Sozialisation und System

2.1 Organisation als soziales System und Prozess – 38

2.2 Sozialisation, Lernen und Rollen – 41

2.3 Phasenmodell der Sozialisation – 51

2.4 Berufliche Sozialisation und berufliches Lernen – 54

2.5 Modelle der Betrieblichen Sozialisation – 57

2.6 Zur integrativen Perspektive – 61

2.7 Fragen – 62

Literatur – 63

© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2016
M. Elbe, *Sozialpsychologie der Organisation,*
DOI 10.1007/978-3-662-50383-6_2

Zusammenfassung

Kapitel zwei der Sozialpsychologie der Organisation führt im ersten Abschnitt in die Forschungstradition dieser Disziplin der angewandten Sozialpsychologie ein und geht dann auf die zentralen Konstrukte ein, die diese reflexiv-verstehende Richtung der Organisationsforschung prägen: Sozialisation, Lernen und Rollen. Es wird ein Phasenmodell der Sozialisation erarbeitet und berufliche Sozialisation/berufliches Lernen werden als Rahmen für die Betriebliche Sozialisation dargestellt. Auf dieser Grundlage wird in die Betriebliche Sozialisation als integrativen Ansatz mit einer Mikroperspektive der personalen Sozialisation und einer Makroperspektive der organisationalen Sozialisation eingeführt.

2.1 Organisation als soziales System und Prozess

Für die Sozialpsychologie der Organisation gibt es zwei Schlüsselwerke, die in den 1960er Jahren veröffentlicht wurden: „The social psychology of organizations" (Katz und Kahn 1966) und „The social psychology of organizing" (Weick 1995; erstmals 1969). Darüber hinaus ist noch „The Structure and Dynamics of Organizations and Groups" (Berne 1979, erstmals 1963) zu erwähnen. Während Berne (1979), der seine Analyse psychischer Prozesse in Organisationen als *angewandte Sozialpsychiatrie* bezeichnet, schon 1979 auch in deutscher Übersetzung erschien und damit auf die transaktionsanalytische Richtung der Organisationsentwicklung großen Einfluss hatte, wurde Weicks *Sozialpsychologie des Organisierens* erst 1995 übersetzt und entfaltete ihre Wirkung insbesondere im Rahmen der interpretativen Organisationsforschung. Die Arbeit von Katz und Kahn (1966) wurde nie ins Deutsche übersetzt, beeinflusste aber die sich etablierende Organisationspsychologie im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts in hohem Maß. Wie bereits angemerkt, wurde in der Organisationspsychologie der Ansatz von Katz und Kahn (1966) rasch aufgegriffen (empirisch z. B. von Tannenbaum et al. 1974) und in den Bezugsrahmen der organisationspsychologischen Referenztheorien integriert (z. B. Huczynski und Buchanan 1985; Kirchler 2011). Trotzdem bleibt eine deutliche Differenz zwischen der Organisationspsychologie, mit ihren Schwerpunkten in der verwertungsorientierten Gestaltung von Arbeitsprozessen, und der Sozialpsychologie der Organisation mit deren größerer Nähe zur allgemeinen Sozialpsychologie und Soziologie bei Katz und Kahn (1966) sowie den hier behandelten Themen, wie wir sie im ersten Kapitel dargestellt haben. Als spezifische Sozialpsychologie der Organisation erschien in Deutschland bisher nur der Sammelband von Leithäuser, Meyerhuber und Schottmayer (2009), der allerdings den Charakter einer Festschrift für Birgit Volmerg hat und dementsprechend schlaglichtartig einzelne Aspekte herausgreift, aber nicht den Anspruch erhebt, eine geschlossene sozialpsychologische Analyse zu liefern.

Die *Sozialpsychologie der Organisation* von Daniel Katz und Robert Kahn (1966) stellt die erste umfassende psychologische Theorie der Organisation *als offenes soziales System* vor (Shafritz und Ott 2001), wobei die Autoren von Anfang an deutlich machen, „[…] dass die Systemtheorie ein sprachliches Konzept darstellt, das es ermöglicht, die Zyklen des Austauschs zwischen Organisationen und ihrer Umgebung sowie die dazwischenliegenden Transformationsprozesse zu beschreiben und zu verstehen" (Elbe 2015b, S. 371f.). Hierzu greifen die Autoren auf theoretische Ansätze der Psychologie und der Soziologie zurück, wodurch sie sich einer am Verstehen orientierten Perspektive der Sozialpsychologie zuordnen. [1] In einer einfachen Betrachtung kann

1 Katz und Kahn (1966) führen insbesondere die Psychologen Floyd Allport, Kurt Lewin, Rensis Lickert und Eric Trist und die Soziologen Max Weber, Talcott Parsons, Robert Merton sowie James March und Herbert Simon an.

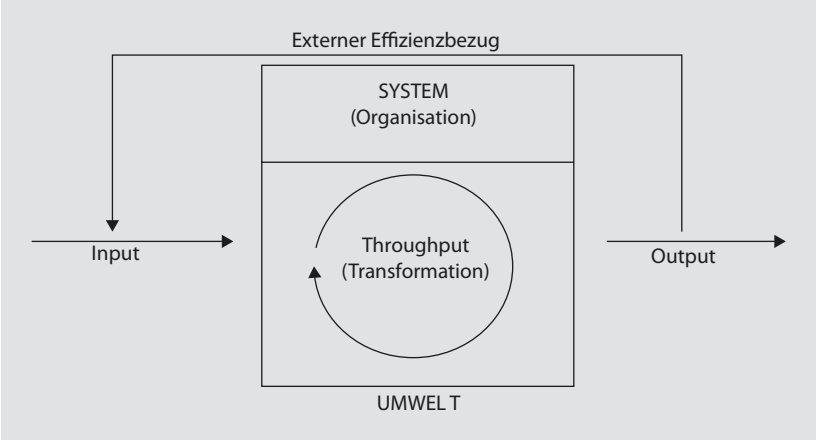


Abb. 2.1 Transformationsprozess eines Systems

die Organisation als zur Umwelt offenes, sozio-technisches System, die in ihr tätigen Menschen und die in ihr vorhandenen Dinge (z. B. Gebäude, Maschinen, Büroeinrichtungen) können als Elemente betrachtet werden, die miteinander in Beziehung treten. Unter Einsatz von Ressourcen und individuellen Handlungen werden Übernahmen aus der Umwelt (Input) umgeformt und an diese wieder abgegeben (Output). Mit dem Systemansatz soll das sozialpsychologische Problem der Verbindung zwischen dem Individuum und dem Sozialen gelöst werden (Elbe 2015b). Das System selbst ist in seine Umwelt eingebunden und interagiert in diesem Rahmen. Den Transformationsprozess eines Systems zeigt Abb. 2.1. Eine komplexere Sichtweise führt dazu, Menschen und Dinge als Subsysteme zu sehen, welche im System ‚Organisation' agieren. [2] Die Organisation selbst ist dann Subsystem übergeordneter Systeme und kann durch die Merkmale Strukturentwicklung, organisationale Typen, Bedeutung von Effizienz-Kriterien und von Effektivität klassifiziert werden. Als Effizienzperspektive kann intern der Selbstbezug der Organisation („[…] in its own right […]", Katz und Kahn 1966, S. 170) dienen oder extern die Funktion als Subsystem eines umfassenden Gesellschaftssystems.

In der internen Perspektive verbinden Katz und Kahn (1966) den Systemgedanken mit dem Rollenkonzept, so dass es sich bei Organisationen um funktionale Rollen-Systeme handelt, „[…] die jeweils spezifische Aufgaben hinsichtlich einer (effizienten) Aufrechterhaltung der Organisation erfüllen" (Elbe 2015b, S. 373). Dies zeigt sich auch in Normen und Hierarchien, generell in den zugrunde liegenden Werten. Die Umwandlung vom Input aus der Umwelt in den Output der Organisation findet durch drei zyklische Prozesse statt:

- Kommunikation,
- Einfluss und Macht,
- Führung.

Diese drei Interaktionsformen machen den Kern der Abstimmungsprozesse aus, die nach Effizienz (als Erfüllung des ökonomischen Prinzips) und Effektivität (als umfassender Funktionserfüllung

2 Die Systemperspektive hat sich in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in breitem Umfang durchgesetzt (in der BWL z. B. Ulrich 1968, in der Soziologie z. B. Luhmann 1964), wobei Luhmann (2000) die offene Systemperspektive aufgab, zugunsten einer geschlossenen, autopoietischen Konzeption von sozialen Systemen als differenzierten Kommunikationszusammenhängen.

der Organisation) streben (Elbe 2015b). Hiermit wird auf die Grundkonzeption der Organisationsentwicklung zurückgegriffen, die Katz und Kahn (1966) ausführlich als Gestaltungsansatz der Sozialpsychologie der Organisation beschreiben, wobei sie auch die Möglichkeit des Scheiterns thematisieren und Selbstrefferentialität einführen: „Failing the attainment of such new equilibria, the change effort is absorbed and the organization returns to its previous level of functioning" (Katz und Kahn 1966, S. 459). Die Systemmodellierung mit dem Kern des Transformationsprozesses durch die Kombination von Kommunikation, Macht und Führung verleiht der Prozessperspektive bei Katz und Kahn (1966) eine hohe Bedeutung – trotzdem stellen Struktur und Hierarchie das Gerüst der Organisationen dar, in denen die Prozesse stattfinden.

Dies ist in Karl Weicks *Sozialpsychologie des Organisierens* (Weick 1995) anders. Für diesen rückt der Aspekt der *Sinnkonstruktion* der Organisationsmitglieder ins Zentrum seiner Konzeption. Die Herstellung von Sinn konstituiert die *Prozesshaftigkeit* der Organisation. Weick (1995) kombiniert das Zusammenspiel dreier Kräfte:

1. der Gestaltung (als Wort-/Sprachspiele),
2. der Selektion (als Wahrnehmungsprozess),
3. der Retention (als Dabei-Sein).

Organisieren als Prozess heißt dann, dass „[…] zu jeder Zeit zahlreiche Gestaltungs-Selektions-Retentions-Sequenzen (GSR) im Gang und über die ganze Organisation verstreut sind" (Weick 1995, S. 335). Da die Prozesse durch die Dauerhaftigkeit der Mitgliedschaft (Retention) verbunden sind, erhält das System einen stabilisierenden Faktor (Elbe und Peters 2016). Mit dieser Betonung der Prozessperspektive der Organisation verliert Weick (1995) – absichtlich – die Strukturperspektive der Organisation ebenso aus dem Blick, wie die institutionelle Perspektive.

Mit dem Ansatz der Temporären Organisation rücken Elbe und Peters (2016) das Zusammenspiel dieser drei Perspektiven (Prozess, Struktur und Institution als Ausdruck jeweils eines funktionalen, instrumentellen oder institutionellen Organisationsbegriffs) ins Zentrum ihres Ansatzes. Auch wenn man sich in der Beschreibung, Erklärung oder Gestaltung von Organisation auf eine dieser Perspektiven besonders konzentriert, bleiben die anderen Perspektiven nicht nur latent, sondern konkret für das Handeln der Organisationsmitglieder und sonstiger Beteiligter wirksam. Weick (1995) ist zuzustimmen, dass die Sinnkonstruktion im Augenblick des kommunikativen Handelns stattfindet, zugleich gibt es strukturelle Bedingungen, die die jeweilige Situation mit prägen, und es gibt institutionelle Einflüsse, die Handlungserwartungen beeinflussen. Aus der Gestaltungsperspektive zielt die Aufbauorganisation auf die Gestaltung von Strukturen, die Ablauforganisation beschäftigt sich mit der Gestaltung von Prozessen und die Projektorganisation bietet Gestaltungsvorschläge hinsichtlich der Institutionalisierung von Organisationsentscheidungen an, was zu einer Dynamisierung der Organisationsgrenzen führt. Dies gewinnt in Zeiten zunehmenden Unsicherheitssemantik immer mehr an Bedeutung (Elbe und Peters 2016). Unter Berücksichtigung dieses Vorverständnisses kann sowohl im lebensweltlichen Handeln in der Organisation als auch im wissenschaftlichen Umgang mit organisationalen Phänomenen zwischen Handlungs- und Darstellungsmodus von Organisationen unterschieden werden. Während der Darstellungsmodus die kommunikativen Verstehensanteile bewusst anspricht (sowohl in der Reflexion als auch in der Codierung/Decodierung), umfasst der Handlungsmodus sowohl kommunikative als auch empathische Verstehensaspekte im Selbst- und Fremdverstehen.

Diese Organisationsperspektive führt die Überlegungen einer interdisziplinären „Verstehenden Organisationswissenschaft" (Elbe 2002) weiter, wobei dort die organisationale Perspektive stärker betont wird als die des Individuums. Diese Perspektive ist der hier vorliegenden Sozialpsychologie der Organisation vorbehalten, die – neben den in diesem Kapitel bereits erwähnten Schlüsselwerken sozialpsychologischer Organisationsforschung – auch die Überlegungen aus

dem Sammelband zum ‚Sozialpsychologischen Organisationsverstehen' (Leithäuser, Meyerhuber und Schottmayer 2009) berücksichtigt.[3] Insbesondere Sichler (2009) macht – unter Rückgriff auf die Sprachspiele Wittgensteins (1997), der Theorie des kommunikativen Handeln von Habermas (1997) und der Sozialisationstheorie Lorenzers (1972) – deutlich, dass das Verstehen der organisationalen Praxis als hermeneutisches Sprachspiel sich mit Fragen der Legitimation, des gerechten Zusammenlebens, dem ‚guten Leben' und letztlich den Sinnfragen zu beschäftigen hat. Das gilt auch für Organisationen als Lebens*raum* (so die Diktion von Lewin 1982) oder als Lebens*form* (so die Begrifflichkeit Wittgensteins 1997). Gemeint ist in beiden Fällen, das konkrete Umfeld, in dem soziales Handeln stattfindet, in dem Sprachspiele gespielt werden und das sind in unserer Gesellschaft insbesondere Organisationen. Das Handeln in Organisationen und das Spielen von Sprachspielen muss dabei gelernt werden. Nur durch die Teilnahme am Sprachspiel lernen wir dessen Regeln. Es ist die zunehmende Teilnahme an Sprachspielen, was mit dem Begriff der Sozialisation bezeichnet wird. Hiermit wenden wir uns dem Thema der Sozialpsychologie zu, das für den Aspekt des Wandels in der Organisation zentral ist: der Sozialisation.

2.2 Sozialisation, Lernen und Rollen

Im Rahmen zunehmend komplexer und dynamischer werdender individueller und kollektiver Wissens- und Handlungsmuster (generell: von Kompetenzen) treten neben expliziten Wissensbestandteile und Fertigkeiten insbesondere implizite Wissensformen und erweiterte Handlungsdispositionen als Anforderungen an die Menschen in Organisationen. Der Erfolg wandlungsfähiger Organisationen ist damit abhängig von veränderungskompetenten Mitarbeitern, die dazu fähig sind, Anpassungsleistungen auf hohem Niveau zu zeigen. Die Grundlage hierfür wird in einem erweiterten Lernbegriff geschaffen, der das Lernen an die Umwelt knüpft: dem Sozialisationsbegriff. Wie Grundmann (2006) betont, bezieht sich Sozialisation auf die intergenerationale Weitergabe von Wissen und Fertigkeiten und die Eingliederung in die Gesellschaft. Ausgehend von diesem erweiterten Lernbegriff entfaltete die Sozialisationsforschung im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts (speziell aus Richtung der analytischen Sozialpsychologie) ein gesellschaftskritisches Potenzial, so z. B. Lorenzers (1972) Ansatz einer materialistischen Sozialisationstheorie. Geulen (1991) versteht unter Sozialisationsforschung eine erfahrungswissenschaftlich-kausale Analyse der gesellschaftlichen Bedingungen in der Entwicklung des Menschen hin zu einem sozial handlungsfähigen Subjekt. Das bedeutet, dass durch die Sozialisationsforschung die Verknüpfung zwischen dem lernenden Menschen und der Lernumwelt geschaffen wird. Das Konzept der Sozialisation ermöglicht die Dynamisierung des sozialpsychologischen Feldes durch die Verzeitlichung der sozialpsychologischen Betrachtung (Zimbardo und Boyd 2011). Die Vergangenheits-, Gegenwarts-, Zukunfts- und Transzendenzperspektive werden in der Entwicklung des Individuums in Auseinandersetzung mit seiner Umwelt in der biographischen Identität aneinander geknüpft. Wichtige Aspekte der Sozialpsychologie im Allgemeinen und der Organisation im Speziellen, wie wir sie im ersten Kapitel besprochen haben, werden in den Bedingungen, Abläufen und Folgen der Sozialisation nicht mehr isoliert betrachtet sondern in interdependenten Prozessen analysiert. Für die Sozialpsychologie der Organisation treffen die temporäre Organisation (Elbe und Peters 2016) und der sozialisierte Mensch (insbesondere als Organisationsmitglied) aufeinander und begründen ein soziales Feld, das es zu erforschen gilt.

3 Die Arbeit von Berne (1979) beschäftigt sich eher mit Gruppenprozessen und nimmt eigentlich erst im letzten Abschnitt auf wenigen Seiten konkret auf Organisationen Bezug. Mit Bernes Ansatz werden wir uns dementsprechend im Gruppenkontext weiter beschäftigen.

Die Sozialisationsforschung „[…] ist zwar erst seit etwa 60 Jahren und unter spezifischen Bedingungen in Gang gekommen, doch reichen die verschiedenen Wurzeln des ihr zugrundeliegenden theoretischen Vorverständnisses und ihrer Begrifflichkeit weit in die abendländische Philosophie zurück“ (Geulen 1991, S. 21). Nach Griese (1976) taucht der Sozialisationsbegriff erstmals im Oxford Diktionary of the English Language von 1828 im Sinn von ‚in der Gesellschaft lebensfähig machen‘ auf. In den 1890er Jahren verwenden u. a. die Soziologen Franklin H. Giddings und Emile Durkheim den Begriff, um die Vergesellschaftung des Individuums zu beschreiben. In Deutschland greift Georg Simmel den Begriff auf (Simmel 1995; Geulen 1991). Im Folgenden erlangten u. a. die Arbeiten Sigmund Freuds, George H. Meads und Talcott Parsons für die Entwicklung einer spezifischen Sozialisationstheorie besondere Bedeutung (Abels und König 2010; Kärtner et al. 1984). Sozialisation wird so zum interdisziplinären Begriff zur Bezeichnung von Anpassungsvorgängen zwischen dem Individuum und seinem gesellschaftlichen Umfeld (Geulen und Veit 2004). Sozialisation behandelt damit zum einen die psychosoziale Reifung des Menschen (individuelle Perspektive) und zum anderen die Weitergabe kultureller Muster und sozialer Strukturen zwischen Generationen (interpersonale Perspektive).

» Sozialisation ist, individuell gesehen, ein lebenslanger Prozess, unter dem Gesichtspunkt des Generationenwechsels gesehen, ist Sozialisation ein Prozess, in welchem die jüngere Generation die kulturellen Leistungen der älteren Generation sich aneignet, sie erneuert und fortführt. (Retter 2002, S. 6)

Der sozialisatorische Prozess ist ein rückbezüglicher: Sozialisation wirkt auf den Einzelnen und zugleich auf die Gesellschaft. Mit diesem Wandlungsprozess beschäftigt sich die historische Sozialisationsforschung

Exkurs

zur historischen Sozialisationsforschung

Über den Staufer-Kaiser Friedrich II im 13. Jahrhundert wird berichtet, dass er ein Experiment vornehmen ließ, um festzustellen, welche die ursprüngliche Sprache der Menschen sei, aber die Babies, mit denen die Experimente vorgenommen worden waren, starben alle – so berichtet es der Franziskanerpater Salimbene (ein Zeitgenosse Friedrichs, der diesen allerdings wohl in möglichst schlechtem Licht erscheinen lassen wollte).

» Like Psammetichus in Herodotus, he made linguistic experiments on the vile bodies of hapless infants, bidding foster-mothers and nurses to suckle and bathe and wash the children, but in no wise to prattle or speak with them; for he would have learnt whether they would speak the Hebrew language (which had been the first), or Greek, or Latin, or Arabic, or perchance the tongue of their parents of whom they had been born. But he laboured in vain, for the children could not live without clappings of the hands, and gestures, and gladness of countenance, and blandishments. (Salimbene nach Coulton 1906, S. 242)

Nun kann es sehr wohl sein, dass Salimbene diese Abwandlung einer altgriechischen Erzählung nur als Beweis für die Monstrosität und (naturwissenschaftlich getriebene) Sittenlosigkeit Friedrichs II. aufbrachte, es zeigt aber, dass (anders als bei Herodot) es zur Zeit Salimbenes eine offensichtliche Einsicht in das Bedürfnis von Kleinstkindern nach sozialer Zuwendung, letztlich nach Sozialisation als Voraussetzung für das Aufwachsen von Menschen, gab – ansonsten hätte die üble Nachrede ja nicht funktioniert. Als Ausgangspunkt einer historischen Sozialisationsforschung im engeren Sinn kann die Arbeit Norbert Elias‘ (1997) genommen werden. Er beschreibt in den

1930er Jahren die Entwicklung in Zentraleuropa vom Mittelalter bis ins 19. Jahrhundert als Prozess der Zivilisation, der zugleich soziogenetisch als auch psychogenetisch wirkt, und ist damit ein wichtiger Vertreter der reflexiv-soziologischen Sozialpsychologie. Die zentralen Muster hierbei sind zunehmende Selbstkontrolle und Verfeinerung der Sitten, was mit Aggressionsreduktion und Verhöflichung einhergeht: So werden höfische Sprachformen und Formen des Alltagshandelns (z. B. Tischsitten, Umgang mit Ausscheidungen; generell könnte man sagen: Sprachspiele) von immer weiteren Gesellschaftsschichten übernommen, bis sie ab ca. 1900 zum Standard in der gesamten Gesellschaft geworden sind. Es nehmen aber auch die Psychologisierung und Individualisierung, sowie die Selbst- und Fremdbindung durch Scham und Peinlichkeit zu (Elias 1997). Damit wird das Selbst- und Fremdverstehen vom empathischen Zugang hin zum reflexiven Zugang verschoben.

Noch früher war im Marxismus die Sozialisationsperspektive mit angelegt, allerdings konzipiert Marx (1983) in seinen‚Thesen über Feuerbach' den Materialismus als zielgerichteten Verlauf historischer Entwicklung konkret als Praxis, als umwälzende Veränderung der Lebens- und Sozialisationsbedingungen (eben dies nennt er *Vergesellschaftung*). „Der Standpunkt des alten Materialismus ist die ‚*bürgerliche*' Gesellschaft; der Standpunkt des neuen, die *menschliche* Gesellschaft, oder die vergesellschaftete Menschheit" (Marx 1983a, S. 28). In seiner‚Kritik der politischen Ökonomie' arbeitet Marx dies aus: Die Vergesellschaftung zeigt sich in der realen Basis (Produktionsverhältnisse, ökonomische Struktur), über die sich der juristisch-politische Überbau erhebt und spezifischen Bewusstseinsformen entspricht. „Es ist nicht das Bewusstsein der Menschen, das ihr Sein, sondern umgekehrt, ihr gesellschaftliches Sein, das ihr Bewusstsein bestimmt" (Marx 1983b, S. 188). Lorenzer (1972) greift die marxistische Perspektive in seiner materialistischen Sozialisationstheorie bewusst auf. Er zeigt aufgrund der vor- und nachgeburtlichen Interaktionen (insbesondere im Spracherwerb) zwischen Mutter und Kind entstehende Konflikte mit den gesellschaftlichen Anforderungen auf, die eine beschädigte Identität als Ergebnis des Sozialisationsprozesses unter spezifischen gesellschaftlichen Bedingungen hervorbringen.

> » Lorenzer will seine Sozialisationstheorie als ‚geschichtsmaterialistisch' in doppeltem Sinne verstanden wissen: erstens aus ontogenetischer und zweitens aus kollektiver Perspektive. Damit will er die Chance der kategorialen Vermittlung einer Analyse subjektiver Leidenserscheinungen an eine‚politisch-ökonomische Analyse der Produktionsweise' eröffnen. (Reinke 2013, S. 12)

Lorenzer als Vertreter der analytischen Sozialpsychologie stellte die Frage: Wie kann die Sozialisationstheorie die Psychoanalyse so integrieren, dass hieraus eine konkret wirkende Theorie der Praxis entsteht? Hier entwickelt er ein Modell Szenischen Verstehens: „Konfliktuöse Beziehungen kulminieren *in* Szenen, verdeutlichen sich *als* Szenen" (Lorenzer 2005, S. 36). Dies (hermeneutisch) zu verstehen ist bereits Teil der Praxis (Lorenzer 1977).

Ähnlich der *Sozialisationstheorie* ist auch die *historische Sozialisationsforschung* eine interdisziplinär angelegte Forschungsperspektive: Während beispielweise der Pädagoge Ulrich Herrmann (1998) die pädagogische Perspektive ins Zentrum stellt und Pestalozzi sowie Humboldt als wichtige Impulsgeber sieht, wählt der Historiker Andreas Gestrich (1999) einen Zugang, der sich an historischen Quellen in ihrer gesamten Breite orientiert. Generell gilt: Der Sozialisationsbegriff wird in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen unterschiedlich verwendet. Bandura (1993) z. B. benutzt die Begriffe Sozialisation und Sozialisierung als Synonyme. Diese Begriffsverwendung führt zu einer grundlegenden Verständnisproblematik, da der Begriff der Sozialisierung auch die Vergesellschaftung von Produktionsmittel bezeichnet und somit eine Verbindung zu sozialistischen Gesellschaftstheorien impliziert, „[…] weswegen das bayerische Kultusministerium vor Jahren sogar einmal eine Lehrveranstaltung verboten haben soll, die unter dem Titel ‚Sozialisation' hier an der Regensburger Universität angekündigt war […]" (Lempert 1982, S. 1). Ein gängiges

Begriffsverständnis fasst unter Sozialisation den Prozess, in dessen Verlauf der Mensch die psychischen und sozialen Fähigkeiten aufbaut und aktualisiert, um sich den Erfordernissen der Umwelt anpassen zu können. Unter anderem bedeutet dies auch gesellschaftlichen Erwartungen, Normen und Institutionen entsprechend handeln zu können (Elbe 1997). Hierunter lässt sich das Begriffsverständnis in Soziologie und Psychologie, aber auch von Psychoanalyse, Medizin, oder Pädagogik subsumieren, auch wenn der Diskurs in der Sozialisationstheorie weiter anhält (Geulen 2004). In der Anthropologie z. B. wird der Begriff der Enkulturation zur Beschreibung des Sachverhalts bevorzugt, da hier das Anpassungsverhältnis zwischen dem Einzelnen und der ihn umgebenden Kultur im Zentrum des Erkenntnisinteresses steht (Griese 1976). Auch die *Politikwissenschaft* verbindet den Sozialisationsbegriff mit dem fachspezifischen Interesse:

> » Politische Sozialisation ist ein nie abgeschlossener lebenslanger Prozess des Erwerbs und der Modifikation von kognitiven, affektiven und handlungsbezogenen Fähigkeiten, welche das individuelle und kollektive Verhältnis zum jeweiligen politischen System im engeren Sinne sowie zum Phänomen der Herrschaft im weiteren Sinne ausmachen. (Clausen 1988, S. 442)

Damit betont auch die Politikwissenschaft die Dauerhaftigkeit von Sozialisationsprozessen – diese betreffen alle Lebensphasen. Darüber hinaus verwendet die Politikwissenschaft, ebenso wie die Volks wirtschaftslehre den Begriff der Sozialisierung zur Bezeichnung der Vergesellschaftung von Produktionsmitteln. Die Sozialisation des Einzelnen wird in der Volkswirtschaftslehre nicht betrachtet. Im Rahmen der *Wirtschaftswissenschaften* wird dieser Aspekt vielmehr in der Betriebswirtschaftslehre behandelt. Erkenntnisse aus Soziologie und Psychologie werden zur Klärung des grundsätzlichen Verhaltens von Menschen herangezogen. Im Rahmen der Personalwirtschaftslehre wird der Aspekt der Sozialisation in Organisationen aber auch explizit behandelt (z. B. Marr und Stitzel 1979; Morick 2002 oder Drumm 2004). Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, dass eine klare definitorische Aussage über den in dieser Arbeit zugrundegelegten Begriff der Sozialisation getroffen werden muss, um ungewollte Assoziationen auszuschließen und inhaltliche Abgrenzung zu ermöglichen:

Definition

Sozialisation bezeichnet lebenslange Anpassungsvorgänge zwischen Individuen und ihrem gesellschaftlichen Umfeld. Dabei werden kulturspezifisch Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Ausdrucksmuster durch den Einzelnen übernommen. Dieser Prozess ist jedoch ein interaktiver, die Anpassung erfolgt nicht einseitig. Sozialisation umfasst ungeplante soziale Anpassungsprozesse ebenso, wie geplante Erziehung und die Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten. (Elbe 1997, S. 15)

Mit dieser Definition ist ein weiter Rahmen gesteckt: Grundlegende Werthaltungen, gesellschaftliche Normen, sprachlicher und schriftlicher Ausdruck sind dadurch ebenso erfasst wie der Umgang mit Technik oder künstlerischer Ausdruck. Zentrale Beiträge zur Sozialisationsforschung kamen aus den Bereichen der Soziologie, der Psychologie, der Psychoanalyse und der Kulturanthropologie, womit deutlich wird, dass verschiedene wissenschaftliche Disziplinen die Sozialisationstheorie prägen. Gottschalch et al. (1971) machen in diesem Zusammenhang auf die Abgrenzungsproblematik zwischen Psychologie und Soziologie aufmerksam, wobei die Sozialisationstheorie zusammen mit der Rollen- und Gruppentheorie den Kern einer soziologischen Sozialpsychologie ausmacht.

Aus der *Psychoanalyse* wurde die Vorstellung von nachhaltiger Wirkung frühkindlicher Traumata auf Eigenschaften und Verhaltensdispositionen von Erwachsenen für die Sozialisationstheorie bedeutend (Minsel und Bartussek 1977). Besondere Bedeutung hat Sigmund Freuds (1953) Theorie der Entstehung des Über-Ichs als psychische Instanz, diesem kommt u. a. die Funktion zu, in späteren Lebensphasen eine ‚Nacherziehung' des Individuums durch sich selbst zu ermöglichen. Freud verdeutlicht dies am Beispiel des Neurotikers: „Das neue Über-Ich hat nun Gelegenheit zu einer Art von Nacherziehung des Neurotikers, es kann Missgriffe korrigieren, die sich die Eltern in ihrer Erziehung zuschulden kommen ließen" (Freud 1953, S. 45). Ein generell wichtiger Aspekt ist hierbei die Identifikation mit dem gleichgeschlechtlichen Elternteil als Ausweg aus dem Ödipuskonflikt, die im frühen Kindheitsalter zur Internalisierung sozialer Normen und Wertvorstellungen führt (Minsel und Bartussek 1977). Der Ansatz Freuds wurde von Erik Erikson auf die gesamte Lebensdauer des Individuums ausgedehnt. Für Erikson (1965, 1997) ist zur Identitätsausbildung insbesondere die Phase der Adoleszenz von Bedeutung. Gelingt in dieser Phase die Integration bisheriger Identifikationsmuster nicht, so führt dies zu ‚role confusion' oder ‚identity confusion' (Lamb 1986), soziale Rollen können nicht erwartungskonform ausgefüllt werden.

» Versucht man die wesentlichen Beiträge der Tiefenpsychologie zu einer Sozialisationstheorie zusammenzufassen, so lässt sich sagen: Hauptpunkte sind die Feststellung, dass die menschliche Entwicklung nicht stückweise, sondern jeweils nur im Ganzen einer individuellen Entwicklung betrachtet werden kann. Der Nachweis, dass in jeder Phase eine Verschränkung von biologischer Reife und sozio-kultureller Entwicklung vorliegt, der Hinweis auf die Relevanz einer emotional fundierten frühen Mutter-Kind-Beziehung, die Erhellung der unbewussten Erziehungseinflüsse durch das soziale Milieu, die Bedeutung der frühkindlichen Erfahrungen für die Ausprägung der Persönlichkeitsstruktur […]. (Griese 1976, S. 20)

Einen Rückgriff auf psychoanalytische Beiträge zur Sozialisationstheorie tätigt auch Lorenzer (1972), der dies mit einer materialistisch-marxistischen Perspektive verbindet sowie Parsons (1958), für den die Sozialisationstheorie die Nahtstelle zwischen Psychoanalyse und Sozialstrukturanalyse darstellt – er nutzt psychoanalytische Konzepte um ein spezifisches Problem zu bearbeiten: „In the socialization of the younger generation in the American social system, there is a specifically structured deviation (a mass phenomenon) from the path of asymptotic approach to ‚maturity'" (Parsons 1958, S. 343). Die Psychoanalyse nach Freud hatte für Parsons (1980) einen besonderen Stellenwert zur Bereicherung der Sozialstrukturanalyse, es könnten aber auch andere psychologische Teildisziplinen zur Problemklärung beitragen, so Parsons (1958).

Die *Psychologie* als Wissenschaft vom Erleben und Verhalten des Menschen hat in vielfältiger Weise zum Verständnis des Sozialisationsprozesses beigetragen: Fragen zur generellen Entwicklung der Persönlichkeit, zur Wahrnehmung der Umwelt, zur personellen Verarbeitung und Deutung von Wahrnehmungen, aber auch zur Motivation und zum Verhalten bedürfen der Klärung, um interpersonelle Anpassungsprozesse verstehen zu können. Die zentralen sozialisationstheoretischen Beiträge finden sich aber in den Bereichen der Lerntheorie. Hierbei lassen sich drei Richtungen unterscheiden:

- die motivationstheoretische Richtung – das Bedürfnis nach Abbau von kognitiven Dissonanzen erfährt externe Verstärkung, wird dabei aber von internen Moderatoren[4] beeinflusst,

4 Zum Moderatorbegriff vergleiche das Kapitel zur Differentiellen Personalwirtschaft.

- die behavioristische Lerntheorie – Stimulus-Organismus-Reaktions-Paradigma: eine intervenierende Variable wird abgelehnt, betrachtet werden Reiz und Reaktion, sowie deren Verstärkung und
- das Modell des sozialen Lernens – Sozialisation „[…] ist die Ersetzung externer Sanktionen durch interne Kontrollen" (Bandura 1993, S. 2110), beim Lernprozess sind Beobachtung und Imitation neben der Verstärkung von entscheidender Bedeutung.

Mit dem Aufgreifen der konstruktivistischen Überlegungen Piagets (1975) zu den Anpassungsleistungen des Menschen in der Auseinandersetzung mit der Umwelt wandeln sich die struktur- und schichtspezifischen Modelle einfacher Lern- zu komplexen Sozialisationsprozessen. Unser Begriff des Konstruktivistischen leitet sich aus Piagets Abhandlung über die Entwicklung der Erkenntnis beim Kind ab: „La construction du réel chez l'enfant" (Piaget 1975, erstmals 1937). Aufgrund von Experimenten mit seinen drei Kindern kommt er zu dem Ergebnis, dass sich das ‚Weltbild' des Kindes, seine Wirklichkeitskonstruktion, gleichzeitig aufgrund von Assimilation und Akkomodation herausbildet.

» Mit Assimilation wird der Aufbau eines sensomotorischen und damit vorsprachlichen Bezugsschemas bezeichnet, das sowohl die Umwelt als auch das eigene Selbst repräsentiert. In der Akkomodation setzt sich das Kind in Handlungen und Interaktionen mit der Umwelt in Beziehung, wobei die Ergebnisse dieses sich In-Beziehung-Setzens mit den Assimilationsschemata verglichen werden, was gegebenenfalls zu einer Differenzierung der Schemata führt. (Elbe 2002, S. 128)

Der Übergang von der sensomotorischen auf die sprachliche Ebene, ab dem zweiten Lebensjahr, führt beim Kleinkind zu einer Verschiebung dahingehend, dass Objekte, wie auch soziale Bezüge in Raum, Zeit und Kausalität nun perspektivisch geordnet werden und Welt sich im (auch kommunikativen) Handeln objektiviert – sie wird zur konstruierten Repräsentation (Piaget 1975). Mit seinem experimentellen Vorgehen bleibt Piagets wissenschaftstheoretische Auffassung einer biologistisch-szientistischen Tradition verhaftet (Piaget 1973), wobei aber Aspekte des Verstehens für ihn durchaus von Bedeutung sind (Elbe 2002; Grundmann 2006). Piaget wird so zum Vordenker einer konstruktivistischen Sozialisationsforschung (Grundmann 1999), womit sich die Sozialisationstheorie letztlich eines *erweiterten Lernbegriffs* bedient, der neben expliziten und impliziten Wissensanteilen des Individuums auch Praktiken und Gegebenheiten sowie Erwartungen der Umwelt einschließt (Niederbacher und Zimmermann 2011).

Aus der *Soziologie* (und der soziologisch orientierten Sozialpsychologie) werden insbesondere Beiträge hinsichtlich der Identität, der Rolle und der Einbindung in soziale Systeme geleistet. Speziell der Zusammenhang zwischen der *Identität* des Individuums und erwartungskonformem Verhalten wird im kindlichen Spiel eingeübt. Dies führt zur Fähigkeit in unterschiedlichen Rollen zu handeln, dabei aber doch die eigene Identität zu wahren (Mead 1968, 1969). In der Auseinandersetzung zwischen der unmittelbaren Seins-Erfahrung ‚I/Ich' des Individuums und der Vorstellung vom eigenen Bild bei anderen ‚Me/Mich' wird die Erfahrung vom Ego zur sozial vermittelten Identität, und die Anderen werden von spezifischen Anderen (meine Mutter) zu generalisierten Anderen (Mütter an sich), die erwartungs-, also rollenkonform handeln. Auch die Anderen sind Identitäten, sind Mitmenschen, in die ich mich hineinversetzen kann. Sie werden damit zum alter ego, zum anderen Ich, dessen Vorstellungen und Erwartungen an mich eben meine soziale Identität (das ‚Mich') prägen (Mead 1968, 1969). ◘ Abbildung 2.2 fasst diese Konzeption zusammen.

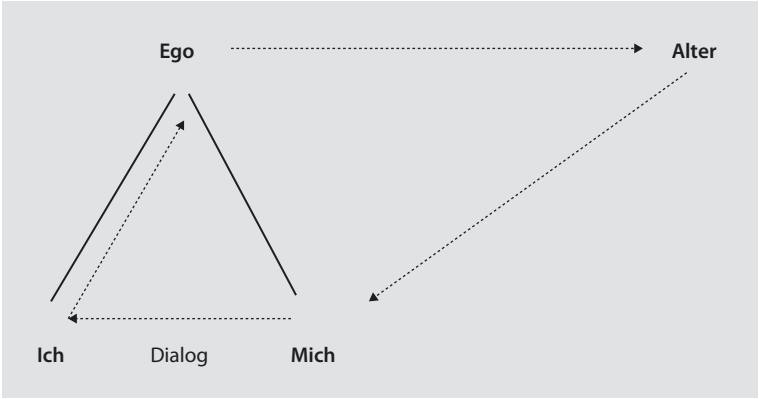


Abb. 2.2 Identitätsausbildung im Sozialisationsprozess

An die Theorie Meads schließen einerseits Goffman (1996), der Identität als dramatische Selbstpräsentation im Alltag konzipiert (vgl. hierzu auch Abels und König 2010) sowie Moreno (1989, 1991) und damit der ‚Symbolische Interaktionismus' an – hierauf gehen wir weiter unten im Rahmen der Rollentheorie noch näher ein. Ein weiterer Anschlusspunkt ist die ‚Interpersonelle Theorie' (Sullivan 1980), der – aufbauend u. a. auf Meads Identitätskonzept und auf Lewins Feldtheorie – Persönlichkeit konzipiert als „[…] *das relativ überdauernde Muster wiederkehrender interpersonaler Situationen, die ein menschliches Leben charakterisieren*" (Sullivan 1980, S. 137). Identität und Persönlichkeit werden ganz in die Interaktion in wiederkehrenden Mustern verschoben, die sich in der Sozialisation ausbilden und verfestigen. Ähnlich wie Berne (1979) argumentiert Sullivan (1980) für einen *sozialpsychiatrischen* Ansatz.

In neuerer Zeit stellen Tajfel und Turner (1986) eine generelle Theorie sozialer Identität als Bezug auf soziale Gruppen vor. Für die individuelle Identitätskonstruktion ist der Bezug auf positiv wahrgenommene soziale Gruppen ein wichtiger emotionaler Baustein (Elbe 2013a). Da der Einzelne aus Sicht der Gruppe ein austauschbares Mitglied und das Individuum sich seiner Austauschbarkeit bewusst ist, erscheint die soziale Identität als *geliehener Identitätsanteil* und damit unsicher. Dies wird durch John Turners Theorie der *Selbstkategorisierung* (Turner 1999; Turner und Onorator 1999) in Hinblick auf komplexere Identifikationsmechnismen erweitert. Ein Ausschluss aus einer Gruppe bedeutet für die meisten, aufgrund der Bildung unterschiedlicher, gegebenenfalls auch gestaffelter Zugehörigkeitskategorien, nicht zwangsläufig einen Verlust an Identität, sondern führt zu Identitätswandel (Elbe 2013a).

» Als Angehörige der Entwicklungsabteilung eines Unternehmens kann eine Ingenieurin beispielweise aus dem Kreativitäts- und Innovationsnimbus dieser Abteilung wichtige Identitätsbausteine beziehen. Dies ist aber eingebettet in die Identitätsanteile, die sich aus der Organisationszugehörigkeit generell speisen, zu sehen, die auch bei einem Abteilungswechsel, der neue Identitätsfacetten mit sich bringt, erhalten bleiben. (Elbe 2013a, S. 10)

Im Sinne der Selbstkategorisierungstheorie ist soziale Identität somit als ein dynamisches Konstrukt zu verstehen, innerhalb dessen Identität im Wechselspiel zwischen persönlichen und sozialen Identitätsbezügen ständig neu hergestellt wird. Damit liegt eine explizite Fortführung symbolisch-interaktionistischer Identitätstheorie im Anschluss an Mead (1968, 1969) vor.

In Deutschland betont Adler (1972) frühzeitig, dass in „den für das Leben *vorbereitenden Spielen* der Kinder […] dieser Zug nach ‚Oben' als ein Ringen nach Überlegenheit regelmäßig zu finden [sei]. Ebenso in den kindlichen Gedanken über künftige Berufe" (Adler 1972, S. 217f.). Das spielerische Einüben von Rollen führt also im Zuge der Identitätsausbildung bereits zur ‚Sozialisation für den Beruf'.[5] Die Rollentheorie wurde in besonderem Maß durch die Soziologie für die Sozialisationsforschung weiter entwickelt und mit Ansätzen zur sozialen Struktur, zur Wertorientierung und zur sozialen Kontrolle, verbunden.

Definition

Die Rollentheorie beschreibt den Sozialisationsprozess als eine Sequenz der Übernahme von Rollen […]: Der Sozialisationsagent (z. B. die Eltern) hat eine Rollenerwartung an den Sozialisanden. Diese Rollenerwartung wird vom Sozialisanden verarbeitet, so dass sich sein Verhalten in Richtung auf das intendierte Rollenverhalten verändert. (Minsel und Bartussek 1977, S. 440)

Dies impliziert schon eine *Rollendifferenzierung*, die sich in der ursprünglichsten Form der Sozialisation, den Anpassungsprozessen des Kindes in der Familie erstmalig manifestiert. Ein grundlegendes Verständnis für unterschiedliche Rollen und damit verbundenen Erwartungen begründet sich in diesen frühkindlichen Erfahrungen. Wie Elbe (2002) betont, begegnet die Gesellschaft dem Individuum nicht als Gesamtheit, sondern in spezifischen Bezugsgruppen und -personen. Der Einzelne hat dementsprechend unterschiedlich und vielerlei Rollen inne, kann aber gemäß seiner kognitiven Schemata situativ angepasst handeln. Die verschiedenen Rollen und Repräsentationen sind im Hintergrund immer vorhanden, es kann auf sie zurückgegriffen werden, es ist aber von den Handlungserwartungen im jeweiligen Kontext abhängig, welche Rolle das soziale Handeln dominiert – im organisationalen Kontext dominiert dabei die Mitgliedschaftsrolle.

Das Gefängnisexperiment (Zimbardo 1973) *Unter Leitung von Philip Zimbardo fand 1971 an der Stanford University ein Experiment mit 24 Studenten statt, die aufgrund von vergleichbaren Persönlichkeitstests und Interviews ausgewählt worden waren und über einen ähnlichen sozialen Hintergrund verfügten. Diese wurden zufällig zwei Gruppen zugeordnet: Die einen sollten Gefangene in einem extra eingerichteten Gefängnis werden, die andere die Wärter. Wenige Tage später wurden die ‚Gefangenen' von echten Polizisten wegen bewaffneten Raubes und Einbruchs verhaftet, auf die Polizeiwache gebracht und anschließend in das ‚Gefängnis' überführt. Die ‚Wärter waren mit Uniformen und weiteren Accessoirs ausgestattet und hatten nun dafür zu sorgen, dass die Gefangenen entlaust wurden und anschließend mit schweren Fussketten gefesselt, mit nummerierten Krankenhaushemden bekleidet sowie mit Nylonstrümpfen über ihren Köpfen zu dritt in Zellen gesperrt wurden.*
In den nächsten Tagen erprobten Wärter und Gefangene ihre neuen Rollen. Die Wärter setzten willkürliche Zählappelle und Strafen wie Liegestütze zur Disziplinierung der Gefangenen ein, die Gefangenen übten sich in Widerstand. So brach schon am Morgen des zweiten Tages ein Aufstand aus, bei dem die Gefangenen die Zellentüren blockierten und den die Wärter gewaltsam niederschlugen. Diese gingen dabei zunehmend rigoros vor, wobei ein Drittel der Wärter besondere Härte zeigte. Das Experiment geriet zunehmend außer Kontrolle. Bereits nach drei Tagen musste der erste Gefangene aufgrund extremer Stressreaktionen entlassen werden und nach sechs Tagen (statt der ursprünglich geplant zwei Wochen) musste das Experiment abgebrochen werden. Fast alle Gefangenen zeigten inzwischen deutliche psychische und psychosomatische Reaktionen und auch die Wärter hatten sich vielfach mit ihren Rollen überidentifiziert.

5 Auf den Begriff der ‚Sozialisation für den Beruf' kommen wir später wieder zurück.

Dieses Experiment zählt zu den bekanntesten in der Sozialpsychologie und hat (auch bei bestehender Kritik) deutlich gemacht, wie leicht Menschen Rollen annehmen, diese ausgestalten und sich von den Rollen selbst so vereinnahmen lassen können, dass dies (wie im hier geschilderten Fall des Gefängnis-Experiments, also der Simulation einer Organisation als totaler Institution) bis hin zu empfundenem Identitäts-Verlust von Betroffen führen kann (Zimbardo 1973). Rollen prägen also Menschen in ihrem Sozialverhalten, sie bestimmen dies aber nicht. In Organisationen ist die zentrale Rolle die Mitgliedschaftsrolle, die ggf. weitere Rollenanteile umfassen kann (z. B. als Vorgesetzte oder als Betriebsrat), konstitutiv bleibt aber die Mitgliedschaftsentscheidung (Kühl 2011). Gefängnisse stellen in diesem Zusammenhang eine Anomalie der Organisation dar, da sie als totale Institutionen (Goffman 1973) diese Mitgliedschaftsentscheidung allein in die Disposition der Institution stellen. Generell ist es aber eines der zentralen Kennzeichen moderner Gesellschaften, dass die Ein- und Austrittsentscheidung Gegenstand vertraglicher Übereinkunft zwischen dem Einzelnen und der Organisation ist (Elbe und Peters 2016). Aus sozialpsychologischer Sicht wird dann das individuelle Handeln durch Rollen geprägt: "The set of activities required of an individual occupying a particular position in an organization constitutes a role" (Katz und Kahn 1966, S. 455). Aus der Binnenperspektive der Organisation kann zwar das gesamte System als ein Zusammenhang von Rollen und Rollenhandeln beschrieben werden, der Einzelne hat aber Spielräume zur Ausgestaltung der Rolle.

Diese Ausgestaltung der Rolle als Selbstinszenierung vor Anderen, denen der Aktor nur das zeigt, was er auch zeigen möchte, also auf einer Vorderbühne agiert, hat Goffman (1996) detailliert beschrieben. Die Inszenierung in Rollen ist nicht auf ein Individuum beschränkt, vielmehr beteiligen sich häufig mehrere Personen an einer Inszenierung (man kann dies mit einem Ensemble im Theater vergleichen), wodurch es zu Gruppeneffekten kommt: Wer spielt mit im Stück, wer ist Zuschauer und wer spielt keine Rolle (weder als Ensemble-Mitglied noch als Zuschauer). Für die Beteiligten gibt es neben dem Rollenspiel, das auf der Vorderbühne inszeniert wird, auch einen Bereich des Verhaltens, der den Zuschauern nicht zugänglich sein soll, der Gruppen- (oder Ensemble-) Mitgliedern vorbehalten ist: die Hinterbühne. Hier können Fragen der Inszenierung erörtert werden, hier findet nicht-rollenkonformes Verhalten seinen Platz, es kann gestritten werden, und die Aktoren können ‚aus der Rolle fallen'. Diese nicht rollenkonformen Verhaltensweisen – und das geht deutlich über zielgerichtetes Handeln hinaus, sondern kann vielfach genau dieses negieren – sollen von den Zuschauern, für die die Inszenierung auch gedacht ist, nicht gesehen werden, da dies die Illusion der präsentierten Rolle beschädigen oder gar zerstören würde (Goffman 1996). Ob nicht beteiligte Dritte dies sehen, ist hingegen eher unbedeutend. Dieses Verhalten kann z. B. von Jugendlichen in Gruppen gut beobachtet werden. Die eigene Gruppe ist das Ensemble – gemeinsam inszeniert man sich in unterschiedlichen Gruppenrollen und in Abgrenzung zu anderen (einschließlich der Hinterbühne, u. a. wenn einzelne über die Stränge schlagen), andere Jugendliche sind relevante Zuschauer – diese bekommen auf der Vorderbühne (z. B. im Pausenhof der Schule) die Inszenierung präsentiert. Erwachsene oder jungendliche Außenseiter sind hingegen für die Inszenierung irrelevant, sie können höchstens die Aufführung stören (z. B. durch einen Eingriff der Lehrer).

Kinder üben durch Spiele Rollen und Rollenwechsel in kindlichen Spielen ein, Jugendliche üben schon für die „Spiele der Erwachsenen" (Berne 1970), die sie dann als Erwachsene weiter spielen, wobei viele Stücke immer wieder aufgeführt werden. Durch das Spielen lernt man das Spiel, das ein Sprachspiel ist und man lernt dieses Sprachspiel zu variieren. Hierdurch entstehen Wandlungspotenziale, die auf die Gesellschaft insgesamt zurückwirken (Dahrendorf 1977). ◘ Abbildung 2.3 stellt den Zusammenhang dar (in Anlehnung an Elbe 2002).

In der Kulturanthropologie wird primär mit dem Begriff der *Enkulturation* gearbeitet. Dieser unterscheidet sich vom Sozialisationsbegriff in der Ausrichtung auf die Anpassungsdeterminante.

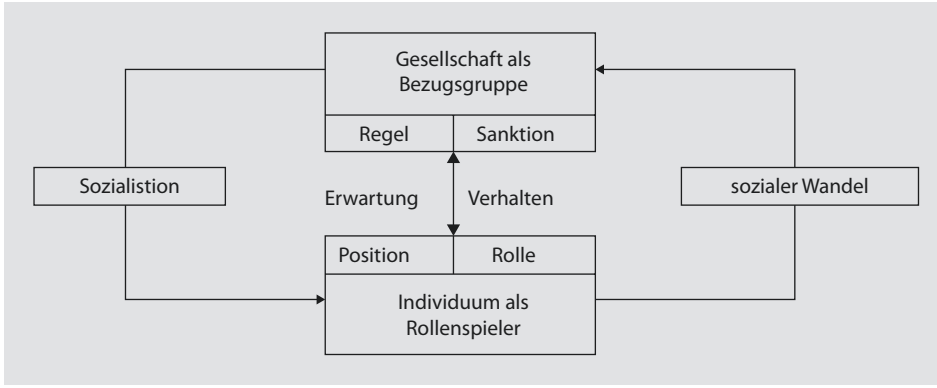


Abb. 2.3 Sozialisation in der Rollentheorie

So stehen nicht der individuelle Sozialisationsprozess oder die Sozialisationsinstanzen im Vordergrund der Betrachtung, sondern die Anpassung an die kulturellen Gegebenheiten und die Rückkopplung zwischen Kultur und Persönlichkeit. „Hauptaussage ist, dass sich auf jede Kultur eine bestimmte Persönlich keitsstruktur der Kulturangehörigen bezieht und dass zwischen Kultur und Person eine gegenseitige Einflussnahme besteht, wobei der Einfluss der Kultur anfangs dominiert und dann immer mehr zurückgeht zugunsten des Einflusses der Person auf die sozio-kulturelle Umwelt" (Griese 1976, S. 22). Ein wichtiger Aspekt kulturanthropologischer Forschung ist im interkulturellen Bereich zu sehen, nur die „kulturvergleichenden Ansätze in der Sozialisationsforschung" (Liegle 1991, S. 214ff.) ermöglichen grundsätzliche menschliche Sozialisationsmuster zu erarbeiten, da Sozialisation – im Einzelfall – kulturspezifisch untersucht werden muss.

In den späten 1960er Jahren konzentrierte sich die Sozialisationsforschung, basierend auf einer kritischen Gesellschaftstheorie, zunehmend auf schichtspezifische Aspekte (Geulen 1991). Die unterstellten Kausalzusammenhänge zur Reproduktion der Klassengesellschaft konnten empirisch nicht ausreichend gestützt werden, was zu einer stärker systemorientierten ‚sozialökologischen Sozialisationsforschung' führte, diese versucht, die gesamte Umwelt in ihre Betrachtung einzubeziehen. Parallel hierzu entwickelte sich in den 1970er Jahren die Theorie zur vergesellschafteten Subjektivität, welche die Entwicklung der Handlungskompetenz des Einzelnen in Bezug auf das gesellschaftliche Umfeld untersucht (Geulen 1991). Neben diesen generellen Tendenzen kam es zu einer zunehmenden Spezialisierung der Sozialisationsforschung, einzelne Instanzen der Sozialisation (z. B. Betriebe, Massenmedien) und Wirklichkeitsausschnitte (z. B. berufliche oder politische Sozialisation) wurden Gegenstand spezifischer Untersuchungen und eigener Theoriebildung, was dazu führte, dass sozialisationstheoretische Ansätze zunehmend in weiteren Bereichen der Gesellschaftswissenschaften Beachtung fanden (z. B. Pädagogik und Betriebswirtschaftslehre) und hier in eigene Forschungen und Theorien mündeten. Insgesamt ist die Sozialisationstheorie als ein interdisziplinäres Projekt der ‚Humanities' zu bewerten, der Sozial- und Geisteswissenschaften, bis hin zur Psychologie (die sich heute vielfach stärker als Natur- denn als Geisteswissenschaft versteht). Zu weiteren Einflüssen und Entwicklungslinien der Sozialisationstheorie sei hier auf Niederbacher und Zimmermann (2011), Tillmann (2010), Baumgarten (2008), Hurrelmann (2006) sowie Geulen und Veit (2004) verwiesen. Der integrative Zusammenhang bleibt bestehen, neben allgemeinen Konzepten kommt inzwischen jedoch dem Anwendungsbezug (wie hier der Organisation) besondere Bedeutung zu. Sozialisationstheorie wird so zu einer Theorie der Praxis (Grundmann 2006). Hiermit wird an die Theorie Bourdieus

(1976, 1982) angeschlossen, für den die regelmäßige Handlungsdisposition (der Habitus), als Ausdruck klassenspezifischer Sozialisation und sozialer Praxis, zentral ist. Lebensgewohnheiten als klassenspezifische Ausdrucks- und Wahrnehmungsmuster (Geschmack) zeigen sich in der kulturellen und sozialen Praxis des alltäglichen Tuns. Der soziale Habitus ist somit das inkorporierte Ergebnis der Sozialisation:

» Nichts vermittelt ein besseres Bild von der Logik des Sozialisationsprozesses, worin der Leib als eine Art Gedächtnisstütze fungiert, als jene Komplexe aus Gesten, körperlichen Posituren und Wörtern – schlichten Interjektionen wie abgedroschensten Gemeinplätzen –, in die man nur einmal wie in eine Bühnenfigur eindringen muss, um sogleich kraft des evokativen Vermögens der körperlichen Mimesis eine Welt vorgefertigter Gefühle und Erfahrungen auftauchen zu sehen. (Bourdieu 1982, S. 739f.)

Hier tauchen die uns bekannten Bilder und Konzepte, die den Sozialisationsprozess und sein Ergebnis skizzieren, auf: die theaterhafte Inszenierung in Rollen, Sprachspiele und der Aufbau psychischer Schemata – allerdings angereichert um ein neues Merkmal. Der Körper in seiner Gesamtheit, seinem Ausdruck und seiner Selbstwahrnehmung ist der eigentliche Speicher der Sozialisationserfahrung, die Psyche ist in diesem Verständnis nur ein Teil der Physis. Der sozialisierte Mensch lebt seinen Habitus.

2.3 Phasenmodell der Sozialisation

Bisher wurden der Sozialisationsbegriff und prinzipielle Ansätze der Sozialisationsforschung dargestellt. In diesem Abschnitt soll der Verlauf des Sozialisationsvorganges anhand eines Phasenmodells erläutert werden. Phasenmodelle können nur eine schematische Darstellung des grundsätzlichen Verlaufs von Sozialisationsprozessen liefern; sie sind keine starren Einteilungen, in die sich ein Individuum einpassen lässt. In den Beiträgen zur Sozialisationsforschung hat es eine Vielzahl von Versuchen gegeben, den Prozess in Phasen darzustellen. Bandura (1993) beschreibt Sozialisation als lebenslangen Prozess, bezeichnet aber nur die frühkindlichen Anpassungsvorgänge mit dem Begriff der primären Sozialisation. Gottschalch et al. (1971) wählen darüber hinaus für die Sozialisation im Jugendalter den Begriff der sekundären Sozialisation. Griese (1976), Minsel & Bartussek (1977) und Hurrelmann (1991) unterscheiden nach Kindheit, Jugend und Erwachsenenalter zur Kennzeichnung der einzelnen Phasen. Groskurth (1979) verwendet alternativ die Begriffe primäre, sekundäre und tertiäre Sozialisation zur Beschreibung der drei Phasen. Diese Begriffswahl hat sich in der neueren Sozialisationsforschung durchgesetzt und ihr soll im Weiteren gefolgt werden.

Neben der Unterscheidung nach Phasen, gibt es weitere Aspekte, die auf den Sozialisationsprozess Einfluss haben. Mit Determinanten lassen sich wesentliche Einflussfaktoren auf den Prozess bezeichnen. Dies sind insbesondere die jeweilige Kultur, die Schichtzugehörigkeit und das Geschlecht des Sozialisanden. Die Teilbereiche der individuellen Entwicklung (Dimensionen der Sozialisation, z. B. körperliches Anpassungsverhalten, einschließlich Gesundheit) greifen, wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten, in allen Phasen. Instanzen der Sozialisation sind Institutionen, die durch regelbezogene Verhaltenserwartungen Rahmenbedingungen für die individuelle Anpassung darstellen und sich in Sprachspielen zeigen. Bei den Instanzen können teilweise Zuordnungen zu den Phasen getroffen werden, Medien (z. B. Internet) sind jedoch in allen Phasen wirksam.[6] ◘ Abbildung 2.4 zeigt (in Anlehnung an Elbe 1997) die prinzipiellen Aspekte des Sozialisationsprozesses, die anschließend in Abfolge der Phasen beschrieben werden.

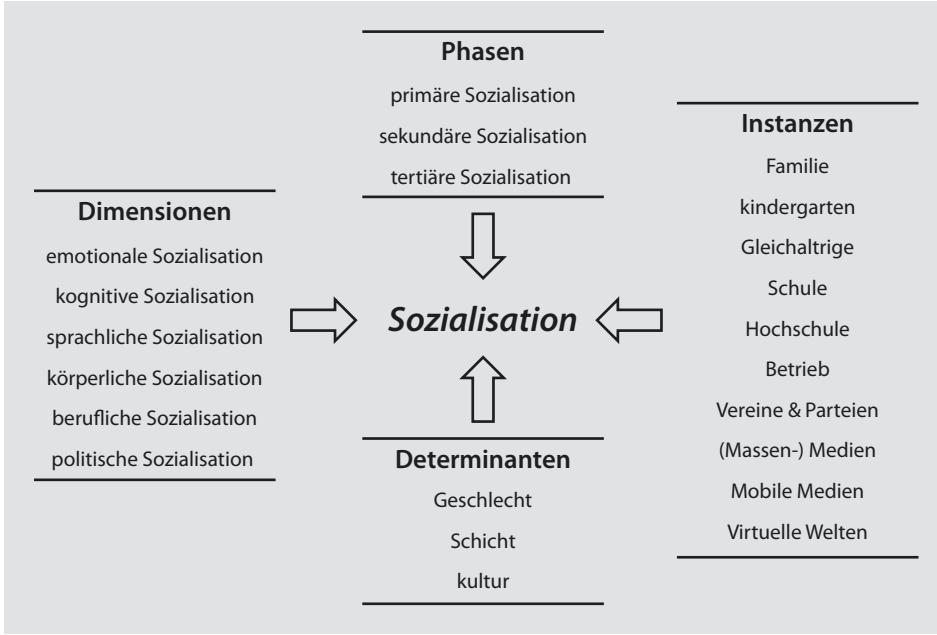


Abb. 2.4 Aspekte des Sozialisationsprozesses

Sozialisation als Entwicklungskonzept des Menschen in Auseinandersetzung mit seiner Umwelt wirkt in verschiedenen Aspekten der Persönlichkeit (Dimensionen), wobei der Sozialisand durch eine Vielzahl von Instanzen beeinflusst wird. Determiniert wird der Sozialisationsprozess von der jeweiligen Kultur, vom eigenen Geschlecht und von der gesellschaftlichen Schicht. Aus prozessualer Sicht kann Sozialisation in eine primäre, sekundäre und tertiäre Phase unterteilt werden. Als zentrale Mechanismen der sozialisatorischen Auseinandersetzung des Individuums mit seiner Umwelt haben die Lerntheorie und die Rollentheorie besondere Bedeutung erlangt.

Bei der *primären Sozialisation* handelt es sich um die Interaktionen zwischen Eltern und Kleinkind. In dieser Phase lernt das Kind Sprechen, motorische Fähigkeiten werden ausgebildet, geschlechtsspezifisches Verhalten und schichtspezifische Prägungen bilden sich heraus. Während des Prozesses der familiären (oder familialen) Sozialisation wird der Grundstein für die gesellschaftliche Anpassung gelegt. Schicht- und geschlechtsspezifische Verhaltensweisen in der Familie haben eine hohe Prägekraft und zeichnen vielfach den Lebensweg des Individuums, auch in beruflicher Hinsicht, vor. Das Kind lernt bereits in dieser Phase mit dem Aufbau sprachlicher Schemata familienspezifische Sprachspiele, die in hohem Maß milieu-/schichtspezifisch sind und damit den Habitus mit prägen. In diesem Alter spielt das Kind aber noch mit geringer Reflexion (Mead 1968: einfache Rollenübernahme/play).

6 Besondere Aufmerksamkeit erfahren – allein schon aufgrund ihrer relativen Neuheit – die mobilen Medien (z. B. Smartphones, Tablets, Notebooks) und virtuellen Welten (insbesondere das Internet mit Social Networks und Spielen), die neue Formen der Informationssuche, -überprüfung und -präsentation, aber auch der Interaktion unter Abwesenden ermöglichen. Dies hat sozialisatorischen Charakter, da die Identitätsbildung über ein erweitertes Raum-Zeit-Konstrukt erfolgt. Gesellschaft findet nun auch über mobile und virtuelle Medien statt. (Döring 2003, 2013; Mikos, Hoffmann, und Winter 2009) Sowohl Sozialisationsprozesse als auch Artefakte werden dabei entsynchronisiert und bleiben ggf. auch dauerhaft verfügbar.

Sekundäre Sozialisation bezeichnet die erste Phase gesellschaftlicher Einflüsse außerhalb des Familienverbandes. Abstrakte gesellschaftliche Erwartungshaltungen, die an spezifische Situationen gebunden sind und auch sanktioniert werden (Institutionen), bereichern nun das Erleben des jungen Menschen und vermitteln milieuspezifische Verhaltensmuster. In Kindergarten und Schule lernt der Einzelne darüber hinaus, sich in öffentlichen Institutionen zu bewegen (die sich hier als Organisationen manifestieren) und mit Menschen anderen familiären Hintergrunds umzugehen. Die Sozialisationsprozesse laufen nun wesentlich zielgerichteter ab, bestimmte Vorgaben (z. B. das Klassenziel, der Übertritt auf das Gymnasium) sind zu erreichen, Leistungsorientierung gewinnt an Gewicht. Die Formen der Spiele verändern sich, es werden nun komplexe Rollenbeziehungen im Spiel erschlossen (Mead 1968: game). Geschlechtsspezifische Verhaltensweisen werden verstärkt, da sich das Kind in der Regel an der eigenen Geschlechtsgruppe orientiert und das andere Geschlecht negiert (‚Mit Mädchen spiel' ich nicht!'). Rollenverhalten stabilisiert sich in dieser Phase. In der *Pubertät* wird das geschlechtsspezifische Verhalten dem anderen Geschlecht gegenüber ausprobiert, die entsprechenden Institutionen (Schule, Vereine) sind hierfür Plattform. Auch das Verhältnis der Identitätsanteile, als Verknüpfung von Ich-Identität (I) und sozialer Identität (Me) z. B. hinsichtlich der sexuellen Orientierung stabilisiert sich. Es findet eine zunehmende Einbindung in differenzierte Organisationen statt. Neben die Schule treten weitere Formen organisierter Vergesellschaftung, wie z. B. Sportverein, Musikschule. Der Einfluss von Peergroups (Cliquen, subkulturelle Einflüsse von Gleichaltrigen) nimmt zu, die emotionale und habituelle Lösung von der Herkunftsfamilie wird ausprobiert. Es finden neue Inszenierungen statt (Goffman 1996) mit teilweise neuen Ensembles und wechselnden Vorder- und Hinterbühnen, wodurch zunehmende Spannungen in der Identität erzeugt werden. Da zugleich die Ansprüche der Erwachsenenwelt (Eltern, Schule, ggf. schon erste berufliche Erfahrungen) steigen, verstärkt sich das innere und äußere Konfliktpotenzial. Dies kann zu erheblichen manifesten Konflikten und biographischen Friktionen führen (Erikson 1997).

Mit *tertiärer Sozialisation* sind die Sozialisationsprozesse des Erwachsenenalters gemeint. Gespielt werden nun die Spiele der Erwachsenen (Berne 1970) und auch hier gilt: Sprachspiele werden erlernt, indem man an ihnen teilnimmt. „Beim Eintritt ins Erwachsenenalter werden drei wesentliche neue Rollen erworben: (1) die des Berufstätigen, (2) die des Ehepartners und (3) die des Vaters bzw. der Mutter eigener Kinder" (Minsel und Bartussek 1977, S. 448). Die milieu- und geschlechtsspezifische Orientierung ist inzwischen gefestigt, Partner- und Berufswahl werden dahingehend ausgerichtet. Der Habitus hat sich stabilisiert und häufig im Hinblick auf die Herkunftsfamilie in wesentlichen Teilen reproduziert. Diese Phase umfasst Anpassungsvorgänge vom Eintritt in das Erwachsenenalter bis zum Tod. Grundlegende Verhaltensänderungen sind schwer zu erreichen, da Werte und Normen inzwischen gefestigt sind. Im Bereich der tertiären Sozialisation wirken berufliche Sozialisation (Hochschulen, Betriebe) und politische Sozialisation (speziell Parteien) in besonderem Maß. Von zunehmender Bedeutung ist aufgrund des demographischen Wandels hin zu einer alternden Gesellschaft aus sozialisationstheoretischer Sicht die Frage, ob das ‚Alter' eine eigene Sozialisationsphase darstellt, als quartäre Sozialisation, und wann diese denn einsetzt (Schäuble 1995). Hier geht es um neue Rollen (z. B. als Großeltern), neue Zeitmuster (Aufgabe der Berufstätigkeit), das Erleben des Alterungsprozesses als körperliche Veränderung, den Wechsel zwischen Gewinn und Verlust von Selbständigkeit (auch der zugesprochenen Kompetenz Entscheidungen zu fällen) etc. Je länger sich die Phase des hohen Alters (als Erleben zunehmender Einschränkungen bis hin zur Pflegebedürftigkeit) hinausschiebt, desto fraglicher erscheint die Sinnhaftigkeit einer solchen Konstruktion, insbesondere wenn man den Beginn der quartären Sozialisation bei den „jungen Alten vor und nach der Berufsaufgabe" (Schäuble 1995) ansetzt. Es handelt sich hier um fließende Übergänge in den Rollendefinitionen und in der Veränderung des Kohärenzsinns, der nach Antonovsky (1997) das Gefühl der Aufgehobenheit in der

Umwelt beschreibt. Der Kohärenzsinn zeigt sich in der Selbstzuschreibung von Handhabbarkeit (Manageability), Verstehbarkeit (Comprehensibility) und Sinnhaftigkeit (Meaningfulness). Der Kohärenzsinn bildet sich im Zuge der Sozialisation bis ca. zum 30. Lebensjahr heraus und bleibt dann relativ stabil (Bengel, Strittmatter und Willmann 2001). Der Bezugspunkt muss damit der selbstbestimmte Erwachsene bleiben und es erscheint nicht sinnvoll, eine weitere Sozialisationsphase (über die Erwachsenensozialisation hinaus) zu modellieren.

2.4 Berufliche Sozialisation und berufliches Lernen

Nach Mayer et al. (1981) bezeichnet ‚berufliche Sozialisation' einen andauernden Prozess der Anpassung, bei dem sich das Individuum mit den materiellen und sozialen Bedingungen seiner Arbeitssituation auseinandersetzt. Hierbei gilt es verschiedene, teilweise widersprüchliche Anforderungen gesellschaftlicher Arbeit zu verarbeiten und komplexe, berufsrelevante Handlungspotenziale auszubilden. Hierzu gehören Qualifikationen für bestimmte berufliche Tätigkeiten ebenso, wie Arbeitserfahrungen, die sich auf die Entfaltung allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale auswirken. Dies beeinflusst die Entwicklung grundlegender Kompetenzen in Sinne von Fähigkeiten und Fertigkeiten, wie auch kognitive, emotionale, motivationale Strukturen des Individuums. „*Solche Prozesse beruflicher Sozialisation beginnen mit der beruflichen Ausbildung oder der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit und enden erst mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben*" (Mayer et al. 1981, S. 12). Hiermit ist also eine lebenslauf-orientierte Auffassung von Sozialisation hinterlegt.

Die berufliche Sozialisation ist eine der zentralen Dimensionen im individuellen Sozialisationsprozess. Lempert (2007) betont, dass die zentralen theoretischen Ansätze in den 1970er und 1980er Jahren liegen, es lassen sich aber durchweg Lehrbücher zum Thema finden (z. B. Bammé et al. 1983; Heinz 1995; Lempert 2009). Wie alle Dimensionen unterliegt sie den drei Determinanten (Kultur, Schicht, Geschlecht) und ist in allen Phasen vorhanden. Die stärkste Prägung zeigt sie jedoch in der Phase der tertiären Sozialisation. Die wichtigsten Instanzen sind neben den Betrieben, in denen angelernt und ausgebildet wird, fach- und berufsbildende Schulen sowie Hochschulen (Lange, Harney und Rahn 1999). Diese Instanzen wirken nicht nur im Rahmen der Sozialisation für den, in den und durch den Beruf (Bammé et al. 1983), sondern auch bei Brüchen im Sozialisationsprozess (z. B. Wechsel des Berufes; Griese 1976). Neben diesen Instanzen lassen sich noch die Gewerkschaften (als Schnittstelle zur politischen Sozialisation) anführen. Während einige Autoren den Prozess der beruflichen Sozialisation auf das Erwerbsleben beschränken (Groskurth 1979; Mayer et al. 1981), betrachten andere Autoren auch vorbereitende Anpassungsmechanismen (z. B. in der Schule erlernte Arbeitshaltungen) als dem Prozess der beruflichen Sozialisation zugehörig (Elbe 1997; Bammé et al. 1983; Städeli 1992). In Anschluss an Bammé et al. (1983) zeigt ◘ Abb. 2.5 ein ‚Zwiebelmodell' beruflicher Sozialisation.

Grundlegend ist hierbei für fast alle Angehörigen unserer Gesellschaft der Sozialcharakter in der Organisationsgesellschaft. Der Begriff des Sozialcharakters geht auf Erich Fromm zurück, der damit „[…] die Summe der für die Menschen dieser Gesellschaft typischen Charakterzüge[…]" (Fromm 1982, S. 59) bezeichnet. Es handelt sich um eine Abstraktion, die in dieser Form nicht der Realität entspricht – Fromm bezieht sich hier auf die Diskussion um den ‚Geist des Kapitalismus' zwischen Weber und Sombart. Fromm (1982) ist der Idealtyp in Anschluss an Weber (1980) als Heuristik bekannt, wenn er also die Summe der typischen Charakterzüge anspricht, dann kennzeichnet er den *Sozialcharakter als Idealtyp*. Besondere Bedeutung in diesem Zusammenhang hat die Rationalisierung der Lebensverhältnisse (Weber 1993), die sich auch in der Verzeitlichung und Strukturierung des Alltags ausdrückt. Alle drei

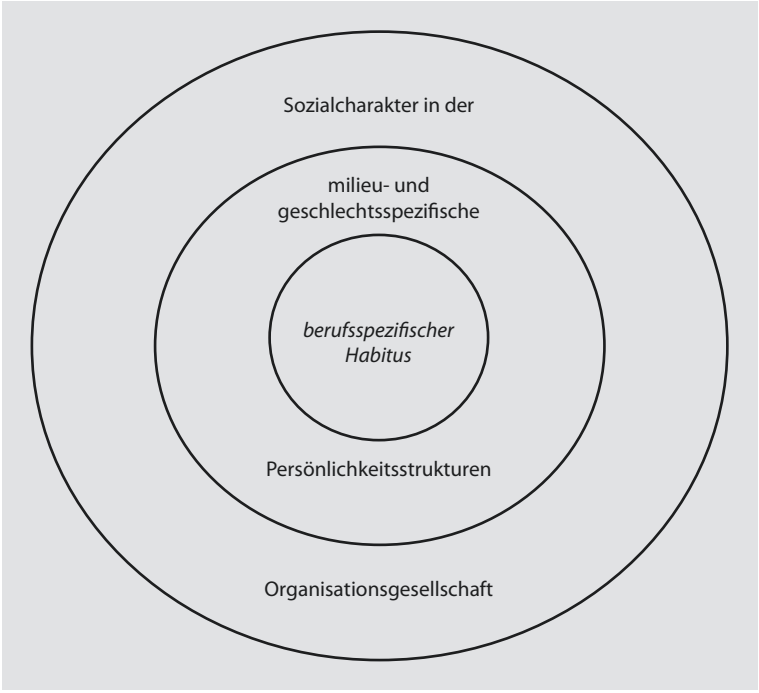


Abb. 2.5 Zwiebelmodell beruflicher Sozialisation

genannten Autoren (Fromm 1982 [erstmals 1932], Sombart 1920 [erstmals 1913] und Weber 1993 [erstmals 1904/05]) demonstrieren dies am Beispiel des amerikanischen Politikers, Forschers und Autors Benjamin Franklin, der die exakte Zeiteinteilung seiner täglichen Verrichtungen sowie die tabellarische Erfüllung seiner selbst auferlegten Tugenden in seiner Autobiographie dokumentiert hatte. Der Idealtyp des Sozialcharakters beschreibt den rationalisierten Menschen der Moderne. Während Bammé et al. (1983) noch den Sozialcharakter des Lohnarbeiters zugrunde legten und damit die Akzeptanz arbeitsteiligen Vorgehens mit der Konsequenz der Entfremdung vom Arbeitsgegenstand meinten, ist heute vom Sozialcharakter der Organisationsgesellschaft auszugehen. Obwohl immer mehr Menschen (teil-)selbständigen oder in eng befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind und auch die Virtualisierung in der Arbeitswelt neue Kooperationsmodelle ermöglicht, bleiben die meisten Menschen (wenn auch nicht dauerhaft) in abhängiger Beschäftigung in Organisationen tätig. Aufgrund des Fortschreitens der inzwischen doch mehrere Generationen umfassenden Realität des ‚Lohnarbeiters' und der Zunahme der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich (der inzwischen deutlich die Mehrzahl der Arbeitsplätze umfasst), erscheint das Konstrukt der Entfremdung nur noch in geringem Maß die Lebensrealität der Menschen in der Organisationsgesellschaft zu treffen. Was aber für alle gilt – und damit für den Sozialcharakter für den Idealtyp grundlegend wirkt – sind Organisationen als differenzierter Lebensraum. Egal, ob wir als Angestellte einer Organisation (z. B. eines Internet-Software-Unternehmens) Mitglieder derselben sind oder ob wir alltäglich deren Produkte nutzen und dafür Lizenzen akzeptieren und Profile anlegen – wir handeln unter dem Postulat der Organisationsbezogenheit, wodurch z. B. personenbezogene Abhängigkeitsverhältnisse gegenüber vor- oder frühindustrieller Zeit deutlich reduziert sind.

Die milieu- und geschlechtsspezifischen Prägungen bestimmen die Berufswahl und den Berufsalltag erheblich mit. Nach wie vor gibt es geschlechtstypische Berufe (wenn auch weniger

strikt, als noch vor 30 bis 40 Jahren), auf alle Fälle gibt es aber nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichheit hinsichtlich der Häufigkeit der Besetzung von Spitzenpositionen mit Frauen sowie der Einkommenshöhe – auch unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung und Beschäftigungsunterbrechungen. Ebenfalls nimmt die schichtspezifische Reproduktion hinsichtlich Bildung und Erwerbschancen mittels der Sozialisation Einfluss auf den Sozialcharakter, nicht zuletzt durch die soziale Reproduktion sprachlicher Codes (Bertram 1981) – Sprachspiele werden auch familien- und milieuspezifisch vererbt. Mit dem Begriff ‚beruflichsspezifischer Habitus' werden schließlich fachliche Qualifikationen, berufstypische Orientierungen, sowie Verhaltens- und Handlungsmuster beschrieben, die insbesondere Vertreter eines bestimmten Berufstyps kennzeichnen.[7] Der berufsspezifische Habitus ist damit viel enger zu fassen als der generelle, idealtypische Sozialcharakter. Der Sozialcharakter beeinflusst zwar den Habitus, doch dieser ist viel lebensweltlicher, alltäglicher und er beschreibt konkrete Verhaltensdispositionen, die Menschen im beruflichen Alltag zu eigen sind. Dies hat auch Auswirkung auf den außerberuflichen Bereich (Bammé et al. 1983). Die Herausbildung eines spezifischen beruflichen Habitus als Teil der individuellen Persönlichkeit findet auf den Ebenen der Sozialisation *für den Beruf* (durch die Schule), *in den Beruf* (z. B. in Rahmen einer Ausbildung) und *durch den Beruf* (im Laufe des Berufslebens) bis hin zur Aufgabe des aktiven Erwerbslebens statt.

Aus rollentheoretischer Sicht ist die berufliche Sozialisation in Fortführung bereits gemachter Sozialisationserfahrungen zu betrachten. Es entstehen Rollen konflikte aufgrund abweichender Erwartungen des Individuums an die berufliche Realität. Persönliche und soziale Identität stimmen nicht mehr überein. Diese kognitive Dissonanz muss durch Anpassung beseitigt werden, um Brüche in der Ich-Identität zu vermeiden. Die berufliche Sozialisation endet mit dem Übergang von der Erwerbstätigkeit zum Ruhestand, wirkt aber in allen drei Ebenen (◘ Abb. 2.5) weiter, neuerliche Rollenänderungen (als Rentner) erfordern erneute Anpassung. „*Wechselwirkungen* zwischen Arbeit und Persönlichkeit zeigen sich schließlich nicht nur während, sondern auch vor und nach dem Erwerbsleben" (Hoff und Hohner 1989, S. 189). Dieser Konzeption einer relativ passiven Rollenübernahme steht der lerntheoretische Ansatz gegenüber: „Arbeitsrelevante Persönlichkeitsmerkmale werden als Bindeglieder zwischen Arbeiten und Lernen betrachtet, nämlich Qualifikationen (technische Fertigkeiten und Fähigkeiten) und Orientierungen (soziale Normen und Wertvorstellungen). Diese Grunddimensionen beruflicher Sozialisation müssen sowohl auf Merkmale der Arbeitstätigkeit als auch auf die Persönlichkeitsstrukturierung bezogen werden. Berufliches Lernen wird dann als Interaktionsprozess zwischen Arbeits- und Persönlichkeitsstrukturen konzeptualisiert, der zur Entwicklung und Veränderung von Handlungskompetenzen der Individuen beiträgt" (Heinz 1991, S. 401). Diese Auffassung steht in der Tradition des sozialen Lernens (Modellernen) und ihrer Bedeutung für die Sozialisationstheorie. Speziell in den Bereichen des Anlernens und der dualen Berufsausbildung haben Beobachtung und Imitation einen besonderen Stellenwert. Doch auch in der akademischen Berufsbildung beschränken sich Lehrpläne primär auf Qualifikationsvermittlung, Aspekte der normativen Orientierung werden ‚en passant' vermittelt. Hier greift der ‚heimliche Lehrplan' (Heid und Lempert 1982) – sowohl in Bezug auf Hochschulen, als auch bei den Betrieben. Letztere werden im Folgenden Gegenstand der Betrachtung sein. Lempert (2007) veranschaulicht

7 Zum Habituskonzept als grundsätzliche Handlungsdispositionen, die sich an sozialen Klassen und Lebensstilen orientieren und insbesondere zum Zusammenhang zwischen sozialer Klasse und Laufbahneffekten vgl. Bourdieu (1982).

die Einflussfaktoren der beruflichen Sozialisation im Wechselspiel zwischen Person (P) und Umwelt (U) anhand eines Schemas, das

- die Ausbildung berufsbezogener Persönlichkeitsmerkmale (spezifische Kompetenzen und Orientierung => Habitus)
- aufgrund des beruflichen Sozialisationsprozesses (für, in und durch den Beruf => Ausbildung von Einstellungen, Wahrnehmungsprägungen, formellen und informellen Lernergebnissen),
- unter spezifischen sozialstrukturellen Bedingungen (genereller Sozialcharakter, Schichtzugehörigkeit, Ausmaß wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ungleichheit etc.) systematisiert.

Instanzen der beruflichen Sozialisation sind insbesondere die Schulen und Hochschulen sowie natürlich die Betriebe, in denen die Majorität der Menschen in unserer Gesellschaft, tätig ist. Zentrale Orte beruflicher Sozialisation sind damit Organisationen, was zu der Frage nach der Abgrenzung von beruflicher und Betrieblicher Sozialisation führt. Die Beziehung zwischen beruflicher und Betrieblicher Sozialisation wird in der Literatur nicht einheitlich dargestellt. Hund und Preis (1975, S. 85ff.) verwenden die Begriffe alternativ, wobei sie den Begriff der Betrieblichen Sozialisation bevorzugen. Während Gravalas et al. (1989) ihre Lehrlingsstudie „Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden" nennen, verwendet Städeli (1992) in seiner (vergleichbaren) Anlehrlingsstudie den Begriff der beruflichen Sozialisation. Auch Kärtner et al. (1984) differenzieren nicht zwischen beruflicher und Betrieblicher Sozialisation. Die uneinheitliche Begriffsverwendung lässt sich anhand einiger Faktoren erklären:

- Die am häufigsten diskutierte und untersuchte Instanz in Bezug auf berufliche Sozialisation ist der Betrieb.
- Speziell bei der Erstausbildung (Lehre, Anlernsituationen) fallen die berufliche Sozialisation mit der Sozialisation in einem bestimmten Betrieb zusammen.
- Unterschiedliche Erkenntnisinteressen führen zu verschiedenen Begrifflichkeiten: Eine stärker ontogenetische Ausrichtung führt zu einer berufsspezifischen Begriffsverwendung, eine eher mikropolitische Orientierung bedingt eine betriebsbezogene Begriffswahl.

2.5 Modelle der Betrieblichen Sozialisation

Abgesehen von Abgrenzungsproblemen zur beruflichen Sozialisation herrscht auch Uneinigkeit über die Reichweite des Betrieblichen Sozialisationsprozesses. Einige Autoren betrachten Betriebliche Sozialisation als Prozess der Einführung neuer Mitarbeiter in ein Unternehmen (Inplacement), der mit der Metamorphose abgeschlossen ist (z. B. Pascale 1985; Merkens und Schmidt 1988; Schein 1988; Hofstede 1989; Kieser et al. 1990; Neuberger 1991; Watzka 1992; Robbins und Judge 2012). Andere Autoren sehen Betriebliche Sozialisation als einen Prozess, der sich über die Gesamtdauer der Mitgliedschaft erstreckt (z. B. Vetter 1975; Pätzold 1982; Rosenstiel 1992b; Dick 1992; Hemmati-Weber 1993; Elbe 1994, 1997; Morick 2002).

Es hat mehrfach Versuche gegeben, den Prozess der Betrieblichen Sozialisation anhand von Phasenmodellen zu beschreiben. Eine gute Übersicht solcher Phasenmodelle bietet Rehn (1990), wobei sie die Modelle unter folgende Begriffe subsumiert:

- *Vorbereitung*: Hierunter fallen alle antizipatorischen Aspekte, also Sozialisationseinflüsse, die auf die Organisation bezogen werden können, bevor ein (zukünftiges) Mitglied in die Organisation eintritt.

- *Orientierung:* Dies ist die Phase der Begegnung (encounter), in welcher der oder die ‚Neue' mit den Werten, Normen, Erwartungen seiner Kollegen und Vorgesetzten, kurz mit der Realität des Unternehmens konfrontiert wird.
- *Bewältigung:* Das neue Mitglied passt sich den gestellten Anforderungen an (Integration), es wird zum Vollmitglied, die Betriebliche Sozialisation ist beendet.

Bei einer Mehrheit der Autoren, sowohl in der angelsächsischen als auch in der deutschen Literatur, ist die Auffassung von Betrieblicher Sozialisation somit von einem mikropolitischen Erkenntnisinteresse geleitet. Betriebliche Sozialisation kann als spezieller Aspekt der beruflichen Sozialisation verstanden werden, es geht dabei um die Sozialisation in einer Organisation, also um Anpassungsprozesse zwischen Individuen und einem sozialen System im Arbeitsleben. Luckie (1984) unterscheidet vier Grundmodelle Betrieblicher Sozialisation:

1 Sozialisationsmodell (einseitiger Anpassungsprozess des Individuums),
2 Austauschmodell (es wird versucht, eine gemeinsame Basis zu finden),
3 Akkommodationsmodell (Anpassung der Organisation ans Individuum),
4 Fusionsmodell (beiderseitiger Anpassungsvorgang).

Das Sozialisationsmodell kann als häufigste Variante personeller Anpassung betrachtet werden, da die durchschnittliche Arbeitssituation durch mikropolitische Überlegenheit der Arbeitsgruppe und hierarchische Herrschaftsstrukturen in der Organisation gekennzeichnet ist. Eine alternative Betrachtung führt zum Fusionsmodell als häufigste Variante: Anpassungsprozesse verlaufen niemals einseitig, der Sozialisand hat stets auch eine Wirkung auf den Sozialisationsagenten, die Arbeitsgruppe und das gesamte System. Das Austauschmodell lässt sich anwenden, wenn die Machtposition tendenziell ausgeglichen ist, z. B. bei freien oder hierarchisch höher gestellten Mitarbeitern. Das Akkommodationsmodell dürfte primär für Sozialisationsprozesse beim Wechsel in der Geschäftsführung Anwendung finden.

Lern- und rollentheoretische Ansätze werden auch zur Erklärung von Betrieblicher Sozialisation herangezogen, um die Anpassungsvorgänge ‚en detail' zu erklären. Rosenstiel (1992b) weist darauf hin, dass weder klassische Lerntheorien, noch das Modell des sozialen Lernens oder die Attributionstheorie zur Erklärung der Sozialisationsvorgänge ausreichen. „Rollentheoretisch betrachtet entspricht dem wechselseitigen Anpassungsprozess das Rollenaushandeln (role negotiation): […] Sozialisation bedeutet immer auch die Übernahme (role taking) und Ausgestaltung (role making) von mehr oder weniger neuen Rollen […]" (Rehn 1990, S. 9). Luckie (1984) betont, dass die zentrale Funktion der Betrieblichen Sozialisation im Erlernen der Rollenerwartungen besteht. Das Problem der konkreten Übernahme bleibt somit bestehen.

Die Analyse Betrieblicher Sozialisationsprozesse erfolgt mit Mitteln der empirischen Sozialforschung. Die Untersuchung findet in der Regel vor Ort (im Feld) als Befragung oder Beobachtung statt, das Vorgehen des Forschers kann anhand unterschiedlicher Strategien erfolgen (Elbe 2015a; Rosenstiel 1992a). Aufgrund der Bewusstmachungsfunktion einer solchen Analyse beim Sozialisanden sind Aspekte der Aktionsforschung zu beachten.

Ein Forschungsschwerpunkt zur Betrieblichen Sozialisation lässt sich von Mitte der 1970er bis Mitte der 1980er Jahre ausmachen. In diesem Zeitraum finden sich *sechzehn Forschungsarbeiten* zur Betrieblichen Sozialisation (Rehn 1990). Elf dieser Untersuchungen waren als Längsschnitte mit höchstens neun Monaten Dauer angelegt, 14 Arbeiten befassten sich nur mit neuen Organisationsmitgliedern, eine bezog ‚Job-Wechsler' innerhalb der Firma mit ein und eine Untersuchung bezog sich auf Führungs- kräfte. Acht Studien beschäftigten sich mit privatwirtschaftlichen Unternehmen, fünf Untersuchungen fanden im Bereich des Gesundheitswesens (primär Krankenhäuser) statt, die restlichen drei Forschungsarbeiten befassten sich mit der Kirche, der Polizei

und einer Universität. Betriebliche Sozialisation lässt sich nicht auf einen bestimmten Bereich des Erwerbslebens beschränken. Die am häufigsten erhobenen Merkmale waren Zufriedenheit (in sieben Untersuchungen), Kündigung und Bindung an das Unternehmen (in sieben Untersuchungen), sowie Rollenaspekte (in sechs Untersuchungen). Eine Arbeit widmete sich ganz den Aspekten sozialen Lernens. Im Folgenden werden acht weitere Untersuchungen zur Betrieblichen Sozialisation von Mitte der 1980er Jahre bis in die 2010er Jahre dargestellt, wobei auffällt, dass die Anzahl der Forschungsarbeiten geringer ist und speziell von Mitte der 1990er Jahre bis Mitte der 2000er Jahre nur wenig Aktivität zu verzeichnen ist. Seitdem aber wieder ein verstärktes Interesse an dem empirischen Forschungsfeld zu bestehen scheint.

Eine Erhebung von Luckie (1984) war als Querschnittsstudie an 22 neuen Mitarbeitern eines Unternehmens der chemischen Industrie mit 2000 Beschäftigten angelegt. Die Daten wurden anhand eines „Fragebogen zur Erfassung von Eingliederungs- und Orientierungsschwierigkeiten" (Luckie 1984, S. 11) und eines „Arbeitsbeschreibungs-Bogen" zur Messung der Arbeitszufriedenheit erhoben. Ergebnis der Untersuchung sind Empfehlungen für die Einführung neuer Mitarbeiter: klare Formulierung der Erwartungen, Vergabe herausfordernder Arbeiten, Abgrenzung von Handlungskompetenzen, Institutionalisierung von Feedbackgesprächen, Unterstützung durch ein Patenkonzept und Intensive Schulung und Vorbereitung der Vorgesetzten (Luckie 1984).

Gravalas et al. (1989) untersuchten die Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden. Hier wurden über einen Zeitraum von drei Jahren 110 Auszubildende dreimal und ihre Ausbilder einmal befragt. Neben quantitativ erfassbaren Fragen wie Schulbildung und soziale Herkunft (also sekundärer und primärer Sozialisation) wurden in Interviews folgende Hauptanalysepunkte erfasst: Lernbereitschaft, Selbständigkeit, Fähigkeit zur Kritik, Fähigkeit zur Zusammenarbeit, berufliches Selbstverständnis und berufliche Zukunftsorientierung. Diese Aspekte wurden gewählt, da sie als fachübergreifende Qualifikationen zunehmend an Bedeutung gewinnen, von den Auszubildenden und den Ausbildern als wichtig erachtet wurden sowie im gemeinsamen Interesse von Betrieb und Sozialisanden liegen (Gravalas et al. 1989).

Rehn (1990) befragte anhand von drei Fragensets die neuen Mitarbeiter eines Unternehmens aus dem Datenverarbeitungssektor (die Anzahl der Befragten nahm von 84 auf 70 ab). Dies wurde durch Interviews bei 12 Mitarbeitern nach ca. einem halben Jahr und durch Fragebögen an 165 Kollegen der Neueingetretenen ergänzt. Rehn (1990) kommt u. a. zu folgenden Handlungsempfehlungen: realistische Vorinformation zukünftiger Mitarbeiter, Schulung für Vorstellungsgespräche, Schulung der Vorgesetzten, Kennenlernen des zukünftigen Arbeitsplatzes, Gespräch mit den zukünftigen Kollegen, Handbuch für neue Mitarbeiter, Einführungstage, Betreuung durch ein Patensystem und die Personalabteilung sowie Unterstützungsseminare.

Städeli (1992) analysierte Sozialisationsaspekte in Bezug auf das System der ‚Anlehre' in der Schweiz. Die Datenerhebung erstreckte sich über drei Jahre (Längsschnittuntersuchung mit drei Erhebungsphasen) in verschiedenen Unternehmen, der Stichprobenumfang schwankte zwischen 122 und 87 Anlehrlingen. Obwohl die Untersuchung primär auf die berufliche Sozialisation abzielte, wird sie hier mit aufgeführt, da viele der erhobenen Merkmale die Betriebliche Sozialisation betrafen. Zu den wichtigsten Ergebnissen zählen: Abwechslungsreiche Tätigkeiten wirken sich positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung aus, die Entwicklung des Selbstwertgefühls ist stark vom Routinisierungsgrad der Arbeit abhängig, die Arbeitszufriedenheit im Betrieb am Ende der Anlehre ist in hohem Maße für die Bereitschaft, in dem Betrieb und dem Beruf zu verbleiben, ausschlaggebend.

Elbe (1994) untersuchte Aspekte der Betrieblichen Sozialisation und der Personalentwicklung in einem Krankenhaus. Unter der Prämisse, dass Betriebliche Sozialisation die Gesamtdauer der Mitgliedschaft betrifft, lautete das Erkenntnisinteresse: „Lässt sich aus der Einschätzung der Befragten für die jeweilige Phase der Betrieblichen Sozialisation Personalentwicklungsbedarf

ableiten?“ (Elbe 1994, S. 65) Die Datenerhebung erfolgte anhand von Interviews sowohl mit der Geschäftsführung, als auch mit Mitarbeitern, anhand von Sekundäranalysen schriftlicher Unterlagen und mittels einer Fragebogenaktion, an der 76 Mitarbeiter des Pflegedienstes teilnahmen. Befragt wurden hierbei Schüler der Krankenpflegeschule, Mitarbeiter ohne Vorgesetztenposition und Vorgesetzte (Stationsleitungspersonal). Die Untersuchung war als Querschnittsanalyse angelegt. Es wurden Daten in den Bereichen Organisationskultur als Anpassungsdeterminante, Betriebliche Sozialisation sowie Personalentwicklung erhoben. Die Daten wurden qualitativ und quantitativ analysiert. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: „[…]

1. Der Personalentwicklungsbedarf ist je nach Phase und Situation der Betrieblichen Sozialisation unterschiedlich.
2. Wichtigste Funktion in der Phase der Vorstufe ist das Vergleichen von Erwartungshaltungen.
3. Wichtigste Funktion in der Phase der Einführung ist die Komplexitätsreduktion, hiervon hängt der Grad der Erwartungserfüllung ab.
4. In der Phase der Vollmitgliedschaft ist nach Sozialisationssituationen zu unterscheiden, der Personalentwicklungsbedarf richtet sich nach diesen, wichtigste Funktion ist Gestaltung des permanenten Sozialisationsprozesses.
5. Wichtigste Funktion in der Phase des Ausscheidens ist, die Ablösung von der Organisation zu gestalten“ (Elbe 1994, S. 111).

Kuckartz (2007) nutzte einen qualitativen Forschungsansatz, um ein breites Spektrum organisationaler Sozialisationsmaßnahmen und -effekte zu erheben. Gegenstand der Untersuchung waren Anpassungsleistungen von 20 Hochschulabsolventen bzw. Trainees in den ersten neun Monaten nach ihrem Berufsstart. Als zentrales Ergebnis kommt der Autor zu der Erkenntnis, dass das Image der Firma von großer Bedeutung für die Eintrittsentscheidung ist, dass enttäuschte Erwartungen zu erheblichen Beeinträchtigungen oder auch zum Verlassen der Organisation führen können und dass Freiraum, Verantwortung und komplexe Aufgabenstellungen zentrale Ziele für die Sozialisanden sind.

Mess und Woll (2007) untersuchten die Wirkung von Sport auf die soziale Integration von neuen Mitarbeitern in Betrieben. Anhand einer quasi-experimentellen Längsschnittstudie mit 64 neuen Mitarbeitern stellten sie aufgrund einer zehnwöchigen Sportintervention fest, dass die Netzwerkparameter bei der Experimentalgruppe hinsichtlich Größe, Umfang und Stärke zunahmen, die Probanden aber keine Wirkung auf ihre subjektiv wahrgenommene soziale Integration erlebten.

Zdravkovic (2011) verglich anhand eines breiten, quantitativen Datensatzes die Sozialisationstaktiken bei der Mitarbeiterintegration zwischen Stamm- und Randbelegschaft dahingehend, ob Organisationen neue Mitarbeiter in Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitsvertrag und dem langfristigen Nutzen des Humankapitals unterschiedlich sozialisieren.

Fassen wir zusammen: Auch wenn die hier referierten Untersuchungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben können (insbesondere wurden Erhebungen in anderen kulturellen Kontexten hier nicht mit aufgeführt), fällt doch auf, dass trotz eines frühen Schwerpunkts konstant empirische Forschungsarbeiten zur Betrieblichen Sozialisation zu finden sind, wobei der Integration der Mitarbeiter in den Untersuchungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Die zentralen Themen von insgesamt 24 berücksichtigten Forschungsarbeiten seit den 1970er Jahren waren

- Zufriedenheit,
- Einführung und Unterstützung,

- Erwartungserfüllung,
- Freiräume und Routinen,
- Lernprozesse sowie
- Kündigung und Bindung an die Organisation.

Wenn in den bisherigen Betrachtungen andere kulturelle Sozialisationspraktiken ausgeblendet wurden, dann ist dies der besonderen Herausforderung geschuldet, dass sich einfache Übertragungen eben aufgrund der kulturellen Unterschiede (z. B. in der kulturell dominanten Arbeitsethik) verbieten.

2.6 Zur integrativen Perspektive

Aus einer integrativen Perspektive erlangte die Untersuchung von Hofstede (1989) große Bekanntheit. Er untersuchte die Sozialisation am Arbeitsplatz aus kulturvergleichender Sicht. „Die untersuchten Einheiten variierten von einer Spielzeugfirma bis zu zwei städtischen Polizeikörperschaften" (Hofstede 1989, S. 159). Die Daten zur Organisationskultur wurden in zwanzig verschiedenen Organisationen in Dänemark und den Niederlanden anhand von Interviews erhoben. Hofstede zieht folgendes Resümee: „Sozialisation am Arbeitsplatz ist nach dieser Untersuchung hauptsächlich eine Frage der Praktiken, die ein Anfänger lernen muss […] Mitglieder müssen nur in begrenztem Ausmaß ihre persönlichen Werte an die Bedürfnisse der Organisation anpassen […] Nach unserem Datenmaterial findet Sozialisation am Arbeitsplatz im Vergleich zur vorangegangenen Sozialisation in Familie und Schule auf einem relativ oberflächlichen Niveau geistiger Anpassung statt" (Hofstede 1989, S. 160). Diese Untersuchung ist eingebettet in ein umfassendes Forschungsprojekt Hofstedes zu sehen, in dem er seit den 1970er Jahren interkulturelle Vergleiche zwischen Gesellschaften (auch auf verschiedenen Kontinenten) und deren Wirkung auf unterschiedliche Kulturfaktoren, wie Organisationsverständnis, Sozialisationspraktiken, aber auch grundsätzliche kulturelle Faktoren, wie Machtdistanz, Individualismus versus Kollektivismus, Maskulinität versus Femininität oder Unsicherheitsvermeidung untersucht (Hofstede 1994). Berufliche Sozialisation als Auseinandersetzung des Individuums mit den gesellschaftlichen Anforderungen seiner Arbeitssituation ist generell als eingebunden in kulturelle Kontexte und bisherige sozialisatorische Erfahrungen zu betrachten. Es ist ein lebenslauforientiertes Begriffsverständnis zugrunde zu legen.

> » Im Industriebetrieb entsteht auf diese Weise eine zweite informelle Wirklichkeit, eine ‚verborgene Situation' […], oder wie wir gezeigt haben, eine ‚betriebliche Lebenswelt' […]. In der betrieblichen Lebenswelt stellen sich ein Stück weit gegen die offizielle Weisungsstruktur, neben und im Arbeitssystem jene Formen lebendigen produktiven Zusammenwirkens der Menschen her, die ein Funktionieren dieses Systems erst möglich machen. (Volmerg 1987, S. 185)

Betriebliche Sozialisation betrachtet die konkreten Sozialisationsbedingungen in einer Organisation, die betriebliche Lebenswelt. Bisherige Konzeptionen beschränken sich dabei auf das Individuum. Die Organisation selbst wird nicht unter sozialisatorischen Aspekten analysiert. Berufliche und Betriebliche Sozialisation weisen nach dem Stand der Forschung drei Gemeinsamkeiten auf:

- Grundlage ist die Sozialisationstheorie mit ihren rollen- und lerntheoretischen Konzepten,
- die Begriffe berufliche und Betriebliche Sozialisation werden nicht einheitlich verwendet und
- bisher beschränkten sich die Autoren auf die Beschreibung und Erklärung der Phänomene.

Die Gestaltung der Betrieblichen Sozialisationsprozesse kann als Versuch der Planung des Unplanbaren (Seiler 1987) bezeichnet werden. Im Folgenden wird dementsprechend (in Anschluss an Elbe 1997) ein integratives Modell der Betrieblichen Sozialisation dargestellt, das die von der Sozialisationstheorie bereitgestellten Mittel nicht nur auf die menschliche Anpassung in der direkten Arbeitsumwelt anwendet, sondern auch auf die gesamte Organisation. Überträgt man den Grundgedanken der Sozialisationstheorie (Persönlichkeitsentwicklung im gesellschaftlichen Kontext) auf den professionell-organisatorischen Bereich, lassen sich zwei Subjektformen hierunter subsumieren: Personen und Organisationen. Die Beziehung zwischen Personen, also professionell in Organisationen arbeitenden Menschen, und der Sozialisationstheorie war im Rahmen traditioneller Auffassungen zur Betrieblichen Sozialisation schon vielfach Gegenstand der Betrachtung. Die Organisation wurde dabei als Anpassungsdeterminante aufgefasst. Diese einschränkende Betrachtung soll hier aufgegeben werden. Die Organisation selbst unterliegt Sozialisationseffekten in ihrer Umwelt. Ansatzpunkte für eine solche Betrachtungsweise finden sich in der Systemtheorie, die sowohl in der Sozialisationsforschung (Schulze und Künzler 1991), als auch in der Organisationstheorie (Fuchs 1973; Luhmann 2000) Wirkung gezeigt hat.[8]

Um in diesem Zusammenhang Sozialisationseffekte beschreiben zu können, bedarf es einer Neufassung und Erweiterung des Begriffes der Betrieblichen Sozialisation.[9]

Definition

Betriebliche Sozialisation bezeichnet Anpassungs- und Lernprozesse im Kontext von Organisationen. Als Makroperspektive ist die 'organisationale Sozialisation' zu sehen, die Anpassung der Organisation an das Umfeld (gesellschaftliche Kultur, Branchenkultur, etc.) - dies hat Einfluss auf die Unternehmenskultur. Die Mikroperspektive bezieht sich auf die 'personale Sozialisation', die Anpassungsprozesse zwischen Menschen in Verbindung mit der Organisation und der Organisationskultur. (Elbe 1997)

Im Rahmen der Beschreibungsfunktion des zu entwickelnden Modells werden die Anpassungsmechanismen des Systems und seiner Bestandteile[10] anschließend theoretisch hergeleitet und prinzipiell beschrieben.

2.7 Fragen

- Skizzieren Sie die Systemperspektive auf Organisationen.
- Was verstehen Sie unter Sozialisation?

8 Im Rahmen der Organisationstheorie gibt es sehr unterschiedliche Ansätze zur Systemtheorie, die bis zu einer Zuordnung der Mitarbeiter zur Systemumwelt reichen. (Luhmann 2000) Dies ermöglicht in der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie die grundsätzliche Beibehaltung eines rationalen Menschenbildes und somit die Erklärung von Zielkonflikten zwischen Organisation und Mitarbeitern und in der neueren Systemtheorie die Übertragung des Konzepts der Autopoiese auf soziale Systeme und damit die konsequente Anwendung der funktionalen Erklärung. (Elbe 2002).

9 Organisationale und Betriebliche Sozialisation werden nicht mehr als Synonyme verwandt, es wird der Begriff der personalen Sozialisation neu eingeführt, Betriebliche Sozialisation ist somit der Überbegriff. Zugrundegelegt wird hierbei das Fusionsmodell. (Luckie 1984) Anpassung erfolgt niemals einseitig, sondern interaktiv.

10 Für die Betrachtung Betrieblicher Sozialisation ist eine weitere Erörterung, ob es sich um Subsysteme oder Elemente handelt, nicht fruchtbar; so bietet der Ansatz selbstreferentieller Systeme gegenüber den Ansätzen zur Individuation keine wesentlichen Erkenntnisvorteile.

- Welchen Zusammenhang sehen Sie zwischen Sozialisation und sozialem Wandel in Bezug auf die Rollentheorie?
- Welches sind die zentralen Einflussfaktoren auf die Sozialisation.
- Unterscheiden Sie bitte die Phasen des Sozialisationsprozesses?
- Welche zentralen Ebenen beruflicher Sozialisation kennen Sie?
- Welche Grundmodelle Betrieblicher Sozialisation sind Ihnen bekannt?
- Skizzieren Sie bitte die zentralen Themen empirischer Untersuchungen zur Betrieblichen Sozialisation.
- Definieren Sie bitte ‚Betriebliche Sozialisation' nach dem integrativen Ansatz.

Literatur

Abels H, König A (2010) Sozialisation. Soziologische Antworten auf die Frage, wie wir werden, was wir sind, wie gesellschaftliche Ordnung möglich ist und wie Theorien der Gesellschaft und der Identität ineinanderspielen. Wiesbaden

Adler A (1972) Über den nervösen Charakter. Frankfurt a.M

Antonovsky A (1997) Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen

Bammé A, Holling E, Lempert W (1983) Berufliche Sozialisation – Ein einführender Studientext. München.

Bandura A (1993) Sozialisierung (Sozialisation). In: Arnold W, Eysenck H, Meili R (Hrsg) Lexikon der Psychologie, Band 3. 11. Aufl. Freiburg, S 2109–2116

Baumgart F (2008) (Hrsg) Theorien der Sozialisation. Erläuterungen – Texte – Arbeitsaufgaben, 4. Aufl. Bad Heilbrunn

Bengel J, Strittmatter R, Willmann H (2001) Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert, 2. Aufl. Köln.

Berne E (1970) Spiele der Erwachsenen. Psychologie der menschlichen Beziehung. Reinbek bei Hamburg

Berne E (1979) Struktur und Dynamik von Organisationen und Gruppen. München

Bertram H (1981) Sozialstruktur und Sozialisation. Zur mikroanalytischen Analyse von Chancenungleichheit. Darmstadt

Bourdieu P (1976) Entwurf einer Theorie der Praxis, auf der ethnologischen Grundlage der kabylischen Gesellschaft. Frankfurt a. M.

Bourdieu P (1982) Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a. M.

Clausen B (1988): Einfluß von Eltern, (Ehe-) Partnern und sonstigen Bezugspersonen. In: Mickel W, Zitzloff D (Hrsg) Handbuch zur politischen Bildung. Bonn, S 442–447

Coulton G (1906) From St. Francis to Dante. London

Dahrendorf R (1977) Homo Sociologicus: Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle, 15. Aufl. Opladen

Dick P (1992) Personalentwicklung aus mikropolitischer Perspektive – Mikropolitik und Sozialisation.

Döring N (2003) Sozialpsychologie des Internet. Die Bedeutung des Internet für Kommunikationsprozesse, Identitäten, soziale Beziehungen und Gruppen, 2. Aufl. Göttingen

Döring N (2003) Sozialpsychologie des Internet. Die Bedeutung des Internet für Kommunikationsprozesse, Identitäten, soziale Beziehungen und Gruppen, 2. Aufl. Göttingen

Döring N (2013) Ständig in Verbindung. Aufwachsen im Internet- und Handy-Zeitalter. In: Schüler. Wissen für Lehrer, S 74–75

Döring N (2013) Ständig in Verbindung. Aufwachsen im Internet- und Handy-Zeitalter. In: Schüler. Wissen für Lehrer, S 74–75

Drumm H (2004) Personalwirtschaftslehre, 5. Aufl. Berlin

Elbe M (1994) Betriebliche Sozialisation und Personalentwicklung. In: Elbe M, Luzius T(Hrsg) Die Augusta-Kranken-Anstalt gGmbH – Corporate Identity für konfessionelle Krankenhäuser – Betriebliche Sozialisation und Personalentwicklung. München, S 59–114

Elbe M (1997) Betriebliche Sozialisation: Grundlagen der Gestaltung personaler und organisationaler Anpassungsprozesse. Sinzheim

Elbe M (2002) Wissen und Methode: Grundlagen der verstehenden Organisationswissenschaft. Opladen

Elbe M (2013a) Employography: Flüchtige Identitäten in Zeiten der Ungewissheit. Journal für Psychologie. Jg 21(3):1–24

Elbe M (2015a) *Organisationsdiagnose: Methoden – Fallstudien – Reflexionen*. Baltmannsweiler

Elbe M (2015b) Katz, Daniel & Kahn, Robert L. (1966): the social psychology of organizations. Wiley, New York, S. IX; 498. In: Kühl S (Hrsg) Schlüsselwerke der Organisationsforschung. Berlin, S 371–374
Elbe M, Peters S (2016) Die Temporäre Organisation. Kooperation, Gestaltung und Beratung. Berlin
Elias N (1997) Über den Prozess der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchung, 2 Bände. Frankfurt. a. M.
Erikson E (1965) Kindheit und Gesellschaft, 2. Aufl. Stuttgart
Erikson E (1997) Identität und Lebenszyklus, 16. Aufl. Frankfurt a. M.
Freud S (1953) Abriss der Psychoanalyse. Das Unbehagen in der Kultur. Frankfurt a. M.
Fromm E (1982) Analytische Sozialpsychologie und Gesellschaftstheorie, 7. Aufl. Frankfurt a. M.
Fuchs H (1973) Systemtheorie und Organisation: Die Theorie offener Systeme als Grundlage zur Erforschung und Gestaltung betrieblicher Systeme. Wiesbaden
Gestrich A (1999) Vergesellschaftung des Menschen. Einführung in die Historische Sozialisationsforschung. Tübingen
Geulen D (1991) Die historische Entwicklung sozialisationstheoretischer Ansätze. In: Hurrelmann K, Ulich D (Hrsg) Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, 4. Aufl. Weinheim, S 21–54
Geulen D (2004) Ungelöste Probleme im sozialisationstheoretischen Diskurs. In: Geulen D, Veith H, (Hrsg) Sozialisationstheorie interdisziplinär. Aktuelle Perspektiven. Stuttgart, S 3–20
Geulen D, Veith H (Hrsg) (2004) Sozialisationstheorie interdisziplinär. Aktuelle Perspektiven. Stuttgart
Goffman E (1973) Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen. Frankfurt a. M.
Goffman E (1996) Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag, 5. Aufl. München
Gottschalch W, Neumann-Schönwetter M, Soukup G (1971) Sozialisationsforschung: Materialien, Probleme, Kritik. Frankfurt a. M.
Gravalas B, Grieger D, Spree B (1989) ‚Jetzt fühle ich mich richtig als Arbeiter – jetzt fühle ich mich erwachsen': Ergebnisse aus dem Projekt ‚Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden'. Berlin
Griese H (1976) Erwachsenensozialisation. München
Groskurth P (Hrsg) (1979) Arbeit und Persönlichkeit: berufliche Sozialisation in der arbeitsteiligen Gesellschaft. Hamburg
Grundmann M (2006) Sozialisation. Konstanz
Grundmann M (Hrsg) (1999) Konstruktivistische Sozialisationsforschung. Lebensweltliche Erfahrungskontexte, individuelle Handlungskompetenzen und die Konstruktion sozialer Strukturen. Frankfurt a. M.
Habermas J (1997) Theorie des kommunikativen Handelns. Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung, Bd 1. Frankfurt a. M.
Heid H, Lempert W (Hrsg) (1982) Sozialisation durch den heimlichen Lehrplan des Betriebes. Wiesbaden
Heinz W (1991) Berufliche und Betriebliche Sozialisation. In: Hurrelmann K, Ulich D (Hrsg) Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, 4. Aufl. Weinheim, S 397–415
Heinz W (1995) Arbeit, Beruf, Lebenslauf: Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. München
Hemmati-Weber M (1993) Die Sozialisation von Menschen und Dingen, zum Beispiel im Büro. Zeitschrift für Personalforschung 1:96–114
Herrmann U (1998) Historische Sozialisationsforschung. In: Hurrelmann K, Ulich D (Hrsg) Handbuch der Sozaislisationsforschung. Studienausgabe, 5. Aufl. Weinheim, S 231–250
Hoff E, Hohner H (1989) Berufliche Sozialisation. In: Greif S, Holling H, Nicholson N (Hrsg) Arbeits- und Organisationspsychologie: internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. München, S 186–193
Hofstede G (1989) Sozialisation am Arbeitsplatz aus kulturvergleichender Sicht. In: Trommsdorf G (Hrsg) Sozialisation im Kulturvergleich. Stuttgart, S 156–174
Hofstede G (1994) Cultures and organizations—intercultural cooperation and its importance for survival. London
Huczynski A, Buchanan D (1985) Organizational behaviour. An introductory text. New York
Hund J, Preis C (1975) Neue Formen Betrieblicher Sozialisation und veränderte Qualitätsanforderungen. In: Brock D, Hund J, & Vetter, H. (Hrsg.): Berufliches Verhalten und Sozialisation. München, S 81–132.
Hurrelmann K (2006) Einführung in die Sozialisationstheorie, 9. Aufl. Weinheim
Hurrelmann K, Ulich D (Hrsg) (1991) Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, 4. Aufl. Weinheim
Kärtner G et al (1984) Politische Sozialisation im Betrieb. In: Braun F, Schäfer H, Schneider H (Hrsg) Betriebliche Sozialisation und politische Bildung von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. München, S 17–33
Katz D, Kahn R (1966) The social psychology of organizations. New York
Kieser A, Nagel R & Krüger K-H (1990) Die Einführung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen, 2. Aufl. Frankfurt a. M.
Kirchler E (Hrsg) (2011) Arbeits- und Organisationspsychologie, 3. Aufl. Wien
Kuckartz R (2007) Zur Betrieblichen Sozialisation von Führungsnachwuchs unter besonderer Berücksichtigung von „Organizational Commitment (OC)". Eine qualitative Längsschnittanalyse anhand von Hochschulabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fakultäten in Trainee-Programmen. Hagen

Kühl S (2011) Organisation. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden
Lamb R (1986) Erikson Erik H. In: Harré R, Lamb R (Hrsg) The dictionary of developmental and educational psychology. Cambridge, S 89–90.
Lange U, Harney K, Rahn S (1999) Studienbuch Berufliche Sozialisation. Theoretische Grundlagen und empirische Befunde zu Etappen der beruflichen Sozialisation. Bad Heilbrunn
Leithäuser T, Meyerhuber S Schottmayer M (2009) (Hrsg) Sozialpsychologisches Organisationsverstehen. Birgit Volmerg zum 60. Geburtstag. Wiesbaden
Lempert W (1982) Sozialisation durch den heimlichen Lehrplan des Betriebes. Einführende Bemerkungen. In: Heid H, Lempert W (Hrsg) Sozialisation durch den heimlichen Lehrplan des Betriebes. Wiesbaden, S 1–8
Lempert W (2007) Theorien der beruflichen Sozialisation. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 1:12–40
Lempert W (2009) Berufliche Sozialisation: Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit, 2. Aufl. Baltmannsweiler
Lewin K (1982) Feldtheorie. Band 4 der Kurt-Lewin-Werkausgabe. Bern
Liegle L (1991) Kulturvergleichende Ansätze in der Sozialisationsforschung. In: Hurrelmann K, Ulich D (Hrsg) Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, 4. Aufl. Weinheim, S 214–230
Lorenzer A (1972) Zur Begründung einer materialistischen Sozialisationstheorie. Frankfurt a. M.
Lorenzer A (1977) Sprachspiel und Interaktionsformen. Vorträge und Aufsätze zu Psychoanalyse, Sprache und Praxis. Frankfurt a. M.
Lorenzer A (2005) Szenisches Verstehen. Zur Erkenntnis des Unbewussten. Marburg
Luckie M (1984) Organisatorische Sozialisation als arbeitspädagogisches Problem. Aachen
Luhmann N (1964) Funktion und Folgen formaler Organisationen. Berlin
Luhmann N (2000) Organisation und Entscheidung. Opladen
Marr R, Stitzel M (1979) Personalwirtschaft: ein konfliktorientierter Ansatz. München
Marx K (1983a) Thesen über Feuerbach. In: Marx K, Engels F (Hrsg) Ausgewählte Werke. Moskau, S 26–28
Marx K (1983b) Zur Kritik der politischen Ökonomie. In: Marx K, Engels F (Hrsg) Ausgewählte Werke. Moskau, S 186–190
Mayer E et al (Hrsg) (1981) Betriebliche Ausbildung und gesellschaftliches Bewusstsein: die berufliche Sozialisation Jugendlicher. Frankfurt a. M.
Mead GH (1968) Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt a. M.
Mead GH (1969) Sozialpsychologie. Neuwied
Merkens H, Schmidt F (1988) Enkulturation der Unternehmenskultur. München
Mess F, Woll A (2007) Sport und organisationale Sozialisation – Eine empirische Studie zur Förderung der sozialen Integration von neuen Mitarbeitern in Betrieben. Sport und Gesellschaft – Sport and Society 1:27–44
Mikos L, Hoffmann D, Winter R (2009) Mediennutzung, Identität und Identifikation: Die Sozialisationsrelevanz der Medien im Selbstfindungsprozess von Jugendlichen. Weinheim
Minsel B, Bartussek D (1977) Sozialisation. In: Herrmann T, Hofstätter P, Huber H, Weinert F (Hrsg) Handbuch psychologischer Grundbegriffe. München, S 437–451
Moreno J (1989) Psychodrama und Soziometrie: essentielle Schriften. Köln
Moreno J (1991) Die Grundlagen der Soziometrie. Wege zur Neuordnung der Gesellschaft, 3. Aufl. Opladen
Morick H (2002) Differentielle Personalwirtschaft. Theoretisches Fundament und praktische Konsequenzen. Neubiberg
Neuberger O (1991) Personalentwicklung. Stuttgart
Niederbacher A, Zimmermann P (2011) Grundwissen Sozialisation. Einführung zur Sozialisation im Kindes- und Jugendalter, 4. Aufl. Wiesbaden
Parsons T (1958) Essays in sociological theory. Revised edition, 2. Aufl. Glencoe
Parsons T (1980) Sozialstruktur und Persönlichkeitsentwicklung: Freuds Beitrag zur Integration von Psychologie und Soziologie. In: Dahmer H (Hrsg) Analytsiche Sozialpsychologie, 2. Bd. Frankfurt a. M., S 365–400
Pascale R (1985) The paradox of 'Corporate Culture': reconciling ourselves to socialization. Calif Manage Rev (z). Winter:26–41
Pätzold G (1982) Der heimliche Lehrplan des Betriebes: zur Systematik funktionaler sozialer Lernprozesse. In: Heid H, Lempert W (Hrsg) Sozialisation durch den heimlichen Lehrplan des Betriebes. Wiesbaden, S 9–26
Piaget J (1973) Erkenntnistheorie der Wissenschaft vom Menschen. Hauptströmungen der sozialwissenschaftlichen Forschung. Herausgegeben von der Unesco. Frankfurt a. M.
Piaget J (1975) Der Aufbau der Wirklichkeit beim Kinde. Gesammelte Werke, Bd 2. Stuttgart
Rehn M (1990) Die Eingliederung neuer Mitarbeiter. eine Längsschnittstudie zur Anpassung an Normen und Werte der Arbeitsgruppe. München
Reinke E (Hrsg) (2013) Alfred Lorenzer. Zur Aktualität seines interdisziplinären Ansatzes. Gießen

Retter H (2002) Theorien der Sozialisation. Kindheit und Jugend. Brauschweig
Robbins S, Judge T (2012) Organizational Behavior, 12. Aufl. Upper Saddle River
Rosenstiel Lv (1992a/2000) Grundlagen der Organisationspsychologie, 3., 4. Aufl. Stuttgart
Rosenstiel Lv (1992b) Entwicklung von Werthaltungen und interpersonaler Kompetenz – Beiträge der Sozialpsychologie. In: Sonntag K (Hrsg) Personalentwicklung in Organisationen – Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien. Göttingen, S 83–105
Schäuble G (1995) Sozialisation und Bildung der jungen Alten vor und nach der Berufsaufgabe. Stuttgart
Schein E (1988) Organizational socialization and the profession of management. Sloan Manage Rev Fall 1988:53–65
Schulze H, Künzler J (1991) Funktionalistische und systemtheoretische Ansätze in der Sozialisationsforschung. In: Hurrelmann K, Ulich D (Hrsg) Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, 4. Aufl. Weinheim, S 121–136
Seiler H (1987) Die Einplanung des Unplanbaren – Fragen an die Betriebliche Sozialisationsforschung. In: Dürr W, Merkens H, Schmidt F (Hrsg) Unternehmenskultur und Sozialisation – Bericht über einen Workshop an der Freien Universität Berlin. Baltmannsweiler, S 9–38
Shafritz J, Ott S (2001) Classics of organization theory, 5th edn. Fort Worth
Sichler R (2009) Kritik und Utopie. Veränderungspotenziale im hermeneutischen Diskurs und individuellen Entwurf. In: Leithäuser T, Meyerhuber S, Schottmayer M (Hrsg) Sozialpsychologisches Organisationsverstehen. Birgit Volmerg zum 60. Geburtstag. Wiesbaden, S 29–50
Simmel G (1995) Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Gesamtausgabe, Bd II, 2. Aufl. Frankfurt a. M.
Sombart W (1920) Der Bourgeois. Zur Geistesgeschichte des modernen Wirtschaftsmenschen, 5. und 6. Tausend. München
Städeli C (1992) Berufsausbildung, Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Integration bei Anlehrlingen – Eine Längsschnittuntersuchung. Münster
Sullivan H (1980) Die interpersonale Theorie der Psychiatrie. Frankfurt a. M.
Tajfel H, Turner J (1986) The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel S, Austin W (Hrsg) Psychology of intergroup relations, 2. Aufl. Chicago, S 7–24
Tannenbaum A, Kavcic B, Vianello M, Wieser G (1974) Hierarchy in organizations. An international comparison. San Francisco
Tillmann K-J (2010) Sozialisationstheorien. Eine Einführung in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Subjektwerdung, 16. Aufl. Reinbek
Turner J, Onorator R (1999) Social identity, personality and the self-concept: a self-categorization perspective. In: Tyler T, Kramer R, John O (Hrsg) The psychology of the social self. Mahwah, S 11–46
Ulrich H (1968) Die Unternehmung als produktives System soziales System. Bern
Vetter H (1975) Grundzüge Betrieblicher Sozialisationsprozesse als Bestimmungsmoment Arbeitsorganisatorischer Veränderungen. In: Brock D, Hund J, Vetter H (Hrsg) Berufliches Verhalten und Sozialisation. München, S 131–296
Volmerg B (1987) Verkehrsformen und Interaktionsformen – ein sozialpsychologischer Ansatz zur Vermittlung von Arbeit und Sozialisation. In: Belgrad J, Görlich B, König H-D, Schmid Noerr G (Hrsg) Zur Idee einer psychoanalytischen Sozialforschung: Dimensionen szenischen Verstehens. Alfred Lorenzer zum 65. Geburtstag. Frankfurt a. M., S 180–195
Watzka K (1992) Führungsstil und Führungsinstrumente bei der Einführung neuer Mitarbeiter ins Unternehmen (Teil I). Zeitschrift Führung + Organisation zfo 2:90–94
Weber M (1980) Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie, 5. Aufl. Tübingen
Weber M (1993) Die protestantische Ethik und der »Geist« des Kapitalismus. Bodenheim
Weick K (1995) Der Prozess des Organisierens. Frankfurt a. M.
Wittgenstein L (1997) Werkausgabe, Bd 1, 11. Aufl. Frankfurt a. M.
Zdravkovic D (2011) Prozesse organisationaler Sozialisation in Stamm- und Randbelegschaft. Eine empirische Untersuchung im qualifizierten Tätigkeitsbereich. Dresden
Zimbardo P, Boyd J (2011) Die neue Psychologie der Zeit und wie sie Ihr Leben verändern wird. Heidelberg
Zimbardo P (1973) A Pirandellian Prison. In New York Times Magazine 08. April 1973, S. 38ff.

http://www.springer.com/978-3-662-50382-9

Sozialpsychologie der Organisation
Verhalten und Intervention in sozialen Systemen
Elbe, M.
2016, X, 194 S. 34 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-662-50382-9