

14 Forschungsprogrammatischer Ausblick

Mit der verdichtenden Zusammenführung der Analyseergebnisse aus dem ersten und dem zweiten Untersuchungsteil, mit der Fallgeneralisierung hin zu einer theoretischen Skizze, mit der Rückbindung der so gewonnenen Ergebnisse an die gängigen Positionen innerhalb des Interkultur- und Transkulturdiskurses sowie mit der abschließenden Zusammenfassung der methodischem Ergebnisse ist diese Untersuchung zu ihrem Abschluss gelangt.

Um die hier in Anschlag gebrachten Forschungsergebnisse auszudifferenzieren, wäre es angebracht, in darauf aufbauenden wissenssoziologischen Einzelfalluntersuchungen herauszuarbeiten, welche weiteren Identitätsskripte innerhalb des Unternehmens unter der Organisationsordnung 2. Grades kommunikativ konstruiert sowie diskursiv distribuiert werden und welchen Beitrag sie zur Stabilisierung oder auch Destabilisierung der Organisationsordnung 1. Grades leisten. In dieser Untersuchung wurde exemplarisch nur *ein mögliches* Identitätsskript der indischen Flugbegleiter/innen herausgearbeitet. Fraglich wäre nunmehr, ob es nicht auch andere Identitätsskripte innerhalb dieser Gruppe gibt und wie jene beschaffen sind, die in den anderen Flugbegleitergruppen entworfen werden. Interessant wären diese weiteren Untersuchungen auch, weil durch die Gegenüberstellung verschiedener Identitätsskripte die tatsächlich gelebte Organisationskultur auf der Ebene des ausführenden Personals rekonstruiert werden könnte. Im Anschluss daran wäre es aufschlussreich, Divergenzen und Konvergenzen der tatsächlich gelebten Organisationskultur mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens abzugleichen, um so entsprechende Inkonsistenzen zwischen Handlungsausführung und Systemstruktur zu ermitteln, die letztlich auch den betriebswirtschaftlichen Wertschöpfungsprozess einschränken. Der praktische Nutzen einer solchen Untersuchung liegt gerade in Anbetracht der formulierten Implikationen für die unternehmerische Praxis auf der Hand. Gleichzeitig würde es sich nun aufgrund der hier gewonnenen Ergebnisse anbieten, ethnographische und artefaktanalytische Untersuchungen in Bezug auf die Organisationskulturgestaltung zu intensivieren. Denkbar wären zum Beispiel die (lebensweltlich-interaktionale) ethnographische Begleitung der Rekrutierungs-, Trainings- und Betreuungsmaßnahmen sowie die Begutachtung innerorganisationaler Steuerungsmeetings unter den methodischen Mitteln der teilnehmenden Beobachtung und der beobachtenden Teilnahme. Dazu wären jedoch weitere Folgeuntersuchungen nötig.