwungene Linie) und in schwarzen Großbuchstaben den Namen des Unternehmens. Auffällig dabei ist, dass der Name des Unternehmens leicht verschwommen erscheint und vor dem Hintergrund an dieser Stelle schwer lesbar ist. Dieser Hintergrund zeigt ebenfalls

eine technische Konstruktion und ist hauptsächlich in Grau gehalten. Im unteren Drittel der Titelseite steht „Kalender 1998“ in weißer Fettschrift.

- Text: Da an dieser Stelle nur das Titelblatt analysiert wird, bleiben alle ausführlicheren Textstellen (auf der Rückseite und im Inneren der Broschüre) in den nachfolgenden Ausführungen unberücksichtigt.

Diese formale Deskription wird im nächsten Schritt mit möglichen Bedeutungen verbunden. Dabei ergeben sich aus der Materialität und der Struktur des Artefaktes folgende Hinweise auf die Organisation:

Das auffälligste Merkmal ist die Dominanz des Symbols (rote Farbe vor grauem Hintergrundbild und die Größe) und des Namens des Unternehmens, wobei der Name durch eine erhebliche Unschärfe gekennzeichnet ist. Namen haben in der Regel etwas mit der Identität eines Unternehmens zu tun. Unschärfe symbolisiert Unklarheit, Bedeutungslosigkeit (etwa als unauffälliger Hintergrund) oder Sich-in-Bewegung-Befinden. Dies könnte auf eine Identitätskrise des Unternehmens deuten und Zweifel gegenüber dem Namen signalisieren. Verstärkt wird dieser Eindruck dadurch, dass der Unternehmensname zusätzlich vor dem an dieser Stelle unruhig wirkenden, eher dunkelgrauen und unscharfen Hintergrundbild optisch fast verschwindet.

Die Textelemente bezeichnen die Inhalte der Broschüre („Unternehmensleitlinien“, „VERSION 5.98“ und „Kalender 1998“) und sind von der Positionierung und von den Größenverhältnissen her dem Bild nachgereiht. Man kann sagen, das Symbol und der Name des Unternehmens (eingebettet im kleinen Bild) ist von den Textelementen gerahmt, wobei die Rahmung relativ schwach ausgeprägt ist und nur schwer gegen die Dominanz des kleinen hermetisch abgeriegelten Bildes ankommt. Setzt man jedoch den gesamten Hintergrund und das kleine Bild in Relation zueinander, dann fällt auf, dass der unscharfe Hintergrund dominiert und das Bild zusammendrängt. Nur die scharfe Grenzziehung und die gegenüber dem dunkelblau schattierten Hintergrund helle Farbe verhindern die völlige Vereinnahmung durch den Hintergrund. Dies entspricht einer durchgängigen Eigentümlichkeit des Materials, ambivalente Tendenzen anzuzeigen und Aspekte wie Klarheit versus Unklarheit, Transparenz versus Intransparenz, Bewahren versus Verändern zu umfassen. Diese Eigenart korrespondiert mit einer Verunsicherung der Mitarbeiter im Unternehmen, wobei Kräfte der Veränderung in Konflikt mit stabilisierenden Strömungen treten. Betrachtet man genauer, wo scharfe und wo unscharfe Elemente auftreten, so zeigt sich Schärfe im Unternehmenslogo und den drei Textelementen. Das Unternehmenslogo ist ein überaus abstraktes Symbol, das als stabil (und auch als auffälligstes Gestaltungselement) gelten kann. Bei den Textelementen fungiert das Wort „Unternehmensleitlinien“ als bewahrende Kraft, während die beiden anderen Textelemente bereits ein veränderliches Moment in sich tragen: Die Versionsangabe und die Bezeichnung des Artefakts als Kalender eines bestimmten Jahres sind Angaben mit inhärentem Ablaufdatum. Unschärf sind dagegen die Unternehmensbezeichnung und die beiden Hintergrundbilder. Unterstellt man nun, dass Unschärfe etwas mit Wandel zu tun hat, und geht man davon aus, dass die Motive nicht zufällig gewählt wurden, so deutet das auf einen sehr technisch orientierten Unternehmenskontext, der besonders wichtig ist (das Motiv wird in beiden Bildern nur variiert), aber auch Diffusität ausdrückt. In diesem Sinn findet sich auch hier ein Hinweis auf eine mögliche Identitätsproblematik.

Alltagskontextuelle Sinneinbettung

- Grenzziehungen: Die Abgrenzung des vorliegenden Artefakts ist relativ klar: Es handelt sich um eine Broschüre, die sich durch eine relativ hohe Stabilität (Karton bzw. dickes Papier) auszeichnet. Die beiden Textelemente versprechen die Darstellung der Unternehmensleitlinien und einen Kalender. Die Unternehmensleitlinien grenzen sich jedoch von früheren Leitlinien und möglicherweise nachfolgenden Leitlinien ab, indem in unmittelbarer Nähe des Textelements „Unternehmensleitlinien“ die Versionsbezeichnung auftaucht. Dies signalisiert begrenzte Gültigkeit, was bei Unternehmensleitlinien eher ungewöhnlich ist. Insofern zeigt sich eine unterschwellige Vorsicht bezüglich der im Inneren der Broschüre formulierten Leitlinien. Das Format verhindert darüber hinaus, dass trotz der durchaus gegebenen Alltagsverwendbarkeit als Kalender diese Broschüre weder einfach in eine Tasche zum täglichen Gebrauch gesteckt (Taschenkalender) noch als Tischkalender aufgestellt werden kann (dann wäre ein Querformat sinnvoller), sondern die Broschüre grenzt sich von diesen Kalenderformen tendenziell ab. Damit ist der Kalender zwar optisch ansprechend gestaltet, aber wenig praxistauglich. Die Kombination zwischen einer angedeuteten begrenzten Gültigkeit der Leitlinien und einer eingeschränkten Funktionalität im Gebrauch als Kalender macht es wahrscheinlich, dass das Artefakt im Unternehmen von den Adressaten eher zur Seite gelegt wird. Der signalisierte Widerspruch liegt dann darin, dass man zwar viel Aufwand in die Gestaltung dieser Leitlinien steckt und sie sogar in den Alltagsgebrauch zu integrieren gedenkt (nur dann ist die Kombination mit einem Kalender sinnvoll), aber gleichzeitig das Artefakt so gestaltet, dass dieses Bestreben unterwandert wird. Wenn man nun unterstellt, dass im Artefakt unterschwellig Entscheidungen kommuniziert werden, so drückt eine solche Vorgehensweise aus, dass man zwar die Bedeutung von Unternehmensleitlinien hervorhebt, aber verhindert, dass sie wirklich ernst genommen werden.
- Allgemeine Bedeutungen: In diesem Schritt ist es sinnvoll, sich noch einmal den beiden übergeordneten Artefaktbedeutungen zu widmen, nämlich den Bedeutungen als Unternehmensleitlinien und als Kalender. Generell kann man sagen, dass Unternehmensleitlinien eine Orientierung für Kommunikation nach innen und außen bieten. Der Begriff „Leitlinien“ setzt sich zusammen aus „leiten“ und „Linien“. Die Unternehmensleitlinien geben daher bestimmte Linien vor, welche die Entscheidungen im Unternehmen anleiten sollen. Auch hier wiederholt sich ein bereits genanntes Grundthema: Es handelt sich nicht um eine einzige Linie, sondern um mehrere. Dies könnte zweierlei signalisieren: eine Unsicherheit über die tatsächliche Richtung, in die die angegebenen Leitlinien führen, oder die Komplexität, die der Formulierung allgemein verbindlicher Leitlinien zugeschrieben wird. In beiden Fällen wird den Organisationsmitgliedern ein Umgang mit Unsicherheit abverlangt. Allerdings bedürfte eine nähere Auseinandersetzung mit dieser Thematik einer ausführlichen Textanalyse der in der Broschüre enthaltenen Leitlinien, die an dieser Stelle nicht geleistet werden kann.

Die Angabe, dass es sich bei den Unternehmensleitlinien um die „VERSION 5.98“ handelt, weist auf die Prozesshaftigkeit hin. Und hier kommt wieder der Kalender ins Spiel: Ein Kalender steht für zeitliche Strukturierung und für die Begrenzung auf einen bestimmten

Zeitraum. Im vorliegenden Fall handelt es sich um das Jahr 1998. Wirft man einen kurzen Blick in das Innere der Broschüre, so stellt man fest, dass es sich um einen sehr eigenwilligen „Kalender 1998“ handelt, nämlich um einen, der den Zeitraum vom 1. Mai bis zum 31. Dezember 1998 abdeckt. Dies ist insofern ungewöhnlich, als sich die meisten im Handel erhältlichen Kalender am Kalenderjahr oder am Schuljahr orientieren. Dies führt zu der Frage, weshalb die Unternehmensleitlinien mit einem Kalender verbunden wurden, der nur acht Monate eines Jahres abdeckt, und warum der Kalender ausgerechnet im Mai beginnt, wobei sich die Versionsbezeichnung offenbar auf diesen Kalenderbeginn bezieht. Hier gäbe es eine Fülle von Interpretationsvarianten (z.B. die Symbolik des Tages der Arbeit; die Zahl der Leitlinien, die gleichsam als Platzvorgabe fungierten; eine unternehmensspezifische Zeitstrukturierung). Möglicherweise sind aber bloß die Unternehmensleitlinien und damit das Artefakt zu diesem Zeitpunkt fertig gestellt worden. Sieht man von den anderen Alternativen einmal ab (und es gibt auch bei näherer Betrachtung des Unternehmens keine Hinweise, die andere Interpretationsvarianten nachhaltig stützen würden), so würde dies bedeuten, dass dieses Unternehmen seine Aktivitäten durchaus flexibel gestaltet und sich zu flexiblen Vorgehensweisen bekennt, dass die Unternehmensleitlinien nur als Zwischenlösung gesehen werden (daher nur eine begrenzte Gültigkeit haben) oder dass die Planungshorizonte sich von den funktionalen Erfordernissen (etwa der Kalenderdimension) abgelöst haben und in der Folge das Kalenderjahr schlicht verkürzt wurde. Die Kombination von Kalender und Versionszahl lässt auf eine angenommene Flexibilität in den Richtlinien schließen.

- Warum wurde aber nicht bloß eine Broschüre produziert, die ausschließlich die Unternehmensleitlinien enthält? Hier liegt der Gedanke nahe, dass eine solche Broschüre nur den Papierverbrauch erhöhen, aber keineswegs von den Mitarbeitern gelesen würde. Daher ist der Kalender ein durchaus sinnvoller Versuch, die Leitlinien in den Alltag zu integrieren. Der Kalender fungiert dann gleichsam als Transportmedium, das die Verwendung und Beachtung sichert. Allerdings bedeutet dies auch, dass der Kalender (und mit ihm die Leitlinien) mit Ablauf des Jahres entsorgt oder abgelegt, aber kaum in das darauf folgende Jahr mitgenommen wird. Aber all dies würde die Alltagstauglichkeit des Kalenders erfordern, die nur begrenzt gegeben ist (auch aufgrund der internen Tagesaufteilungen). Anscheinend wurde die Bedeutung der Leitlinien so hoch gewertet, dass unter der Hand die Kalenderfunktion verloren ging. Indem das Trägermaterial abhanden kommt, verliert das Artefakt aber auch seine Funktion als Vermittler der Unternehmensleitlinien.
- Organisationseinbettung: Unternehmensleitlinien sind eine durchaus übliche Form, den Mitarbeitern, aber auch relevanten externen Gruppen Informationen über die Grundsätze, Einstellungen, Zielsetzungen, Verhaltensmaximen oder Vorgehensweisen eines Unternehmens zu vermitteln. In diesem Sinn wirken sie nach innen identitätsvermittelnd, nach außen zeigen sie das spezifische Unternehmensprofil und positionieren ein Unternehmen. Das vorliegende Artefakt wendet sich offenbar primär nach innen, weil die eingeschränkte Kalenderfunktion diesen für Außenstehende wahrscheinlich vorweg unbrauchbar macht. Allerdings gilt dies auch nach innen, weil man zumindest bis Mai einen anderen Kalender benötigt, den man aber wahrscheinlich nicht gern durch diesen Leitlinienkalender ersetzt (Termine übertragen; im neuen Kalender ist überdies nur wenig Platz für Termine). Mit der Verteilung an alle Mit-

arbeiter wird zwar versucht, das Artefakt in den Organisationsalltag einzubinden, was aber notwendig misslingen muss. Dennoch wird in die Aufbereitung dieses Artefakts viel Energie investiert. Daher ist anzunehmen, dass dieses Artefakt und seine Herstellung für das Unternehmen von großer Bedeutung ist. Da sich diese Bedeutung wohl kaum auf den Kalender bezieht, ist zu überlegen, weshalb für die Gestaltung der Unternehmensleitlinien ein so hoher Aufwand bei einer geringen wahrscheinlichen Wirksamkeit in Kauf genommen wird. Die Unternehmensleitlinien gewinnen auf diese Weise eine hohe symbolische Bedeutung, aber die Art der Verbreitung deutet darauf hin, dass im Hintergrund Unsicherheit über diese Leitlinien besteht (möglicher DisSENS).

Distanzierend-integrative Rekonstruktion latenter Organisationsstrukturen

In dieser Phase distanziert sich das Interpretationsteam zunehmend von dem unmittelbar wahrnehmbaren Artefakt und wendet sich der Frage zu, wie der Kontext strukturiert sein könnte, in dem das Artefakt entstanden ist.

Strukturanalyse

- **Produktion und Artefaktgeschichte:** Die vorliegenden Unternehmensleitlinien wurden im Rahmen des Projekts „Kultureller Wandel“, und zwar in einem Subprojekt zum Thema Unternehmensentwicklung, von einem organisationsinternen Team aus verschiedenen Unternehmensbereichen mit externer Unterstützung erarbeitet. Dies lässt darauf schließen, dass bereits bei der Entwicklung der Leitlinien auf eine spätere hohe Akzeptanz geachtet wurde (Einbindung möglichst vieler verschiedener Sichtweisen). Damit steht die Teamarbeit stellvertretend für den organisationsinternen Aushandlungsprozess. Dies deutet weiterhin auf eine differenzierte Unternehmenskultur, die es notwendig macht, verschiedene Unternehmensbereiche in den Entwicklungsprozess einzubinden, und signalisiert potenzielle Konflikte. Auch wäre das ein weiterer Beleg dafür, dass die Organisation keineswegs einen hohen Arbeitsaufwand zur Erstellung dieses Produkts scheut. Dies lässt sich nicht nur aus der Teamproduktion erschließen, sondern auch aus der aufwendigen Gesamtgestaltung (z. B. der graphischen Gestaltung der äußeren Erscheinung und der liebevollen Illustrationen zu jeder einzelnen Leitlinie). Die damit verbundene Definition der Artefaktherstellung als wichtige Aktivität kann als Signal gewertet werden, dass der Organisation die Homogenisierung der innerbetrieblichen Sichtweisen sehr wichtig ist. In diesem Sinn ist es wahrscheinlich, dass sich im Artefakt ein Prozess der Identitätsfindung niederschlägt, der aus dieser Perspektive die zeitliche Befristung und auch die seltsame im Artefakt vorfindliche Ambivalenz verständlich macht. Man ist sich noch nicht sicher, ob der Einigungsprozess (der möglicherweise schon im Team schwierig war) auch auf Akzeptanz bei den Kollegen im Unternehmen stößt. Dann hätte sich das Produktionsteam vorsorglich selbst geschützt, indem es zwar zur physischen Verbreitung der Leitlinien beitrug (sie wurden an alle Mitarbeiter verteilt), aber gleichzeitig latent die Rezeption sabotierte (mangelnde Anschlussfähigkeit zur Praxis). Die aufwendige

Produktion hat dann die Funktion, diese unterschwellige Sabotage zu verhüllen, indem sie das Bemühen um Rezeption auffällig zum Ausdruck bringt. Das Artefakt wird somit zum Versuchsballon im kontroversen unternehmerischen Entwicklungsprozess, bei dem noch niemand so genau vorhersagen kann, wohin er führt.

- Artefaktgebrauch: Den Produzenten war es vordergründig offensichtlich wichtig, ein Produkt zu erstellen, das man in die Hand nehmen und in dem man blättern kann. Allerdings zeigte die obige Analyse, dass diese intendierte Gebrauchsform in der Praxis nicht erreicht wird (vgl. die vorhergehenden und nachstehenden Ausführungen).
- Funktionen: Die vorhergehende Argumentation legt nahe, dass an der Oberfläche eine Funktion vorgeschoben wird, dass nämlich die Benutzung des Kalenders dazu führt, die Unternehmensleitlinien immer vor Augen zu haben. In diesem Sinn würden die Leitlinien tatsächlich unternehmerische Werthaltungen vermitteln und eine soziale Normierung vorantreiben. Dem würde auch entsprechen, ein handfestes Produkt zu gestalten, das auch im Alltag seine sinnvolle Verwendung findet. Wie die Analyse jedoch zeigte, wird diese Funktion im praktischen Gebrauch gerade nicht erfüllt. Damit werden andere Funktionen bedeutsamer: Erstens belegt das Artefakt die Leistung des Herstellungsteams und rechtfertigt dessen Existenz. Zweitens demonstriert der Aufwand um die Herstellung der Unternehmensleitlinien das Bemühen (auch der Unternehmensleitung) um die Aushandlung einer gemeinsamen Sichtweise. Drittens legitimiert die Teamformulierung den Anspruch auf Verbindlichkeit dieser Richtlinien. Viertens verbindet sich damit eine demokratische Vorgehensweise, indem diese Unternehmensrichtlinien nicht von der Unternehmensführung verordnet, sondern von Mitarbeitern im Unternehmen als gemeinsames Produkt erstellt werden. Dadurch wird ihre Anerkennung nicht zu einer Frage der Hierarchie, sondern zu einem Prüfstein der Selbstorganisation auf der Ebene der Mitarbeiter. Dies setzt das Team unter massiven Druck, ein für die Mitarbeiter akzeptables Produkt zu erstellen. Allerdings ergab die Analyse Hinweise auf eine eher prekäre Situation des Unternehmens im Wandel, weshalb diese Anerkennung fraglich bleibt. Um diesen Druck zu mindern, entsteht eine Vorgehensweise, die der vordergründigen Ebene gerecht wird (tatsächlich werden die Leitlinien im Unternehmen mit großem Aufwand und Perfektion verbreitet), aber im Hintergrund etwas ganz anderes bewirkt: Das Artefakt verschwindet mit höchster Wahrscheinlichkeit sofort wieder auf unerklärliche Weise von der Bildfläche. Dennoch ist diese Vorgehensweise funktional, indem die Leitlinien als vorsichtiger Testlauf fungieren – und dies wird noch unterstützt durch die Versionsangabe. Das Artefakt vermittelt daher gleichzeitig zwei widersprüchliche Botschaften: erstens die Unausweichlichkeit von Veränderungen und die damit einhergehende Verunsicherung; zweitens das Stützen auf Tradition und Handfestes (man könnte sonst die Unternehmensleitlinien auch in das Intranet des Unternehmens stellen).
- Soziale Bedeutungen: Dass die Organisation die Verschriftlichung von Unternehmensleitlinien als dringlich einstuft, deutet auf die Notwendigkeit, kollektiv verbindliche Werthaltungen zu verdeutlichen. Da sich diese Leitlinien offenbar nach innen richten, steht im Vordergrund die Gestaltung sozialer Beziehungen, d.h. die Selbstversicherung im Sinne eines „mission statement“. Auslöser dafür kann ein Problem mit der Verbindlichkeit von Organisationsnormen sein oder ein sozialer Umbruch, der es erforderlich macht, die neu entstandenen Vorstellungen des Unternehmens zu ver-

breiten. In beiden Fällen handelt es sich um ein Signal für eine als problematisch wahrgenommene Heterogenität im Unternehmen. Die Herstellung des Artefakts differenziert die Mitarbeiter im Unternehmen in drei Gruppen: eine, der eine Definitionskompetenz über die Unternehmensleitlinien zukommt; eine Adressatengruppe, die diese Leitlinien möglichst akzeptieren und umsetzen sollte; und die Unternehmensführung, die zwar formal Entscheidungskompetenz hat, aber diese an eine Arbeitsgruppe delegiert. Dieses System ermöglicht es, dass alle ihr Bestes tun und sich dennoch von einem möglichen „Misserfolg“ distanzieren können: die Arbeitsgruppe, weil sie alles in ihrer Kraft Stehende getan hat; die Mitarbeiter, weil sie nicht beteiligt waren; und die Unternehmensführung, weil sie alles getan hat, um Akzeptanz zu erringen. Umgekehrt können alle involvierten Gruppen einen möglichen Erfolg für sich beanspruchen.

Komparative Analyse

Wegen der Kürze der Darstellung wird an dieser Stelle nur sehr kursorisch auf den organisationsinternen Vergleich mit früheren ähnlichen Artefakten hingewiesen. Die Kontrastierung mit organisationsexternen Artefakten oder anderen Materialien (wie auch der Großteil der Interpretation des hier auszugsweise analysierten Artefakts) bleibt gänzlich unberücksichtigt.

Im Unternehmen existieren zwei Artefakte, die als Vorläufer des gerade dargestellten Artefakts gelten können: „Unternehmensgrundsätze“, die 1986 erstellt wurden, und die „Leitlinie für Zusammenarbeit und Führung“ aus dem Jahre 1987. Bereits eine nur oberflächliche Betrachtung offenbart markante Unterschiede. Im Gegensatz zum vorliegenden Artefakt, das auf Fristigkeit aufbaut, setzen die beiden früheren Artefakte auf Dauerhaftigkeit. So wird schon in den „Unternehmensgrundsätzen“ darauf verwiesen, dass Ziele „von alters her“ das Handeln bestimmen. Sie müssen zwar immer wieder verändert werden; dennoch sollten die damals formulierten Grundsätze über das Jahr 2000 hinaus richtungsweisend sein. In der später folgenden „Leitlinie“ wird die Umsetzung durch Schulungsmaßnahmen in den Vordergrund gestellt. Während die Leitlinien von 1998 eine zentrale Ambivalenz offenbaren, ist das bei den Vorgängerversionen noch anders. Besonders deutlich wird dies in der Betitelung „Leitlinie“, die eine eindeutige Orientierung verspricht und keine Mehrdeutigkeit anzeigt. Damals standen diese Broschüren für sich, waren nicht mit einem zweiten Transportmedium mit Ablaufdatum verbunden, und auch das Design ließ keine Verschwommenheiten erkennen.

Man muss hier berücksichtigen, dass zwischen diesen früheren Broschüren und der neuen Version gewaltige Veränderungsprozesse liegen, die zu einer (derzeit noch immer nicht abgeschlossenen) Neuorientierung des Unternehmens führten und die mit massiven Auseinandersetzungen verbunden waren. Zum Verständnis dieses Falls ist zu erwähnen, dass im Zuge dieses organisationalen Wandels nicht nur die Geschäftsfelder ausgeweitet wurden und Auslagerungen stattfanden, sondern auch ein neuer Name für das Unternehmen gewählt wurde.

5 Möglichkeiten und Grenzen der Methode

Artefaktanalysen befassen sich mit der Interpretation der im Organisationskontext vorfindbaren gegenständlichen Welt. Als Produkte kommunizierter Entscheidungen sind Artefakte Ausdruck jener Strukturierungsprozesse, die das soziale Leben in Organisationen nicht nur mit Sinn versehen, sondern auch in geregelte Bahnen lenken. Somit sind sie Produkte von sinngebenden Tätigkeiten und fungieren gleichzeitig als sinngenerierende Mitteilungen, die als soziales Gedächtnis in vergegenständlichter Form Entscheidungen der Organisation transportieren. In diesem Sinn weist die Analyse von Artefakten als der sichtbaren Oberfläche der Organisationskultur eine Reihe von Vorzügen auf:

- Als Gegenstände sind Artefakte fast allgegenwärtig und somit häufig leicht zugängliche Materialien. In Organisationen sind dies beispielsweise Grundstücke, Gebäude, Einrichtungsgegenstände, Briefpapier oder Prospektmaterial.
- Artefakte wurden meist ohne Einflussnahme der Forschung produziert und sind damit authentische Zeugen organisationaler Entscheidungen. Dies gilt auch dann, wenn die Gestaltung eines Artefakts externen Gruppen überlassen wird (Entscheidung über die Auslagerung der Herstellung und die interne Akzeptanz des Artefakts).
- In Gegenständen finden sich perspektivische (und mitunter auch konfliktäre) Zugänge, die sich etwa in Befragungen kaum zeigen oder den befragten Personen gar nicht bewusst sind. Dies trifft beispielsweise auf Formen individualisierter Arbeitsplatzgestaltung zu.
- Artefakte fungieren als Formen sozialen Gedächtnisses, die etwas vermitteln, ohne es explizit zu sagen. So können Einrichtungsgegenstände als soziale Barrieren fungieren, Bewegungsräume abstecken und somit soziale Differenzierungen bzw. Ausschlussmechanismen signalisieren.
- Als relativ stabile Objekte überdauern Artefakte vielfach die Zeit, selbst wenn Personen keine Auskunft mehr zu geben vermögen. Insofern sind sie für historische Analysen und für vergleichende Rückblicke in Organisationen unverzichtbar. Im Gegensatz zu Erzählungen über vergangene Ereignisse, die immer unter dem Blickwinkel der Gegenwart interpretiert und geschildert werden, bleiben Gegenstände in ihrer Erscheinung unbeeindruckt vom Wandel der Zeit, auch wenn sie für die Zeitgenossen ihre Bedeutung verändern mögen.
- Selbst Gebrauchsspuren und Zerstörungen können auf diese Weise Analysegegenstand sein.

Die Bedeutung von Artefakten geht jedoch keineswegs einher mit einer starken sozialwissenschaftlichen Beachtung dieser Materialform. Dies hat mehrere Gründe:

- Artefakte machen eine Übersetzungsleistung notwendig, die etwa Textanalyseverfahren nicht im selben Ausmaß leisten müssen. Gegenstände müssen hierbei in Interpretationstexte umgeformt werden. Dieses Schicksal teilen Artefakte mit Materialien wie Geräuschen, taktilen Eigenschaften, Gerüchen oder dem Geschmack, die schon Schwierigkeiten in der Beschreibung bereiten: Wie soll man jemandem erklären, wie das Kantinenessen schmeckt? Die Speisekarte reicht dafür offenbar nicht aus.

- An Artefakten interessiert nicht ihre Gegenständlichkeit, sondern ihre Bedeutung für organisationale Strukturierungsprozesse. Was an ihnen forschungsmäßig von Bedeutung ist, ist nicht sichtbar, sondern ist „irgendwie“ im Artefakt enthalten. Die Sprache der Artefakte ist daher eine symbolische, die der Auslegung bedarf. Dies ist auch bei der Sprache der Fall, die nicht nur lexikalische Bedeutungen vermittelt, sondern eine Bandbreite an Lesarten eröffnet, die etwa Beziehungen oder Selbstdarstellungen mit sachlichen Aussagen mittransportieren. Bei Artefakten ist diese Situation jedoch drastisch verschärft, weil es hier nicht einmal eine lexikalische Basis gibt.
- Auslegungsverfahren für Artefakte müssen sich daher, wenn sie für Organisationsanalysen Relevanz haben sollen und sich nicht nur an der inhaltsanalytisch erfassbaren Oberfläche bewegen wollen, interpretativer und hermeneutischer Kunstlehren bedienen, die sich systematisch auf die Erschließung und die nachfolgende Selektion möglicher Bedeutungen konzentrieren. Im Hintergrund solcher Artefaktanalysen stehen dann genuin interpretative Methodologien, die den Zugang sehr voraussetzungsvoll machen. Solche Verfahren sind nicht kurzfristig über Bücher zu erlernen, sondern erfordern Interpretationserfahrung und benötigen in der Regel elaborierte Absicherungsstrategien (wie eine Teaminterpretation), die teilweise doch beträchtlichen Aufwand erfordern.

Artefakte führen offenbar deshalb ein Schattendasein, weil ihre Analyse mit relativ hohem Aufwand verbunden ist. Daher finden sich Zugänge zu Artefaktanalysen eher in Bereichen, die auf diese Materialien nicht verzichten können (in der Archäologie als Spuren früherer Epochen, in der Ethnologie als Zeugen materieller Kultur, in der Kriminologie als Tat- und Täterhinweise). In den Sozialwissenschaften und insbesondere in der Organisationsforschung stehen meist alternative Analysematerialien wie Gesprächstexte oder Beobachtungsprotokolle zur Auswahl. Dennoch weisen Artefakte Vorzüge auf, die sie in mehreren Bereichen als eine unentbehrliche Materialform herausstreichen: Die leichte Zugänglichkeit macht sie für den Forschungseinstieg zu einer wichtigen Orientierungshilfe für die Planung der weiteren Forschungsarbeit und die Vorbereitung anderer Erhebungsverfahren (wie etwa Gespräche). Sie bieten sich außerdem als Material für schwer zugängliche Organisationen an. Artefakte sind ein wichtiges Hilfsmittel zur Rekonstruktion der Unternehmensgeschichte. Sie bieten ein wichtiges Prüf- und Ergänzungsmaterial zur Absicherung von Erkenntnissen, die mit anderen Verfahren gewonnen wurden. Dies entspricht auch der von Lueger (2001) betonten methodischen Variation als qualitätssichernde Strategie in der interpretativen Sozialforschung. Das wichtigste Anwendungsfeld bleibt jedoch immer die interpretative Analyse latenter Sinnstrukturen.

6 Literatur

- Aranda, Eileen K./Aranda, Luis/Conolon, Kristi (1998): *Teams. Structure, Process, Culture, and Politics*, New Jersey
- Ardelt-Gattinger, Elisabeth/Lechner, Hans/Schlögl, Walter (Hrsg.) (1998): *Gruppendynamik. Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen*, Göttingen
- Brewerton, Paul/Millward, Lynne (2004): *Organizational Research Methods. A Guide for Students and Researchers*, London/Thousand Oaks/New Delhi

- Clegg, Stewart R./Hardy, Cynthia (Hrsg.) (1999): *Studying Organization. Theory & Method*, London/Thousand Oaks/New Delhi
- Collier, John Jr./Collier, Malcolm (1986): *Visual Anthropology. Photography as a Research Method*, Albuquerque
- Denzin, Norman K./Lincoln, Yvonna S. (Hrsg.) (1998): *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*, Thousand Oaks/London/New Delhi
- Denzin, Norman K. (2000): *Reading Film – Filme und Videos als sozialwissenschaftliches Erfahrungsmaterial*, in: Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg, S. 416–428
- Diekmann, Andreas (1995): *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*, Reinbek bei Hamburg
- Englisch, Felicitas (1991): *Bildanalyse in strukturalhermeneutischer Einstellung. Methodische Überlegungen und Analysebeispiele*, in: Detlev Garz/Klaus Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen*, S. 133–176
- Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.) (2000): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg
- Friedrichs, Jürgen (1985): *Methoden der empirischen Sozialforschung*, Opladen
- Forster, Nick (1995): *The Analysis of Company Documentation*, in: Catherine Cassell/Gillian Symon (Hrsg.), *Qualitative Methods in Organizational Research. A Practical Guide*, London/Thousand Oaks/New Delhi, S. 147–166
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*, Wien
- Froschauer, Ulrike (2006): *Veränderungsdynamik in Organisationen*, in: Dirk Tänzler/Hubert Knoblauch/Hans-Georg Soeffner (Hrsg.), *Zur Kritik der Wissensgesellschaft*, Konstanz
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2006): *Qualitative Organisationsdiagnose als Grundlage für Interventionen und als Intervention*, in: Hermann Frank (Hrsg.), *Corporate Entrepreneurship*, Wien
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2007): *Film-, Bild- und Artefaktanalyse*, in: Jürgen Straub/Arne Weidemann/Doris Weidemann (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder*, Stuttgart/Weimar
- Früh, Werner (1991): *Inhaltsanalyse. Theorie und Praxis*, München
- Gagliardi, Pasquale (Hrsg.) (1990): *Symbols and Artifacts: Views of the Corporate Landscape*, Berlin/New York
- Geertz, Clifford (1991): *Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme*, Frankfurt a. M.
- Harper, Douglas (2000): *Fotografien als sozialwissenschaftliche Daten*, in: Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg, S. 402–416
- Harrison, Michael I. (2005): *Diagnosing Organizations. Methods, Models, and Processes*, Thousand Oaks/London/New Delhi
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne (Hrsg.) (1997): *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung*, Opladen
- Hockings, Paul (Hrsg.) (1995): *Principles of Visual Anthropology*, Berlin/New York
- Hodder, Ian (1998): *The Interpretation of Documents and Material Cultures*, in: Norman K. Denzin/Yvonna S. Lincoln (Hrsg.), *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*, Thousand Oaks/London/New Delhi, S. 110–129
- Lamnek, Siegfried (2004): *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch*, Weinheim/Basel
- Lueger, Manfred (2000): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Methodologie – Organisierung – Materialanalyse*, Wien
- Lueger, Manfred (2001): *Auf den Spuren der sozialen Welt. Methodologie und Organisierung interpretativer Sozialforschung*, Frankfurt a. M.
- Luhmann, Niklas (2000): *Organisation und Entscheidung*, Wiesbaden

- Maanen, John van (Hrsg.) (1998): *Qualitative Studies of Organizations. The Administrative Science Quarterly Series in Organization Theory and Behavior*, Thousand Oaks/London/New Delhi
- Müller-Doohm, Stefan (1993): *Visuelles Verstehen. Konzepte kultursoziologischer Bildhermeneutik*, in: Thomas Jung/Stefan Müller-Doohm (Hrsg.), „Wirklichkeit“ im Deutungsprozess. Verstehen und Methoden in den Kultur- und Sozialwissenschaften, Frankfurt a. M., S. 438–457
- Müller-Doohm, Stefan (1997): *Bildinterpretation als struktural-hermeneutische Symbolanalyse*, in: Ronald Hitzler/Anne Honer (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung*, Opladen, S. 81–108
- Oevermann, Ulrich/Allert, Tilmann/Konau, Elisabeth/Krambeck, Jürgen (1979): *Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften*, in: Hans-Georg Soeffner (Hrsg.), *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften*, Stuttgart, S. 352–434
- Piaget, Jean (1983): *Biologie und Erkenntnis. Über die Beziehungen zwischen organischen Regulationen und kognitiven Prozessen*, Frankfurt a. M.
- Reichert, Jo (1992): *Der Morgen danach. Hermeneutische Auslegung einer Werbefotographie in zwölf Einstellungen*, in: Hans A. Hartmann/Rolf Haubl (Hrsg.), *Bilderflut und Sprachmagie. Fallstudien zur Kultur der Werbung*, Opladen, S. 141–163
- Schnell, Rainer/Hill, Paul/Esser, Elke (1999): *Methoden der empirischen Sozialforschung*, 6. Auflage, München/Wien
- Searle, John R. (1987): *Die Konstruktion der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Zur Ontologie sozialer Tatsachen*, Reinbek bei Hamburg
- Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.) (1979): *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften*, Stuttgart
- Soeffner, Hans-Georg (2004): *Auslegung des Alltags – Der Alltag der Auslegung. Zur wissenssoziologischen Konzeption einer sozialwissenschaftlichen Hermeneutik*, Konstanz
- Strati, Antonio (1999): *Organization and Aesthetics*, London/Thousand Oaks/New Delhi
- Strauss, Anselm (1991): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*, München
- Weick, Karl E. (1995): *Sensemaking in Organizations*, Newbury Park/London/New Delhi
- Willke, Helmut (1998): *Systemisches Wissensmanagement*, Stuttgart
- Wolff, Stephan (2000): *Dokumenten- und Aktenanalyse*, in: Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg, S. 502–513