

EINLEITUNG	1
1 BERUFLICHE SOZIALISATION	2
1.1 Sozialisationsinstanzen	2
1.2 Geschichtliche Entwicklung	2
1.3 Definition	4
1.4 Folgen für die Persönlichkeit	5
2 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNGEN	7
3 BERUFLICHE SOZIALISATIONSTHEORIEN	10
3.1 Modernisierungs- und Individualisierungstheorie	10
3.2 Arbeitspsychologische Handlungstheorie	10
3.3 Arbeits- und Berufssoziologie	11
3.4 Rollentheoretische Sozialisationstheorien	11
3.4.1 <i>strukturell- funktionalistische Rollentheorie</i>	12
3.4.2 <i>beruflicher Habitus</i>	13
3.4.3 <i>symbolisch- interaktionistische Rollentheorie</i>	14
3.5 interaktionistische Theorie der Persönlichkeitsentwicklung	15
3.5.1 <i>soziale Umweltfaktoren</i>	16
3.5.2 <i>individuelle Persönlichkeitsstrukturen</i>	17
3.5.3 <i>Person-Umwelt-Interaktion</i>	17
4 FAZIT	19
LITERATURVERZEICHNIS	20

Einleitung

Arbeit ist der zentrale Bestandteil des menschlichen Daseins. Der Mensch verbringt den größten Teil seines Lebens bei der Arbeit oder bei der Erholung von der Arbeit, wenn man von Phasen der Arbeitslosigkeit einmal absieht. Die Arbeit bzw. der Beruf beeinflusst die Persönlichkeit.

„Arbeit ist nicht allein ein zum Zwecke des Gelderwerbs notwendiges Übel, sondern die Achse, um die sich das Leben dreht. Die Arbeit, die ein Mensch verrichtet ist Grundlage für seine Identität und gibt seinem Leben Sinn und Halt.“

Thema der beruflichen Sozialisationsforschung sind die Wechselwirkungen zwischen dem Menschen und seiner Arbeit.

Verschiedene Fachrichtungen beschäftigen sich mit diesem Thema und haben verschiedene Theorien dazu aufgestellt, die sich bezüglich ihres Inhalts und dem impliziten Blickwinkel unterscheiden.

Ziel dieser Arbeit ist es, einen Überblick über die verschiedenen Theorien der beruflichen Sozialisation zu geben und ihre Gültigkeit anhand ausgewählter empirischer Untersuchungen zu untermauern.

Bei der Darstellung der Theorien gehe ich von drei Leitfragen aus:

Welche sozialen Umweltfaktoren sind innerhalb der Theorie sozialisationsrelevant?

Welche Elemente der Persönlichkeit werden durch berufliche Sozialisation beeinflusst? und

Wie stehen Person und Umwelt zueinander in Bezug?

1 Berufliche Sozialisation

1.1 Sozialisationsinstanzen

Berufliche Sozialisation ist nur eine Form der Sozialisation. Daneben gibt es noch weitere Sozialisationsinstanzen, die die Entwicklung der Persönlichkeit beeinflussen.

„Kulturelle Leitbilder und die normativen Standards der Sozialisationsagenturen Familie, Schule, Betrieb geben den individuellen Interessen und Erwartungen eine bestimmte Ausrichtung“.

Die einzelnen Sozialisationsinstanzen sind jedoch nicht unabhängig voneinander. Vor allem der Erziehungsstil der Eltern und die erworbenen Qualifikationen prägen die Persönlichkeit und die beruflichen Möglichkeiten eines Individuums. Bei der Erziehung der Kinder werden im wesentlichen die beruflichen Erfahrungen der Eltern vermittelt.

„Die Arbeitswelt beeinflusst über verschiedene Wege die Persönlichkeit, Lebensführung und Wertorientierungen der Individuen. Da ist einmal der Einfluß der beruflichen Werdegänge der Eltern auf die Sozialisation ihrer Kinder und die Lebensführung der Familie. Dadurch werden, nicht immer konfliktlos, berufsgebundene Orientierungen an die nächste Generation weitergegeben. Das schulische Bildungs- und das betriebsbezogene sowie universitäre Ausbildungssystem vermittelt für die Arbeitswelt notwendige Basisqualifikationen und legt unterschiedliche Einstiegsmöglichkeiten in das Erwerbssystem fest. Die Bildungsqualifikation eröffnet bzw. verschließt den Zugang zu verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes und legt damit auch die Grundlagen für unterschiedliche Berufsverläufe.“

1.2 Geschichtliche Entwicklung

Berufliche Sozialisation ist ein sehr junges Thema. Die Frage nach der Prägung der Persönlichkeit durch Arbeitserfahrungen ist erst Ende der 70er Jahre in den Blickpunkt wissenschaftlicher Untersuchungen gerückt. Die Erwachsenenbildung hat die Bedeutung der beruflichen Sozialisation lange Zeit unterschätzt.

„Erwachsenensozialisation ist in erster Linie auch Sozialisation durch Arbeit, d.h. genauer: durch die Erfahrung mit Arbeit oder Arbeitslosigkeit.“

Die Bedeutung des Begriffs „berufliche Sozialisation hat sich gewandelt. Während in den 70er Jahren von der Sozialisation in den Beruf gesprochen wurde, wird seit den 80er Jahren Sozialisation als lebenslanges Lernen definiert, das sich in der Bezeichnung Sozialisation durch den Beruf niederschlägt.

Grundsätzlich kann berufliche Sozialisation in Sozialisation **für** den Beruf und Sozialisation **durch** den Beruf unterteilt werden. Unter Sozialisation für den Beruf wird die Vorbereitung eines Individuums in Familie und Schule auf den späteren Beruf verstanden. Sozialisation durch den Beruf ist die Auseinander-setzung des Individuums mit der betrieblichen Umwelt.

Dagegen betont Hoff die Seite des Subjekts und lehnt deswegen die Bezeichnung „Sozialisation durch Arbeit“ ab.

„Die Person kann immer zugleich als Objekt und Subjekt ihrer Umwelt betrachtet werden. In langfristiger Perspektive folgt daraus, daß Sozialisation als Entwicklung von Wechselwirkungen zwischen inneren und äußeren Faktoren oder Prozessen begriffen wird; deshalb scheint es angebracht, von Entwicklung **im** Beruf oder von Arbeit als Sozialisation zu sprechen.“

Hierbei dürfte es sich jedoch lediglich um ein semantisches Problem handeln. Wie sich zeigen wird, besitzen einzelne Theorien inhaltlich eine ähnliche Orientierung, wie beispielsweise die interaktionistische Theorie, verwenden allerdings die verbreitete Begrifflichkeit Sozialisation durch Arbeit, die im folgenden von mir übernommen wird.

Sozialisationstheorien befassen sich mit allgemeinen Strukturen der Gesellschaft und ihren Interaktionsmustern mit dem Individuum.

„Die anspruchsvolle Zielsetzung der Sozialisationstheorie sollte es sein, die jeweiligen Zusammenhänge, Wechselverhältnisse und Mechanismen zu untersuchen, die zwischen den verschiedenen Dimensionen der Gesellschaft und der Lebenswelt der Individuen und ihrer Entwicklung vermitteln.“

Berufliche Sozialisationstheorien schränken den allgemeinen Betrachtungsrahmen auf die Ebene des Betriebs ein. Im Mittelpunkt der beruflichen Sozialisationstheorien steht die Institution Betrieb mit den interdependenten Beziehungen zu den Mitarbeitern.

1.3 Definition

Die Elemente des Sozialisationsprozesses variieren von Fachrichtung zu Fachrichtung. Jede universitäre Disziplin hat ihre eigene Sichtweise auf die Wechselwirkungen bzw. Einflüsse von Umwelt und Individuum und betrachtet dementsprechend unterschiedliche Elemente.

Berufliche Sozialisation ist interdisziplinär, d.h. ein vollständiges Bild der Sozialisation kann nur aus der Synthese verschiedener Fachrichtungen entstehen.

„Trotz oder gerade wegen der verschiedenen theoretischen Zugänge dient der Sozialisationsbegriff als Brückenkonzept zwischen Soziologie, Sozial- und Entwicklungspsychologie, Pädagogik und Kulturanthropologie. Während die Psychologie die Analyse des Zusammenhangs von Motivation, Kognition und Moral einerseits und der Persönlichkeitsentwicklung andererseits verfolgt, hat die Soziologie die vielfältigen Beziehungen zwischen Sozialstruktur, gesellschaftlichen Institutionen und dem individuellen Rollenverhalten im Blick. Während die Pädagogik sich der Gestaltung von Vermittlungsprozessen der Kulturtechniken widmet, interessiert sich die Kulturanthropologie für Kontinuität und Wandel gesellschaftlicher Wert- und Normensysteme, wie sie sich in den Persönlichkeitsmustern verschiedener historischen Epochen und Kulturen spiegeln.“

Lempert versteht unter beruflicher Sozialisation

„die Entwicklung, das heißt die Entfaltung, Verfestigung und Veränderung individueller Persönlichkeitsstrukturen in Prozessen der direkten und indirekten Auseinandersetzung (Interaktion) mit sozialen und sozial geprägten Merkmalen beruflicher und betrieblicher Umweltstrukturen, die dadurch selbst reproduziert, aber auch transformiert werden können.“

Unter beruflicher Sozialisation versteht Heinz den

„Aneignungs- und Veränderungsprozeß von Fähigkeiten, Kenntnissen, Motiven, Orientierungen und Deutungsmustern, die in der Arbeitstätigkeit eingesetzt werden können.“

Daraus ergeben sich für das weitere Vorgehen drei Leitfragen:

Was sind die relevanten Umweltfaktoren?

Welche Elemente der Persönlichkeit werden beeinflusst?

Wie werden die Elemente der Persönlichkeit durch die Umwelt beeinflusst?

1.4 Folgen für die Persönlichkeit

Arbeit ist ein sehr ambivalentes Thema. Die Strukturen und Prozesse der Arbeitswelt besitzen sowohl negative, als auch positive Aspekte. Auf der einen Seite schränken unter anderem Vorgaben und Strukturen den Handlungsspielraum der einzelnen Akteure ein, andererseits wohnen der Arbeit identitätsstiftende Elemente inne.

In der Ausbildung, der Vorbereitung auf das Arbeitsleben, zeigt sich dieser Doppelcharakter am deutlichsten. Der Betriebsneuling steht vor dem Problem, sich die impliziten Handlungsregeln, in die er an seinem Arbeitsplatz eingespannt ist, durch ‚teilnehmende Beobachtung‘ und Rückgriffe auf vorberufliche Sozialisationserfahrungen zu erarbeiten. Dabei geht es nicht nur um die Aneignung von betriebspraktischer Handlungskompetenz. Für den Berufsanfänger stehen Identitätsprobleme im Mittelpunkt, d.h. er sucht nach Ansatzpunkten für Selbstbestätigung und für den Aufbau einer biographischen Kontinuität. Der Berufsstart an einem betrieblichen Arbeitsplatz fordert die Ausgestaltung der bisher nur antizipierten Identität.

„Berufliche Sozialisation in ihren latenten und manifesten Aspekten handelt also nicht nur von Anpassung an die Arbeitsbedingungen und die betrieblichen Herrschaftsstrukturen, sondern auch von Chancen und Barrieren der Konkretisierung von Identitätsentwürfen.“

Arnold bezeichnet den durch Anpassung gekennzeichneten Arbeitsprozeß als schädlich für die „Realisierung positiver Identitätsentwürfe“. Die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit ist innerhalb dieser Strukturen nicht möglich.

Nach Mühlbauer beeinflussen die Arbeitsbedingungen in ihrer technischen und ablauforganisatorischen Form die Person. Ebenso verhält es sich mit den berufs-spezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten. Die Arbeitstätigkeit wirkt sich auf die „Reproduktion“ der betroffenen Individuen aus. Das soziale Handeln außerhalb des Betriebs wird durch die Arbeitstätigkeit beeinflusst und wirkt sich auch auf die persönliche Einstellung gegenüber anderen Lebensbereichen aus.

Groskurth hat 1979 eine Kette von Sozialisationswirkungen aufgestellt, die der Komplexität einer Aufgabenstellung eine sozialisierende Wirkung unterstellt. Demnach führt eine anforderungsarme Tätigkeit zu sinkender Motivation bei den Betroffenen. Neben der objektiven Komponente der Komplexität sind hierbei

auch subjektive Elemente zu berücksichtigen. Ob eine Arbeitstätigkeit als Überforderung bzw. Unterforderung erachtet wird, hängt vom subjektiven Anspruchsniveau ab.

2 Empirische Untersuchungen

Zur beruflichen Sozialisationsforschung existieren zahlreiche empirische Untersuchungen, die der Frage des Zusammenhangs von Person und betrieblicher Umwelt nachgehen. Sie umfassen jedoch nur Ausschnitte aller Facetten beruflicher Sozialisation. Während einige den Fokus auf sozialstrukturelle Merkmale richten, stellen andere die Bedeutung der konkreten Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt. Ein vollständiges Bild des hochkomplexen Sozialisationsprozesses ist aufgrund der isolierten Betrachtung einzelner sozialisationsrelevanter Merkmale nicht möglich. Ähnlich verhält es sich mit den relevanten Persönlichkeitsmerkmalen. Die einzelnen empirischen Untersuchungen beziehen die jeweiligen Umweltfaktoren auf unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale. Ein Bezug zu den unten aufgeführten Theorien ist nur bedingt möglich, da die durch ihre Operationalisierung empirisch zugänglich gemachten theoretischen Begriffe an inhaltlichem Umfang verlieren und auf einzelne Variablen reduziert werden. Deshalb werden im weiteren Empirie und Theorie nicht zueinander in Bezug gesetzt.

So beinhalten die Untersuchungen von Kohn und Schooler zwar interaktionistische Elemente (->3.5 interaktionistische Theorie), sind aber nicht explizit deren theoretischem Rahmen zugeordnet.

Die Untersuchungen von Kohn und Schooler am ‚National Institute of Mental Health‘ in den USA gelten als prototypisches Beispiel für eine ‚sozialstrukturelle Sozialisationsforschung‘. Sie untersuchten die Einflüsse der Sozialstruktur auf das Denken und Handeln von Individuen. Zu Beginn ihrer Untersuchungen steht der Einfluß der Schichtzugehörigkeit im Mittelpunkt, während sich im weiteren Verlauf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitstätigkeit als starke Einflußfaktoren auf die Persönlichkeit herauskristallisieren.

Kohn und Schooler haben mit ihren umfangreichen Untersuchungen den empirischen Nachweis für betriebliche Sozialisationsprozesse erbracht. Sie konnten zeigen, daß zwischen der Arbeitstätigkeit und der Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitenden ein signifikanter Zusammenhang besteht. Die Persönlichkeit wird durch Arbeit geformt. Die Arbeit ist Schnittpunkt zwischen dem Individuum und dem Gesellschaftssystem. Kohn und Schooler

sehen berufliche Sozialisation vorwiegend durch die Arbeitsstrukturen, die sogenannten „strukturellen Imperative“, bedingt. Sie bestehen aus der inhaltlichen Komplexität der Aufgabenstellung, dem Grad der Überwachung der Person und der Rolle der Routine. Die Arbeitsstrukturen beeinflussen die „geistige Beweglichkeit“ der Person, die Motivation und die „sozialen Bezüge“ der Arbeit. Geistige Beweglichkeit ist sowohl Voraussetzung als auch Folge von selbstbestimmten und komplexen Tätigkeiten. Umgekehrt führen fremdbestimmte und monotone Tätigkeiten zu einer Regression in der Persönlichkeitsentwicklung.

Einen guten Überblick über empirische Untersuchungen zum Thema beruflicher Sozialisation –darunter auch die Studien von Kohn und Schooler- gibt Hoff. Er strukturiert diese anhand zweier Dimensionsbereiche; einen des Berufes oder des Arbeitsplatzes und einen psychologischen Dimensionsbereich: Die Dimension des Berufes und des Arbeitsplatzes umfaßt die drei Kategorien globale Indikatoren, Dimension des Arbeitsinhalts und die Dimension der Arbeitsformen.

Globale Indikatoren sind der berufliche Status oder die Berufsgruppe und das Einkommen oder ähnliches. Die Dimension des Arbeitsinhalts umfaßt den Umgang mit Personen, Symbolen oder Sachen, das Qualifikationsniveau der Arbeitstätigkeit und die Komplexität bzw. Vielfalt und die Problemhaftigkeit der Arbeitsinhalte. Zu der Dimension der Arbeitsformen gehören der Kontrollspielraum, die Selbstständigkeitsanforderungen, die Verantwortung des Individuums, sowie die zeitlichen und räumlichen Dispositionschancen, die sozialen Beziehungen, Belastungen, Arbeitssicherheit und vieles mehr.

Im psychologischen Dimensionsbereich unterscheidet Hoff die sozialisations-relevanten Persönlichkeitsmerkmale nach vier Bereichen; den emotional-motivationalen, den kognitiven, den sozialkognitiven und den Kontrollbereich.

Der emotional-motivationale Dimensionsbereich umfaßt die geistige Gesundheit, die intrinsische Motivation, das Selbstbild bzw. Selbstvertrauen, den Grad der Depressivität und die aktive Orientierung der am Arbeitsprozeß beteiligten Akteure. Unter den kognitiven Bereich fällt v.a. die intellektuelle Flexibilität. Der sozialkognitive Bereich beinhaltet die Kommunikation und entsprechende

Fähigkeiten, das Moralbewußtsein, die sozialen Orientierungen und die Konformität gegenüber Regeln und Normen der Individuen.

Die Kontrolldimension umfaßt den "locus of control", den Grad der Entfremdung und den Grad der subjektiv empfundenen Autonomie.

Dieses Kategorienschema kombiniert er mit der Unterscheidung von Verhalten und Handeln als "Ausmaß der Restriktivität", um die subjektiven und objektiven Anteile verschiedener Kategorien messen zu können.

Beim Verhalten hat das Individuum wenig oder gar keine Einflußmöglichkeiten auf die Umwelt, sondern wird weitgehend von der Umwelt bestimmt. Im Gegensatz dazu findet beim Handeln eine Interaktion zwischen sozialer Umwelt und Individuum statt.

„[D]ie dem Individuum vorgegebenen und äußeren situativen Kontexte - lassen sich nach dem Maß an Restriktivität beziehungsweise ‚objektiver‘ Kontrolle unterscheiden, mit dem entweder Verhalten als Reaktion auf und Anpassung an die situativen Umstände erzwungen, oder aber Handeln als deren Aus- und Umgestaltung möglich wird.“

Der Grad der Restriktivität mißt die Stärke der Kontrolle des Individuums im Arbeitsprozeß. Hoff operationalisiert die Dimension Kontrolle mit den Variablen

- Zeitstruktur, d.h. die Möglichkeit der freien Zeiteinteilung,
- Bewegungsraum, d.h. die örtliche Gebundenheit des Arbeitsplatzes,
- soziale Beziehungen, d.h. die Möglichkeit zu Kontakten mit Kollegen,
- Verantwortung/Überwachung, d.h. der Grad der Eigen- bzw. Fremdkontrolle,
- Qualifikationsanforderungen, d.h. den Grad der Entscheidungsbefugnis über Ziel der Arbeit und
- Belastungen/Beanspruchungen durch statische oder dynamische Arbeit.

3 Berufliche Sozialisationstheorien

3.1 Modernisierungs- und Individualisierungstheorie

Bei der in Anlehnung an Beck entwickelten Modernisierungs- und Individualisierungstheorie wird das „paradoxe Verhältnis von sozialem Zwang und individueller Freiheit“ in den Mittelpunkt gestellt. Die Auswahl aus vorgegebenen Mustern (z.B. Schule: Haupt-, Realschule oder Gymnasium) sind Entscheidungen, die die Persönlichkeit beeinflussen. Sie erfordern und fördern die Entwicklung von Fähigkeiten wie Planungskompetenz, Durchsetzungsfähigkeit oder „Enttäuschungsfestigkeit“.

3.2 Arbeitspsychologische Handlungstheorie

Vertreter der arbeitspsychologischen Handlungstheorie erachten die Arbeitsaufgaben als zentralen Aspekt der beruflichen Sozialisation, da sie als Schnittstelle zwischen Organisation und Person fungieren. Es sind vor allem drei sozialisationswirksame Faktoren, die bei der psychologischen Handlungstheorie im Blickpunkt stehen. Die Handlungsspielräume, die Qualifizierungsprozesse und die Komplexität der Tätigkeit. Die Handlungstheorie hat das normative Ziel, betriebliche Arbeitsprozesse entsprechend den Einflußfaktoren persönlichkeits-fördernd zu gestalten.

Mit Hilfe der psychologischen Handlungstheorie können die Auswirkungen „fachlicher Qualifikationsprozesse“ auf die Persönlichkeitsstrukturen erfaßt werden. Sie liefert eine differenzierte Meßlatte für Grade kognitiver Erfordernisse gegenständlicher Tätigkeit. Ihre Hauptaussage besteht darin, daß Lern- und Denk-prozesse von der Komplexität der Aufgabenstellung abhängen. Komplexe Aufgaben erfordern einerseits flexibles Denken, andererseits wird flexibles Denken gefördert. Im Umkehrschluß führt eine monotone Tätigkeit zur Verkümmern der geistigen Fähigkeiten.

3.3 Arbeits- und Berufssoziologie

In der berufs- und arbeitssoziologischen Betrachtungsweise ist berufliche Sozialisation vor allem ein Selektionsmechanismus. Sozialstrukturelle Merkmale wie die Schichtzugehörigkeit oder das Geschlecht beeinflussen die Entwicklung der Person. Die Prägung der „sozialen Identität“ ist die wesentliche Folge von beruflichen Sozialisationsprozessen. Berufliche Sozialisation dient im wesentlichen der Reproduktion sozialer Ungleichheit.

Eine Wechselwirkung zwischen Individuum und Umweltfaktoren wird nicht betrachtet. Es wird lediglich von einer einseitigen Beeinflussung des Individuums durch die Umweltfaktoren ausgegangen.

„In der berufs- und arbeitssoziologischen Betrachtungsweise stehen einmal Zusammenhänge zwischen Arbeitsteilung, Arbeitsmarkt sowie sozialer Ungleichheit und der Berufsstruktur und zum anderen das berufliche Handeln im Betrieb und die Prägung der sozialen Identität der Person durch die Arbeitstätigkeit im Mittelpunkt.“

Das Individuum ist in strukturelle Zwänge eingebettet, die den beruflichen Werdegang bestimmen. Die individuelle Entwicklung (Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung) ist durch schicht- geschlechts- und berufsspezifische Auslese-, Ausbildungs-, Sozialisations- und Karrieremuster gekennzeichnet, in denen sich die organisatorischen Erfordernisse der Arbeit und die hierarchische Strukturierung der Gesellschaft widerspiegeln.

3.4 Rollentheoretische Sozialisationstheorien

Bei den rollenbezogenen Sozialisationstheorien werden überwiegend die sozialen Umweltstrukturen betrachtet. Das Individuum ist darin nur Objekt. Hierbei ist zwischen dem struktur-funktionalistischem, dem auch der berufliche Habitus zugeordnet werden kann, und dem symbolisch-interaktionistischem Ansatz zu unterscheiden.

Während der funktionalistische Ansatz von einer einseitigen Prägung des Individuums durch Anpassung an gegebene Normen ausgeht, stehen beim symbolisch-interaktionistischen Ansatz die bewußte Verarbeitung dieser Normen durch das Individuum im Mittelpunkt.

In rollentheoretischer Sichtweise wird berufliche Sozialisation als Internalisierung von gesellschaftlichen Normen und betrieblichen Handlungsanforderungen betrachtet.

Das Individuum wird durch die Übernahme berufsspezifischer Handlungsstile in die betriebliche Arbeitsorganisation eingegliedert. Die Persönlichkeit entwickelt sich durch Rollenlernprozesse.

3.4.1 strukturell- funktionalistische Rollentheorie

Im Paradigma der strukturell-funktionalistischen Rollentheorie wird von sozialen Normen ausgegangen, die von dem einzelnen erlernt werden müssen. Das Individuum nimmt im Betrieb eine Rolle ein, d.h. eine Position in der betrieblichen Hierarchie, an die solche Verhaltenserwartungen geknüpft sind. Berufliche Sozialisation bedeutet hier, seine Rolle zu lernen, wie sie zum Beispiel Verhaltenserwartungen wie Genauigkeit oder Zuverlässigkeit zum Ausdruck bringen.

Berufliche Sozialisation ist ein Prozeß sozialen Lernens, dessen Ziel die Übernahme einer bestimmten Berufsposition in der Gesellschaft ist. Die Berufsposition selbst stellt ein Rollenbündel dar.

Dabei wird nur die objektive Seite beruflicher Sozialisation betrachtet. Subjektive Elemente sind nicht enthalten; das Individuum hat keinen Einfluß auf die sozialen Umweltfaktoren.

„Vom Sozialisanden her gesehen ist dieser Prozeß der Aneignung technischer Kenntnisse und normativer Orientierungen, die nötig sind, den verschiedenen Rollen gerecht zu werden.“

Das Ergebnis der beruflichen Sozialisation ist die Identifikation mit der Berufsrolle.

„Wer in eine neue Position eintritt, verändert damit auch seine soziale Identität. Indem der einzelne die Erwartungen, Rollen und Werte übernimmt, ... gewinnt Sozialisation das Merkmal der Persönlichkeitsänderung. [...] [Eine] andere Komponente sei die, daß die berufliche Sozialisation auch aktive Beteiligung eines kreativen Potentials sozialer Persönlichkeit anstrebt.“

3.4.2 beruflicher Habitus

Die Prägung der sozialen Identität kommt im Konzept des „beruflichen Habitus“ noch stärker zum Ausdruck. Auch hier wird von einer einseitigen Beeinflussung des Individuums durch betriebliche und soziale Umweltstrukturen ausgegangen. In der sozialen Umwelt stehen feststehende Regeln, die vom Individuum übernommen werden müssen.

„Der berufliche Habitus ist ein stabiles System verinnerlichter Handlungsregeln, die nicht nur der Anpassung an die Arbeitsanforderungen, sondern auch der Selbstinterpretation und Deutung gesellschaftlicher Verhältnisse dienen. Es sind insbesondere die sozialen Anforderungen beim Erlernen und Ausüben eines Berufs, wie z.B. Umgangsformen und Sprachstil, die Personen mit einem gleichen Habitus, also mit gemeinsamen Denk- und Beurteilungsmustern sowie Handlungsschemata hervorbringen.“

Beim beruflichen Habitus stehen auf Seite der sozialisationswirksamen Faktoren insbesondere die Klassenlage mit ihrer Wirkung auf die Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster im Mittelpunkt.

Geht man von der „Gültigkeit“ des Ansatzes des beruflichen Habitus aus, dann prägen die Erfahrungen am Arbeitsplatz den Charakter und die Handlungsmöglichkeiten einer Person stärker als die Sozialisationsinstanzen Elternhaus und Schule. Die Erfahrungen am Arbeitsplatz führen zu einer „Standardisierung des Verhaltens“. Der Einzelne paßt sich den alltäglichen fachlichen und sozialen Verhaltenserwartungen an und erwirbt dadurch einen „beruflichen Habitus“, der Teil seiner Persönlichkeit ist. Im beruflichen Habitus sind die typischen Merkmale der Mitglieder eines Berufes enthalten. Weiter wird das Individuum in die hierarchisch gegliederten Arbeitsvollzüge eingegliedert. Die Identität wird durch das Prestige seiner Stelle beeinflusst.

3.4.3 symbolisch- interaktionistische Rollentheorie

Der symbolisch-interaktionistische Ansatz kann einerseits als Kritik am funktionalistischen Ansatz gesehen werden, andererseits ist er eine Erweiterung bzw. Weiterführung davon.

Die Rollenerwartungen, wie sie im funktionalistischen Ansatz an ein Individuum gestellt werden, sind widersprüchlich und erscheinen dadurch interpretations- und gestaltungsbedürftig. Die Identität eines Individuums entsteht durch die

Vermittlung von unterschiedlichen Erwartungen verschiedener Partner mit den eigenen Interessen. Dabei wird zwischen „sozialer“ und „personaler“ Identität unterschieden. Soziale Identität ist „die durch die Individuen wahrgenommene Struktur der an sie gerichteten Rollenerwartungen“, während die personale Identität „deren bewußte Verarbeitung durch diese Subjekte und im Sinne dieser Subjekte“ ist.

Im symbolisch-interaktionistischen Ansatz werden die verschiedenen Verhaltenserwartungen nicht mehr passiv internalisiert, sondern das Individuum setzt sich aktiv mit diesen auseinander, indem es sie reflektiert und gestalterisch auf sie einzuwirken versucht.

„Seine Identität vermag nur zu behaupten, wer fähig ist, seine Rollen, auch die jeweils ‚gespielte‘, aus einiger Distanz zu betrachten, sie zu interpretieren und sie - soweit deren Anforderungen nicht zueinander oder zu denen anderer Rollen und den Bedürfnissen des betreffenden ‚Spielers‘ passen - in Abstimmung mit Interaktionspartnern mehr oder weniger umzugestalten“.

Der symbolisch-interaktionistische Ansatz eignet sich besonders für Situationen mit komplexen sozialen Anforderungen und häufig wechselnden Handlungssituationen. Es werden Besonderheiten von Situationen erfaßt, um menschliches Handeln zu erklären.

3.5 interaktionistische Theorie der Persönlichkeitsentwicklung

Lempert betont mit seiner interaktionistischen Theorie der Persönlichkeitsentwicklung die Bedeutung der wechselseitigen Beeinflussung von Person und Umwelt. Das Individuum wird in ein Subjekt und ein Objekt aufgespalten. Wie in den rollentheoretischen Theorien wird das Individuum einseitig durch die soziale Umwelt geprägt. Andererseits ist die aktive Auseinandersetzung des Subjekts mit den Umweltstrukturen stärker ausgeprägt, als dies in der Theorie des symbolischen Interaktionismus der Fall ist.

Die sozialen Umweltstrukturen sind durch die Wahrnehmung und Deutung der Situation durch das Individuum geprägt und die Handlungen des Individuums wirken sich auf die Umwelt aus. Berufliche Sozialisation ist eine ständige Interaktion zwischen Umwelt und Person.

„Danach sind strukturelle Änderungen von Vorstellungs-, Denk- und Handlungsmuster, zum Beispiel Formen moralischen Urteilens, auf

Wechselwirkungen zwischen diesen Mustern einerseits und sozialen Strukturen andererseits zurückzuführen.“

Diese Sichtweise ermöglicht eine erweiterte Perspektive der beruflichen Sozialisation, als dies bei den rollentheoretischen Überlegungen der Fall ist. Der Sozialisationsprozeß wird sehr differenziert dargestellt.

„Die interaktionistische Theorie der Persönlichkeitsentwicklung erscheint als besonders geeignete Rahmenkonzeption, wenn es darum geht, Bedingungen, Prozesse und Produkte beruflicher Sozialisation zueinander in Beziehung zu setzen, weil diese Theorie jene Gegenstände umfassend und zusammenhängend ins Blickfeld rückt.“

Die interaktionistische Theorie besteht aus drei Elementen:

1. den sozialen Umweltfaktoren,
2. den individuellen Persönlichkeitsstrukturen und
3. den Interaktionen zwischen Umwelt und Person.

3.5.1 soziale Umweltfaktoren

Die sozialen Umweltstrukturen, also die ‚objektive‘ Seite, können in drei Ebenen unterteilt werden; Mikro-, Meso- und Makroebene:

Auf der **Mikroebene** befinden sich die konkreten sozialen Beziehungen, d.h. die unmittelbaren Kontakte (Interaktionen) mit Betriebsangehörigen und Außenstehenden und die gegenständlichen Bezüge. Darunter versteht Lempert die „vor allem sozial verursachte[n] und sozial folgenreichen materielle[n] Bedingungen beruflichen Arbeitens ... , besonders technische Mittel und Anlagen.“

Auf der **Mesoebene** befinden sich der Betrieb, die einzelnen Abteilungen und die Lebenslaufmuster. Jede Abteilung eines Betriebs hat eine andere Ausstattung, verschiedene Qualifikationen der Beschäftigten und einen unterschiedlichen „Geist“, die sozialisatorische Wirkungen besitzen. Beispielsweise entstehen in einem Großraumbüro andere Kommunikationsformen wie in einer mit Maschinenlärm angefüllten Produktionshalle. Ebenso prägen die verschiedenen Lebenslaufmuster der einzelnen Individuen ihre Persönlichkeit (insbesondere die Abweichung vom Standardlebenslaufmuster Bildungs-, Ausbildungs-, Erwerbs- und Nacherwerbsphase, wie z.B. Arbeitslosigkeit.)

Auf der **Makroebene** befinden sich der Beruf, die regionalen Arbeitsmärkte und die Branche.

Der Beruf ist in Anlehnung an Max Weber als

„ein spezielles, durch Ausbildung erworbenes ... ‚Bündel‘ von Kompetenzen [definiert], das an bestimmten Stellen gesellschaftlich organisierter Arbeit nutzbringend eingesetzt werden kann, und das für seinen ‚Besitzer‘ eine langfristig verfügbare Erwerbsquelle darstellt. Auf drei Merkmale kommt es an, wenn von einem Beruf gesprochen werden soll: Spezialqualifikation, Erwerbchance und Langfristigkeit.“

Der Arbeitsmarkt ist nach Berufssparten unterteilt, die bestimmte Qualifikationen voraussetzen. Die freie Wahl von Lehr- und Arbeitsstellen und damit die Handlungs- und Entwicklungsspielräume der Individuen hängen vom Arbeitsmarkt ab; bei Knappheit von Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätzen muß man nehmen, was man kriegt. Branchen haben unterschiedliche Arbeitsstrukturen, Erwerbsspektiven und Aufstiegschancen, mit denen unterschiedliche Sozialisationsprozesse einhergehen.

3.5.2 individuelle Persönlichkeitsstrukturen

Allgemeine Persönlichkeitsmerkmale werden durch berufsbedeutsame Sozialisationsprozesse beeinflusst und führen zur Bildung betriebsspezifischer Eigenschaften (z.B. die Präzision eines Uhrmachers. Diese können sich auch im Freizeitverhalten niederschlagen. Zum Beispiel ein Lehrer, der versucht seine Mitmenschen außerhalb der Schule zu "erziehen".

Nach Lempert gibt es verschiedene allgemeine Persönlichkeitsmerkmale, die sich durch Erfahrungen beruflicher und betrieblicher Ausbildung und Arbeit in ihrer Entwicklung beeinflussen lassen:

- „- das Kontrollbewußtsein, das heißt die vorherrschende Vorstellung von den bewegenden Kräften im eigenen Verhalten, Handeln und Leben,
- die moralische Urteilsfähigkeit, das heißt die Fähigkeit, für soziale Konflikte allgemein akzeptable Lösungen vorzuschlagen und (für vernünftige Menschen) überzeugend zu begründen, sowie
- die soziale und personale Identität, das heißt auch: individuelle Einzigartigkeit und Authentizität.

Hierbei ist Identität ein weit gefaßter Begriff. Darunter fallen Persönlichkeitsmerkmale, wie Leistungsmotivation oder kognitive Kompetenzen.

3.5.3 Person-Umwelt-Interaktion

Welche Wechselwirkungen bestehen nun zwischen der Umwelt und der Person?

Wie beeinflusst die Umwelt die Person und umgekehrt? Die interaktionistische Theorie der Persönlichkeitsentwicklung umfaßt drei Elemente der Interaktion:

- „die Wahrnehmung und Deutung der objektiven sozialen Umwelt durch die interagierende Person,
- die kognitive und emotionale Verarbeitung dieser Wahrnehmungen und Deutungen, das heißt ihre rationale Beurteilung und gefühlsmäßige Bewertung, auch die gedankliche Vorwegnahme künftiger Ereignisse, Zustände und Entwicklungen, sowie
- das umweltbestimmte, reaktive Verhalten und das stärker selbstbestimmte, aktive Handeln.“

Die Interaktion zwischen Person und Umwelt sind hier aufgrund des komplexen Zusammenspiels nur stark verkürzt dargestellt. Den Fokus der Interaktionen bildet das Verhalten und Handeln eines Individuums. Durch das Verhalten und Handeln werden einerseits die Umweltbedingungen gestaltet und andererseits die Persönlichkeitsstrukturen beeinflusst. Das Verhalten seinerseits ist von den Persönlichkeitsstrukturen und den sozialen Umweltstrukturen geprägt. Die Prägung erfolgt dabei nicht direkt, sondern über die Wahrnehmung bzw. Deutung einer Situation und der kognitiven und emotionalen Verarbeitung von Situationen.

Das Individuum ist einerseits in seiner Freiheit durch vorgegebene Strukturen eingeschränkt, andererseits kann sich die Persönlichkeit durch Auseinander-setzung mit und Gestaltung der sozialen Umweltbedingungen entfalten.

4 Fazit

Der Betrieb ist eine Sozialisationsinstanz wie Schule und Familie. Betriebliche Sozialisationstheorien beschäftigen sich mit den Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Umwelt und Individuum.

Der Prozeß der beruflichen Sozialisation ist sehr vielschichtig. Die einzelnen Theorien sind überwiegend fachgebunden. Die sozial- und verhaltenswissenschaftlichen Theorien zur beruflichen Sozialisation behandeln nur Teilaspekte des Sozialisationsprozesses.

Einen ersten Ansatz für ein integratives Konzept beruflicher Sozialisation stellt die interaktionistische Theorie der Persönlichkeitsentwicklung dar. In dieser werden sozialisationsrelevante Umweltfaktoren und Persönlichkeitsmerkmale in ihrem wechselseitigen Bezug sehr differenziert betrachtet.

Dennoch stellt die interaktionistische Theorie noch kein geschlossenes System für eine umfassende Theorie der beruflichen Sozialisation dar. Es fehlt ein integratives Konzept, in dem die sozialisationsrelevanten Merkmale der verschiedenen Theorierichtungen integriert sind.

Literaturverzeichnis