

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort .....	V
<b>1. Abschnitt. Sozialisation und Berufswahl</b>	
1.1 <b>Gesellschaftsstruktur und Sozialisation</b> .....	1
1.1.1. Ungleiche Startbedingungen und schichtspezifische Selbstrekrutierung .....	1
1.1.2. Gesellschaftliche Ungleichheit und schichtspezifische Sozialisation ...	5
1.1.3. Neuere Differenzierungen nach Lebensstilen und sozialen Milieus ..	11
1.1.4. Soziale Herkunft und Verwaltungslaufbahn .....	13
1.2 <b>Sozialisation in der Familie</b> .....	15
1.2.1. Familie als Institution, Realität und Mythos .....	16
1.2.2. Ziele und Leistungen familialer Sozialisation .....	18
1.2.3. Mängel familialer Sozialisation .....	20
1.2.4. Familiäre Sozialisation und Sozialstruktur .....	21
1.2.5. Familiäre Sozialisation und die Arbeit in Verwaltungsorganisationen ..	22
1.3 <b>Sozialisation in der Schule</b> .....	23
1.3.1. Funktionen des Schulsystems .....	23
1.3.2. Berufsbefähigung und Berufszuweisung als Ergebnis schulischer Sozialisation .....	24
1.3.3. Aktuelle Schulprobleme .....	27
1.4 <b>Sozialisation durch die Medien</b> .....	28
1.5 <b>Wertewandel und Berufseinstellung</b> .....	30
1.6 <b>Gründe für den Eintritt in den öffentlichen Dienst</b> .....	34
1.6.1. Die Anreizwirkung des öffentlichen Dienstes .....	34
1.6.2. Motive der Berufswahl und Eintrittsbereitschaft in den öffentlichen Dienst .....	36
1.7 <b>Auswahl der Bewerber</b> .....	39
<b>2. Abschnitt. Strukturelle Gegebenheiten großer Organisationen</b>	
2.1 <b>Organisationen als vorgegebene soziale Systeme</b> .....	45
2.1.1. Soziale Systeme: Begriffsbestimmung und Funktion .....	45
2.1.2. Der Ansatz von Talcott Parsons .....	46
2.1.3. Der Ansatz von Niklas Luhmann .....	48
2.1.4. Der Ansatz von Gareth Morgan .....	51

Sozialisation

V

## Inhaltsverzeichnis

2.1.5	Kybernetische Grundbegriffe .....	52
2.1.6	Die Organisation als offenes System – der Grundgedanke der Kontingenztheorie .....	56
2.2	<b>Bürokratische Grundstruktur der Verwaltung</b> .....	58
2.2.1	Der Idealtypus der Bürokratie .....	58
2.2.2	Bürokratische Strukturen als Folge bestimmter Einflussgrößen .....	61
2.2.3	Vor- und Nachteile bürokratischer Organisation .....	64
2.3	<b>Perfektionierung bürokratischer Strukturen</b> .....	67
2.3.1	Beispiele für eine überaus starke Bürokratisierung .....	67
2.3.2	Der Begriff der totalen Institution .....	68
2.3.3	Überkomplizierung, Übersteuerung und Überstabilisierung großer Organisationen .....	69
2.4	<b>Auflockerung bürokratischer Strukturen</b> .....	70
2.4.1	Alternativen zur bürokratischen Organisation .....	70
2.4.2	Auflockerung bürokratischer Strukturen im Organisationsalltag .....	73
2.4.3	Zum Abbau bürokratischer Strukturen in der öffentlichen Verwaltung .....	77
2.4.4	Die Chaostheorie als jüngster Angriff auf die Bürokratie .....	80
2.4.5	Lean Management: Die neue Ideologie .....	83

### 3. Abschnitt. Psychologische Grundlagen menschlichen Verhaltens

3.1	<b>Beweggründe menschlichen Handelns</b> .....	88
3.1.1	Problemstellung .....	88
3.1.2	Allgemeine Determinanten des Verhaltens – die Verhaltensformel von Kurt Lewin .....	89
3.1.3	Energetisches Triebmodell – die Libidotheorie von Sigmund Freud ..	90
3.1.4	Motivation nur durch Lohn – der ökonomische Motivationsansatz von F.W. Taylor .....	91
3.1.5	Bedürfnislisten – die Bedürfnispyramide von A.H. Maslow .....	91
3.1.6	Hygienefaktoren und Motivatoren – das Zweifaktorenmodell von F. Herzberg .....	92
3.1.7	Wert und Wahrscheinlichkeit – das Erwartungs-Valenz-Modell von V.H. Vroom .....	93
3.1.8	Leistungsabhängige Entlohnung – neotayloristische Besoldungsideen .....	95
3.1.9	Mythos Motivation – Ernüchterung durch R. K. Sprenger .....	97
3.2	<b>Soziale Wahrnehmung als Brücke zwischen Individuum und Umwelt</b> .....	98
3.2.1	Einstieg .....	98

## Inhaltsverzeichnis

3.2.2	Physiologisch-anatomische Einflüsse .....	99
3.2.3	Bedürfnisse .....	100
3.2.4	Sympathie und Leistungsfähigkeit .....	102
3.2.5	Bisherige Erfahrungen .....	102
3.2.6	Resümee .....	103
3.3	<b>Verarbeitung der Umwelteinflüsse durch Lernen</b> .....	104
3.3.1	Der Lernbegriff .....	104
3.3.2	Das Lernen von Reaktionen .....	105
3.3.3	Das Lernen am Erfolg .....	107
3.3.4	Das Lernen durch Nachahmen (Modellernen) .....	110
3.4	<b>Richtgrößen sozialen Handelns: Werte, Normen, Rollen und Einstellungen</b> .....	111
3.4.1	Integrationsfaktoren einer Gesellschaft .....	111
3.4.2	Funktionen soziokultureller Werte und Normen .....	112
3.4.4	Berufsbezogene Basiswerte der bürgerlichen Gesellschaft .....	116
3.4.5	Rollen .....	118
3.4.5.1	Definition der sozialen Rolle .....	118
3.4.5.2	Rolle als Zwang oder Halt .....	119
3.4.5.3	Weitere Grundbegriffe der Rollentheorie .....	120
3.4.6	Einstellungen .....	121
3.4.7	Einstellung und Verhalten .....	124
3.4.8	Kognitive Dissonanz .....	127
3.5	<b>Persönlichkeit</b> .....	129
3.5.1	Anlage – Umwelt .....	130
3.5.2	Typische Verhaltensmuster .....	132
3.5.3	Die Vielfältigkeit der Person .....	135
3.6	<b>Sprache und Interaktion</b> .....	136
3.6.1	Einstieg .....	136
3.6.2	Struktur und gesellschaftliche Vermitteltheit der Sprache .....	137
3.6.3	Die Sprache der Verwaltung .....	140
3.6.3.1	Der syntaktische Aspekt .....	141
3.6.3.2	Der semantische Aspekt .....	142
3.6.3.3	Der pragmatische Aspekt .....	145
3.6.4	Exkurs: Bürgertypologien .....	147
3.7	<b>Die Ebenen der Interaktion</b> .....	150

**4. Abschnitt. Mensch und Organisation:  
Aspekte gelungener Integration**

4.1	<b>Berufliche Sozialisation</b> .....	154
4.1.1	Ziel und Prozess der beruflichen Sozialisation .....	154
4.1.2	Die Mortifikationsangst .....	156
4.1.3	Rollenambiguität und die Verunsicherung der Neuen .....	158
4.1.4	Generelle Konflikte beim Eintritt in das Berufsleben .....	160
4.2	<b>Das Hineinwachsen in die Beamtenrolle</b> .....	162
4.2.1	Verwaltungsziele und die Schwierigkeiten ihrer Verinnerlichung .....	162
4.2.2	Integration durch informelle Gruppen und durch das Jahrgangs- geflecht .....	164
4.2.3	Rollenübernahme und Bewusstseinsveränderung .....	165
4.3	<b>Integrationsfaktor Gruppe</b> .....	167
4.3.1	Gruppen im Betrieb .....	167
4.3.2	Gruppenfunktionen .....	168
4.3.3	Gruppendruck .....	171
4.3.4	Kleines Einmaleins der Gruppenforschung .....	173
4.3.5	Teilautonome Arbeitsgruppen .....	176
4.4	<b>Verhaltenssteuerung durch Macht, Autorität und den Arbeits- prozess</b> .....	177
4.4.1	Die gesellschaftliche Bedingtheit des Gehorsams .....	177
4.4.2	Verhaltenssteuerung durch Macht .....	181
4.4.3	Verhaltenssteuerung durch Autorität .....	182
4.4.4	Verhaltenssteuerung durch den Arbeitsprozess .....	184
4.4.5	Verhaltenssteuerung durch Rituale .....	187
4.4.6	Die Chance der Machtausübung als integrative Kraft .....	191
4.4.7	Führung .....	192
4.4.7.1	Taylorismus .....	192
4.4.7.2	Human Relations .....	194
4.4.7.3	Führungsstile .....	195
4.5	<b>Belohnungen der Organisation für ihre Angehörigen</b> .....	199
4.5.1	Anreize und Belohnungen in Großorganisationen .....	199
4.5.2	Sinn und Zweck organisationsinterner Schichtung und Mobilität .....	201
4.5.3	Spezielle Aspekte der Beförderungspraxis .....	203
4.6	<b>Kameradschaftliche Bürokratie</b> .....	207
4.6.1	Erscheinungsform und Funktion der kameradschaftlichen Bürokratie .....	207

4.6.2	Kameradschaftliche Bürokratie als lebenswürdiger Schein .....	210
X 4.7	<b>Mikropolitik und Aufbau von Gegenmacht</b> .....	214
4.7.1	Mikropolitik als integrierende Kraft .....	214
4.7.2	Reduzierung von Vorgesetztenmacht .....	220
4.7.3	Zum Aufbau neuer Machtpositionen .....	224
4.7.4	Mikropolitik und Moral .....	230
4.8	<b>Bürokultur</b> .....	233
4.8.1	Schlagwort „Organisationskultur“ .....	235
4.8.2	Aspekte und Themen der Bürokrultur .....	236
4.8.3	Empirisch vorfindbare Typen von Bürokrultur .....	241
4.8.4	Bürokultur als integrierende Kraft .....	245
<b>5. Abschnitt. Mensch und Organisation:</b>		
<b>Aspekte gefährdeter Integration</b>		
5.1	<b>Widerstände gegen den Zwang zur Anpassung</b> .....	247
5.1.1	Die Organisation als Ärgernis .....	247
5.1.2	Widerstandsmotiv und Reaktanz-Theorie .....	249
5.1.3	Der Widerstand gegen Veränderungen in der Organisation .....	250
5.2	<b>Konflikte in der Organisation</b> .....	252
5.2.1	Einstieg .....	252
5.2.2	Soziale Konflikte als schöpferische und integrierende Kraft: positive Funktionen und Folgen .....	254
5.2.3	Soziale Konflikte als zerstörerische und desintegrative Kraft: negative Funktionen und Folgen .....	256
5.2.4	Ursachen und Träger innerorganisatorischer Konflikte .....	257
5.2.4.1	Konflikte mit Klienten am Beispiel Sozialamt .....	260
5.2.4.2	Konflikte um den neuen Chef .....	262
5.2.4.3	Mobbing .....	266
5.2.5	Grundsätzliche Vorschläge zur Lösung innerorganisatorischer Konflikte ..	271
5.3	<b>Abweichendes Verhalten und negative Sanktionen</b> .....	274
5.3.1	Formen abweichenden Verhaltens .....	274
5.3.2	Die Gründe abweichenden Verhaltens .....	274
5.3.3	Desintegration durch abweichendes Verhalten .....	278
5.3.4	Das Spektrum negativer Sanktionen .....	278
5.3.5	Desintegration durch negative Sanktionen .....	280

<b>5.4</b>	<b>Entfremdung als Ausdruck gescheiterter Integration</b> .....	281
5.4.1	Anomische Zustände und die allgemeine Entfremdung in und von der Gesellschaft .....	281
5.4.2	Entfremdung von der Arbeit .....	284
5.4.3	Entfremdung in der öffentlichen Verwaltung .....	289
5.5	<b>Distanzierung von der Berufsrolle und Rückzug ins Private</b> .....	291
5.5.1	Rollenidentifikation und Rollendistanz .....	291
5.5.2	Anzeichen von Rollendistanz aufgrund mangelnder Identifikation mit der Rolle .....	293
5.6	<b>Angst und Krankheit als individuelle Folgen erlebter Konflikte</b> ..	295
5.6.1	Einleitung .....	295
5.6.2	Angst .....	297
5.6.3	Angstentstehung .....	298
5.6.4	Grundrichtungen der Angst .....	302
5.6.5	Die Strategien des Ich gegen die Angst: die Abwehrmechanismen ..	304
5.6.6	Krankheit .....	307
5.6.7	Alkoholismus .....	310
<b>6.</b>	<b>Abschnitt. Bürokratische Sozialisation und ihre möglichen Verlaufsformen und Folgen</b>	
6.1	<b>Sozialisation bei innerer Akzeptanz der Organisation</b> .....	315
6.1.1	Entwicklung zum Aufsteigenden .....	315
6.1.2	Entwicklung zur bürokratischen Persönlichkeit .....	316
6.1.3	Entwicklung zum „Beamten neuen Typs“ bzw. „professionalisierten Bürokraten .....	318
6.2	<b>Sozialisation bei innerer Ablehnung der Organisation</b> .....	319
6.2.1	Entwicklung zum Büropathen .....	319
6.2.2	Rückzug, Apathie und Entwicklung zum Indifferenten .....	320
6.2.3	Passiver Widerstand .....	320
6.2.4	Aktiver Widerstand .....	321
6.3	<b>Bürokratische Sozialisation als Bilanzierungsvorgang: „Eigentlich ganz zufrieden“</b> .....	323
	Literaturverzeichnis .....	325
	Personenverzeichnis .....	353
	Stichwortverzeichnis .....	362