
Schweizerische Zeitschrift für Soziologie

herausgegeben von der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie
mit Unterstützung der Schweizerischen Geisteswissenschaftlichen Gesellschaft
(Schweizerische Akademie der Geisteswissenschaften)

Revue suisse de sociologie

publiée par la Société suisse de sociologie
avec l'aide de la Société suisse des sciences humaines
(Académie suisse des sciences humaines)

Inhaltsverzeichnis/Table des matières

J. KELLERHALS, F. GRETILLAT, P. Y. TROUTOT & G. WIRTH:
Ambiguïtés normatives de l'échange conjugal:
le problème de la norme d'équité 311

D. URBAN

Wissenschaftsentwicklung als Folge von Mobilitätsprozessen 329

M. VUILLE

Sociologie du travail social:
au sujet et au-delà des intentions 359

J.-D. DELLEY et L. MADER

Que faire des objectifs dans une étude
de mise en œuvre de la législation 385

H. GESER

Eine funktional-morphologische Theorie
der Berufsqualifikationen 399

R. FLUDER et W. SCHÖNI

Strukturelle Lage und dominante Bewusstseinsformen als
Bedingungen der Wahrnehmung objektivierbarer Interessen 435

Summaries in English 465

Index 469



Editions Georgi



Schweizerische Zeitschrift
für Soziologie
Revue suisse de sociologie

Contents of Volume 7 (1981) Number 3

J. KELLERHALS, F. GRETILLAT,
P.Y. TROUTOT & G. WIRTH
Conjugal Exchange: The Problem
of the Equity Norm 311

D. URBAN
The Development of Science,
a Consequence of Mobility 329

M. VUILLE
The Sociology of Social Work 359

J.-D. DELLEY & L. MADER
The Objectives in a Study
of the Implementation of Legislation 385

H. GESER
A Functional Morphology
of Occupational Qualifications 399

R. FLUDER & W. SCHÖNI
The Perception of Objective Interests
and the Means of Achieving It 469

Summaries in English 465

Index to Volume 7 (1981) 469

© 1981 Schweizerische Gesellschaft für Soziologie
Société suisse de sociologie.

ISSN 0379-3664

Erscheint dreimal jährlich
Publiée trois fois par an
Published three times per year.

Verwaltung, Abonnemente, Werbung:
Administration, abonnements, publicité:
Administration, subscriptions, advertising:
Editions Georgi/Georgi Publishing Company
CH-1813 Saint-Saphorin (Suisse/Switzerland)
Printed in Switzerland.

AMBIGUÏTÉS NORMATIVES DE L'ÉCHANGE CONJUGAL: LE PROBLÈME DE LA NORME D'ÉQUITÉ*

Jean Kellerhals

en collaboration avec F. Gretillat, P.Y. Troutot & G. Wirth

Département de Sociologie et CETEL, Université de Genève,
1211 Genève 4, Suisse

RÉSUMÉ

La famille, et le couple en particulier, est souvent présentée comme le lieu d'un échange *communautaire* par différence aux échanges *marchands*, propres notamment au système commercial. Cet article examine certains traits structurels de ces deux formes d'échange et analyse plusieurs conditions de leur compatibilité. Les rapports entre la position sociale des acteurs et les formes de compatibilité ou de tension entre les deux normes sont esquissés. L'importance, dans ce processus, du principe de réciprocité potentielle et celle du caractère fusionnel ou sectoriel de l'échange sont soulignés.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Familie, und vor allem das Ehepaar, wird oft als Ort *gemeinschaftlichen* Austausches dargestellt, im Unterschied zum *Güter*-Austausch, der insbesondere dem Handelssystem eigen ist. Dieser Artikel untersucht gewisse strukturelle Eigenschaften dieser beiden Austausch-Formen und analysiert mehrere Bedingungen ihrer Übereinstimmung. Die Zusammenhänge zwischen der sozialen Stellung der Beteiligten und die Formen der Übereinstimmung oder der Spannung zwischen den beiden Normen sind skizziert. In diesem Prozess ist die Wichtigkeit des Prinzips der potenziellen Gegenseitigkeit und des fusionnellen oder sektoriellen Charakters des Austausches hervorgehoben.

1. INTRODUCTION

En matière conjugale et familiale, le processus de privatisation contraint les conjoints à déterminer — implicitement ou explicitement — les *dimensions* de leur échange, à savoir :

- a) les objectifs sur lesquels mettre l'accent;
- b) la manière de produire des ressources et de les gérer;
- c) l'ampleur des secteurs sur lesquels faire porter l'échange;
- d) les principes d'équité, ou normes d'échange, qui président aux relations.

Certes, à ces divers propos, la culture fournit des sortes de modèles qui balisent les comportements. Mais les premiers sont loin d'avoir une cohérence, une invariance et une légitimité telles que toute latitude d'action soit éliminée. Dès lors, la question de savoir quelles *images-guides* s'élaborent quant à ces dimensions, et quels en sont leurs déterminants, devient centrale pour la compréhension

*Ce texte est celui d'une communication présentée aux Journées d'études de la Société française de sociologie, Nantes, 1980. Les données sont extraites de l'étude "Réalité sociale et droit du mariage" menée par J. Kellerhals, J.F. Perrin et G. Steinauer. Une analyse plus complète du thème des ambiguïtés normatives figure dans Kellerhals; Perrin; Steinauer; Vonèche & Wirth, "Images et pratiques du mariage" (sous presse).

de la dynamique des relations familiales. C'est à certains aspects de ce problème que s'attache notre article. On évoquera surtout l'ampleur — ou l'extension — de l'échange et les normes d'équité, les deux premiers thèmes ayant été plus fréquemment traités par de nombreux auteurs (cf. les diverses synthèses d'A. Michel). Mais nous aimerions montrer combien la problématique même de l'échange, et les déterminants de ses images-guides, s'articulent autour des capitaux virtuels ou actuels (notamment professionnels) des échangistes. On cherchera à préciser la nature de cette relation et à étayer nos considérations théoriques par quelques résultats.

2. PRIVATISATION ET AMBIVALENCE NORMATIVE

Plusieurs études historiques (cf., avec des accents divers, Ariès, Flandrin, Shorter, plus récemment Pillorget) ont analysé les facettes du processus de privatisation familiale. Or il convient, pour éviter les ambiguïtés, de préciser le sens que l'on attribue à cette notion. On tombera d'accord sur le fait qu'elle ne désigne pas le retrait de toute forme de contrôle social sur les comportements familiaux. Mais cela dit, l'idée de privatisation peut recouvrir deux réalités. La première est que l'union conjugale, échappant aux moules traditionnels et aux contraintes interpersonnelles, se donne elle-même pour finalité et dépend, dans son organisation, des seules volontés des conjoints (cf. aussi la conception "eudémoniste" de la famille, Michel, 1975, 131). Cela n'empêche pas, bien sûr, ceux-ci de puiser dans le stock des modèles de bonne conduite que leur propose leur milieu. La seconde acception du terme revient à qualifier de "privatisé" un comportement dont les modalités ne traduisent plus l'ancrage historique et social des acteurs, mais seulement des goûts et préférences de type psychologique. C'est souvent cela que l'on a entendu par "mariage romantique", à savoir que, quelles que soient les coordonnées sociales des conjoints, les motivations et formes d'organisation de l'union ne devraient dépendre que de variables de personnalité. Opérationnellement, on détecte cette seconde forme de privatisation lorsque aucune corrélation n'existe entre la structure d'un comportement et l'identité sociale des personnes ou des groupes. Les études sur l'homogamie (cf. Girard & Roussel, pour la France) ont montré que cette deuxième variante de la privatisation relevait plus de l'idéologie que de la réalité. Peut-on alors aller "plus loin" que le seul choix du conjoint et montrer que le rapport entre classes sociales, capitaux personnels et organisation conjugale peut se lire à d'autres niveaux encore? Après d'autres auteurs, nous l'avons fait en matière de division du travail et de répartition de l'autorité (Kellerhals & Steinauer 1976). Il est moins fréquent de voir cette problématique appliquée à la question des normes d'échange et à l'extension de celui-ci.

Dans sa première acception, la privatisation demande donc aux conjoints de définir les principes d'équité gouvernant leurs échanges. Or, dans ce domaine, il y a affrontement d'"universaux", au sens que Landecker donne à ce terme. On trouve, dans la société en général, une règle "sociétaire" d'échange, fonctionnant selon le principe du "à chacun selon ses prestations; de chacun selon ses dépen-

ses". C'est ainsi que fonctionnent les échanges commerciaux. Mais dans le même temps que se développait, historiquement, l'échange marchand, une expression symbolique d'échange "gratuit" intervenait de manière récurrente : le courant de l'amour courtois, puis la Préciosité, qualifiaient d'"amoureuse" une relation qui remet en cause les privilèges, qui dépasse le principe d'accumulation pour mettre au premier plan le partage, constituant par là une sorte de contre-modèle par rapport à l'échange marchand (cf. les travaux de Rougemont, Nelli, Pillorget, Tristan, etc., relatifs à ces courants littéraires et à leur progressif et difficile commerce avec les pratiques matrimoniales). La règle d'échange est ici que "chacun reçoit selon ses besoins et offre selon ses possibilités".

La relation conjugale privatisée est ainsi confrontée à une sorte de conflit de légitimité. Les valeurs doivent-elles s'y échanger sur une base communautaire ou sur une base sociétaire ? (On définira plus exactement ces termes.) Il existe plusieurs "solutions structurelles" à ce problème de conflit dans les principes d'équité gouvernant un échange, et l'on pourrait en repérer certaines dans l'histoire :

- L'homogamie, en assurant une certaine égalité des "mises", fait que l'application d'une règle communautaire ou d'une règle sociétaire aboutit au même résultat.

- La division "bourgeoise" du travail fait que les prestations de l'une sont estimées, en pratique, à l'aune des contributions de l'un : l'illusion (ou la réalité : le propre d'un tel système est que justement on ne peut le savoir) de l'application d'une norme communautaire peut demeurer. Remarquons qu'il ne s'agit vraiment d'une solution structurelle que si les capitaux de l'une ne peuvent trouver en fait preneur que dans le cadre du mariage, et non seulement si la femme n'exerce pas de profession à l'extérieur.

- L'absence de ressources ou capitaux autres que directement nécessaires à la survie fait que le problème des normes d'échange des valeurs ne se pose guère, même s'il n'est pas théoriquement résolu. On reconnaît ici la perspective d'Engels sur les conditions historiques de la croissance de la monogamie au sens étymologique (avec, d'ailleurs, l'ambiguïté classique relative à la notion de minimum).

- L'accent mis, au niveau idéologique, sur la différence de nature des échangistes, chacun étant supposé doté de qualifications spécifiques et innées, interdit aux comparaisons de se faire trop précises et trop lancinantes.

- L'impossibilité (ou la grande difficulté concrète) d'obtenir certains biens (statut, parenté, surface sociale, etc.) en dehors du mariage et de ses corrélats empêche — en légitimant divers "sacrifices" — la question de la valeur de se poser dans les faits.

On peut observer aujourd'hui que bien peu de ces "solutions structurelles" théoriques fonctionnent, ou qu'elles ne fonctionnent qu'à des moments assez limités de l'échange ; si bien qu'après être resté latent ou avoir semblé résolu, le problème de la contradiction culturelle des normes d'équité surgit avec force. Le développement du salariat, associé à la rétribution différenciée du travail professionnel en fonction de la formation, fait que la production interne à la famille peut être

évaluée selon plusieurs critères : à la valeur potentielle des services sur le marché, ou à l'aune du salaire qui aurait été acquis par l'insertion professionnelle, et dans les deux cas en tenant compte ou non de toute l'expressivité qui passe à travers un service de type instrumental. La mobilité professionnelle *intragénérationnelle* peut déséquilibrer, en marquant un fossé entre les conjoints, les solutions un peu factices de l'homogamie et mettre en lumière l'épineuse question de l'attribution d'un "surplus" éventuel à l'un ou l'autre des conjoints. Le développement de circuits commerciaux offrant diverses prestations autrefois presque exclusivement produites dans le cadre familial contraint à une sorte de comparaison rationnelle entre les gains et coûts de l'une ou l'autre formule. La possibilité, évidente aujourd'hui, de mener une relation sentimentale en dehors de toute institutionnalisation conduit à se poser la question de l'"extension" de l'échange, tant dans le temps que dans l'"espace" des divers genres de capitaux individuels. Un accent de plus en plus prononcé — au niveau idéologique — sur l'égalité des conditions féminine et masculine, en réciprocité de perspective avec une mobilité de rôle (ménager et professionnel) féminin assez marquée, obligent à plus de précision et moins d'arbitraire dans la comparaison des prestations respectives au sein de la famille.

Dès lors qu'il n'existe pas vraiment de solution "macro"-structurelle toute prête au problème de la valeur, et qu'il y a contradiction d'universaux quant aux modalités de l'échange, quelles hypothèses peut-on faire sur les images-guides qu'élaborent les conjoints et les rapports que ces images entretiennent avec les capitaux dont disposent, chacun de leur côté, les échangistes? Quelles stratégies sont-elles mises en oeuvre pour résoudre, au plan individuel, ce problème de double légitimité : garder pour soi ses privilèges ou, parce "qu'aimer c'est donner", accepter de soumettre l'espérance de la rencontre à l'épreuve du renoncement?

Afin d'introduire à ces hypothèses, il est utile de se rendre compte que, indépendamment de toute solution concrète au problème de l'équité, celui-ci peut rester latent tant que le destin respectif des échangistes se confond, c'est-à-dire qu'"on est marié pour la vie". Quand l'"extension" est maximale, le problème perd de son importance concrète; on tentera incessamment de dire pourquoi. C'est également quand l'extension est maximale que semble — au plan idéologique — pertinente l'idée selon laquelle toute notre problématique de la contradiction normative passe "à côté" de la réalité matrimoniale. On pourrait objecter, en effet, que les individus fonctionnent de manière sociétaire à l'*extérieur* et de manière communautaire (toute idée de calcul étant donc éliminée) à l'*intérieur* (dans la famille). A la limite, on légitime l'échange sociétaire pour mieux faire fonctionner l'échange communautaire (pour bien "donner" à l'intérieur, il faut accumuler assez à l'extérieur). N'est-il pas courant d'entendre dire qu'en famille, on ne calcule pas; que c'est en ne calculant pas que l'on trouve la joie; que s'il fallait compter ce serait infernal? Mais voilà : il est aisé de s'apercevoir que de tels aphorismes ne paraissent légitimes que si l'extension est maximale. Dès que la probabilité d'une extension limitée devient socialement non négligeable (fréquence des divorces, par exemple, mais aussi possibilité, pour chacun, de jouer certaines de ses cartes ail-

leurs que dans la relation conjugale), on s'aperçoit que la confrontation normative prend toute son ampleur.

Mais avant d'aller plus loin dans nos hypothèses, matériaux et résultats, il convient que nous précisions bien les deux notions (extension et norme d'échange) que nous employons par la suite.

a) L'*extension* caractérise le nombre de domaines ou secteurs de l'existence que les partenaires conviennent de faire entrer dans l'échange. Il peut s'agir de fusion si l'on convient de tout référer au "nous-couple", dans l'instant et dans le terme. Il peut au contraire y avoir très large autonomie si l'échange affectif ne s'accompagne pas de vie commune. Les multiples "propriétés" ou capitaux individuels peuvent, du point de vue qui nous intéresse, être regroupés en catégories : temps, argent, affectivité et croyances. La question est de savoir si, dans la gestion de ces capitaux, le nous-couple doit l'emporter sur les je individuels qui le composent. Dans le contexte qui est le nôtre, il n'y a aucune raison a priori pour qu'une seule formule prévale ou que les conjoints soient spontanément d'accord.

b) La *norme d'échange* vise le principe d'équité qui doit gouverner les relations conjugales. Si celles-ci étaient clairement caractérisées comme les autres relations sociales, nul doute que le principe *sociétaire* serait retenu, qui veut que chacun soit rétribué en fonction de ses prestations ou paye en fonction de ses dépenses, sans qu'on tienne compte par ailleurs de la position (plus ou moins privilégiée) des échangistes dans les hiérarchies sociales. Mais on fait volontiers de la relation conjugale un contre-modèle, où le principe du don, *communautaire*, doit présider : toutes les ressources sont mises en commun, chacun puisant en fonction de ses besoins, sans que l'on tienne compte de ses apports. L'idée est donc, à travers l'échange, de rétablir une égalité entre partenaires, égalité toujours niée, à l'"extérieur", par la diversité des héritages. Entre la norme sociétaire, dont la propriété structurelle est d'agrandir le fossé qui sépare les échangistes, et la norme communautaire, qui vise à le combler, s'installe la norme de *péréquation* qui a pour but de maintenir l'écart constant. Ici, chacun paye non en fonction de ses dépenses, mais en proportion de son capital comparé à celui de l'autre. C'est donc, derrière cette coordonnée, la finalité même de l'union qui est en jeu. Dans le cadre de la privatisation, il n'y a à nouveau aucune raison de croire a priori au monopole d'un principe d'équité, ni au consensus des "échangistes" sur ce point.

Mais surtout le problème est rendu très complexe (pour le chercheur comme pour les conjoints!) par le fait que les biens échangés ne peuvent, sans que cela prête à discussion, être comparés à l'aide d'un critère univoque de référence. Des salaires, des services, des sentiments circulent, se combinent dans une même "prestation", formant par là un phénomène total (au sens que Mauss donne à ce terme dans son "Essai sur le don"). C'est dire qu'il convient d'écarter tout économisme sommaire comme modèle d'approximation de cet échange.

3. MATERIAUX ET HYPOTHESES GENERALES

C'est, bien sûr, pour les "nouveaux mariages" (grosso modo ceux qui se concluent dans la décennie 70-79) que les questions posées ici trouvent pertinence. Notre matériel sera constitué par une enquête longitudinale sur les attitudes et pratiques des jeunes mariés suisses résidant à Genève : le mariage a eu lieu en 74-75, les résultats présentés ici proviennent de la 3ème entrevue, 4 ans après. La femme et l'homme ont été interviewés séparément. La *mesure de l'extension* (cf. annexe I) s'est organisée autour des 4 genres de "capitaux" personnels évoqués plus haut : temps, argent, affection, croyances. A propos de chacune de ces dimensions, on a proposé aux conjoints de résoudre deux "problèmes de fonctionnement", chacun de ceux-ci visant à savoir s'il est préférable ou plus légitime de privilégier l'autonomie de chacun, son droit à la libre disposition de ses "biens", ou s'il convient plutôt de soumettre l'ensemble des biens au nous-couple. On a ensuite constitué un indice additif, dont les valeurs caractérisent simplement le nombre de domaines que tel conjoint accepte de faire entrer dans l'échange. Pour ce faire, afin d'éviter diverses confusions, on n'a retenu qu'un problème par dimension.

On a restreint la mesure de la norme d'échange au domaine financier, domaine où les principes d'équité qui peuvent normer les échanges s'expriment avec plus de précision. On a construit divers "scénarios" (cf. annexe II) à propos desquels les sujets peuvent choisir entre une norme communautaire (tout est mis en commun; à la fin d'un "cycle d'échanges", les disparités initiales entre conjoints sont effacées), une norme péréquative (à la fin d'un cycle, les disparités initiales sont conservées, mais non agrandies) et une norme sociétaire (les disparités sont plus grandes à la fin qu'au départ). Par la diversité des scénarios, on a visé à faire varier divers paramètres qui nous paraissent modéliser le choix d'un principe communautaire (cf. hypothèses, ci-dessous) : la durée de l'échange, le caractère commun ou personnel des dépenses faites, l'ampleur de l'enjeu.

Notre hypothèse générale est que, dans le cadre d'une privatisation où s'affrontent les modèles de référence, les choix normatifs des individus traduisent bien un essai d'adéquation entre capitaux personnels et monde extérieur par le biais de l'échange conjugal plutôt qu'ils ne procèdent du seul modèle romantique. En ce sens, seule la première acception (cf. plus haut) de la privatisation correspond à une réalité. La seconde montre son caractère idéologique dès que l'on place les acteurs dans des situations où norme communautaire et norme sociétaire ne conduisent pas au même résultat pratique.

Cette hypothèse générale peut être décomposée.

Un premier terme de celle-ci est que le choix d'une norme d'échange communautaire dépend de ce que l'on appellera la *réciprocité potentielle*. On entend par là le fait que celui (celle) qui "donne en trop" sur un terrain ou à un moment donné (par le fait qu'il applique une norme communautaire) puisse être dédommagé sur un autre terrain, où le groupe l'estimerait débiteur. Ou du moins, qu'il puisse raisonnablement espérer être dédommagé. Le principe de réciprocité poten-

tielle fournirait la solution "individuelle" (par différence à "macro"-structurelle) à la confrontation normative. En ce sens, il doit y avoir corrélation entre d'une part la durée prévue de l'échange (forme diachronique de l'extension) ou l'extension telle que définie plus haut, et d'autre part le choix de solutions communautaires. Celles-ci sont associées à une extension maximale et une durée indéfinie. On prétendra, dans la ligne de cette hypothèse, que la restriction de l'extension ou de la durée amène à un retrait vers des normes péréquatives. Il est important de remarquer en passant que, dans le cadre de la privatisation, les conjoints sont partiellement "libres" de définir à tout moment cette durée et cette extension. Si cette latitude n'existait pas, le problème tel que formulé ici perdrait de son intérêt. Mais, par ailleurs, pourquoi un retrait vers des normes péréquatives et non pas sociétales? C'est que, ici comme ailleurs, les stratégies individuelles fonctionnent toujours à l'intérieur de marges autorisées par la culture. Or les normes sociétales sont tellement "disqualifiées" en matière de relation conjugale qu'il nous paraît que la stratégie de repli la plus probable est de type péréquatif.

Un deuxième terme de cette hypothèse est que le *conflit inter-individuel* entre les choix normatifs sera d'autant plus prononcé que les situations proposées sont caractérisées par une restriction de la durée ou de l'extension de l'échange d'une part, par une inégalité des "statuts" sociaux des partenaires d'autre part.

Un troisième terme est que le choix d'une norme communautaire est sensible au montant des enjeux et à l'équilibre relatif des prestations des conjoints. Lorsque l'enjeu est faible, et/ou les prestations estimées semblables, le choix de type communautaire est plus probable.

Un quatrième terme tient à ce que l'extension assignée à l'échange sera d'autant plus grande que la position des personnes sur les hiérarchies sociales est précaire, c'est-à-dire que la possibilité d'acquérir pouvoir, signification, prestige, intégration sur d'autres marchés que l'union conjugale est mince. En d'autres termes, on peut s'attendre à des normes d'extension plus fusionnelles dans les milieux populaires. Et cela d'autant plus, peut-être, qu'ils sont moins légitimés que d'autres, par la société, à élaborer et imposer des savoirs alternatifs en matière familiale, restant plus dépendant de longues stratégies de "familialisation" (cf. Donzelot, Joseph, Fritsch).

4. DE QUELQUES RESULTATS

4.1. Les normes d'échange

Le tableau 1, qui recense les problèmes proposés aux conjoints, fait clairement apparaître l'existence d'une pluralité des choix, par opposition à la concentration des réponses sur un seul "modèle" (p.ex. communautaire). Certes, dans les situations institutionnelles "normales" (couple marié, appartenant aux couches moyennes), le choix communautaire l'emporte (2/3 à 3/4 des réponses). Cela n'empêche pas le modèle péréquatif de prendre une importance certaine lorsque les situations présentées sont plus novatrices, moins usuelles. Il est très rare par

Tableau 1. Normes d'échange dans le cadre du mariage et en cas de divorce.

En % N = 349 H 349 F	<i>Scénario 1</i> couple non marié dépendances ménage		<i>Scénario 2</i> couple marié achat elle		<i>Scénario 3</i> couple marié dépendances ménage	
	H	F	H	F	H	F
Norme sociét.	20	17	11	17	3	1
Péréqua.	38	38	40	46	18	17
Commun.	40	45	46	36	77	80

En % N = 349	<i>Scénario 4</i> couple avec enf. répartit. surplus		<i>Scénario 5</i> divorce petite somme		<i>Scénario 6</i> divorce grosse somme	
	H	F	H	F	H	F
Norme sociét.	5	2	2	2	5	1
Péréqua.	18	19	30	22	59	52
Commun.	76	78	67	76	34	44

contre de rencontrer des choix normatifs de type sociétaire. Le conflit entre principe individualiste et principe de fusion semble donc s'exprimer, lorsqu'il existe, par le choix d'attitudes intermédiaires. La diversité des choix permet ainsi d'analyser brièvement quels déterminants sociaux sont à l'œuvre derrière les dimensions normatives de l'échange conjugal. On reprendra ce point plus bas.

Le *consensus* intraconjugal sur ces normes d'échange est loin d'être total. Lorsque la situation présentée est habituelle (p.ex. scénario 3), on trouve certes près de 60% de cas où l'accord normatif existe (cf. tableau 2). Par contre, ce niveau d'accord baisse nettement dès que les situations présentées s'éloignent du type "courant" de mariage.

La question qu'appelle un tel résultat est de savoir si le choix d'une norme communautaire tient pour les intéressés à la relation sentimentale comme telle (aimer, c'est donner) ou si, au contraire, ce n'est que lorsque la relation s'inscrit dans un cadre institutionnel précis que la norme communautaire fonctionne. L'extension indéfinie de l'échange dans la durée peut alors être liée au choix d'une norme communautaire par le biais du principe de réciprocité potentielle (cf. hypothèses). Or la comparaison entre les scénarios 1 et 3 montre clairement que les choix communautaires diminuent considérablement lorsque le problème présenté postule une durée finie de l'échange. Le repli sur la norme péréquative est marqué. En d'autres termes, la durée indéfinie apparaît comme une condition structurelle de la norme communautaire : le "sentiment" ne suffit pas à légitimer celle-ci dans les mentalités.

Dans la même perspective, on peut s'interroger sur le fait de savoir si le choix d'une norme communautaire ne tient pas, dans de nombreux cas, tant à la modicité des enjeux (les dépenses courantes absorbent l'essentiel) qu'à une relati-

ve égalité des prestations monétaires et de service dans le cas des "couches moyennes". Les scénarios "divorce" (nos 5 et 6) montrent assez nettement que le choix d'une norme communautaire ne tient pas seulement à la relation, antérieure et présente, des conjoints, mais au montant des enjeux : lorsque ceux-ci sont très élevés, on passe du communautaire au sociétaire. Ces données nous permettent de bien voir que, dès qu'un échange potentiellement conflictuel (à cause de la diversité des modèles historiques qui l'inspirent) n'est plus normé de l'extérieur, le degré de dissensus augmente nettement (cf. tableau 2).

Tableau 2. Consensus intra-conjugal sur les normes d'échange.

En % (N = 349)	Sc. 1	Sc. 2	Sc. 3	Sc. 4	Sc. 5	Sc. 6
Absence consensus	52	48	22	30	37	40
Consensus sociétaire	5	3	0	1	0	0
Consensus péréquatif	19	23	8	6	8	35
Consensus communautaire	23	23	63	62	53	20

En résumé, le choix d'une norme communautaire semble bien avoir des conditions structurelles : durée indéfinie de l'échange, relative égalité des prestations respectives et (on le montre plus bas) forte extension de l'échange. Le choix d'un principe donné d'équité correspond donc bien à une relation entre l'individu et le corps social autant (ou plus) qu'à une propriété intrinsèque de la "relation sentimentale".

4.2. Statut social et extension de l'échange

On a exprimé, dans le paragraphe consacré à nos hypothèses, les raisons pour lesquelles il semble logique d'anticiper des normes d'extension de l'échange variables selon la position sociale des conjoints. Appartenir aux milieux universitaires et para-universitaires, c'est disposer d'atouts économiques et culturels qui, en quantité et qualité, sont monnayables sur d'autres "marchés" que celui de la famille. C'est disposer en ce sens d'identités alternatives à celles procurées par la relation familiale. Il découle de cela que l'extension de l'échange devrait être, au plan normatif, plus limitée dans ces milieux.

C'est bien ce que montrent les résultats de l'enquête III. Le tableau 3 fait apparaître que la légitimité de l'autonomie des partenaires est d'autant plus affirmée que le statut socio-professionnel est élevé : le nous-couple cède en partie le pas à l'individualisme. A nouveau, on s'aperçoit que ce n'est pas le sentiment en tant que tel qui modèle l'échange, mais le rapport entre le couple et l'extérieur. En ce sens, il y a bien pluralité — et non pas modèle unique — du type romantique de sociabilité; par ailleurs, cette pluralité ne répond pas qu'à des facteurs psycho-

Tableau 3. Position sociale et extension.

En %	Hommes				Femmes			
	O	E	PU	U	O	E	PU	U
Autonome (3-4 pts)	6	12	8	14	9	11	38	52
Interméd. (2 pts)	24	22	42	37	33	31	18	26
Fusion (0-1 pt)	70	67	50	49	58	58	44	22
N = 100%	107	93	48	76	33	168	61	46

L'extension est calculée selon l'indice d'autonomie (de 0 à 4 points).

O = formation ouvrière; E = formation d'employé; PU = formation para-universitaire; U = formation universitaire.

logiques, mais exprime les situations de classe. Cette conclusion est renforcée par le fait que les écarts induits par les différences de formation socio-professionnelle sont plus évidents chez les femmes que chez les hommes. Or, on s'accordera à penser que les implications du mariage (en termes d'identité sociale, de statut socio-économique, etc.) sont plus marquées pour les premières. Moins définis, socialement, par le mariage, les hommes établissent un rapport plus faible entre le montant de leurs capitaux et l'extension qu'ils assignent à l'échange.

4.3. Statut, extension, normes

Nous observons plus haut un net rapport entre la durée de l'échange (indéfinie) et norme communautaire. On interprétait ce rapport par l'intervention d'un principe de réciprocité différée : ce que l'on donne "en trop" aujourd'hui peut être compensé ultérieurement. Si ce raisonnement est valable, il doit être possible d'observer des effets analogues dans un cadre synchronique. En ce sens, un échange plurisectoriel permet de penser que l'on compensera, sur un terrain donné, les "sacrifices" que l'on fait sur un autre en adhérant à la norme communautaire. Intervention, à nouveau, de la réciprocité potentielle.

Méthodologiquement, il nous faut tenir constant le niveau social, puisque nous venons d'observer que celui-ci est en rapport avec l'extension. La lecture du tableau 4 montre que plus l'extension est prononcée, plus l'impact de la norme communautaire est net. Selon les scénarios, des différences de détail apparaissent, intéressantes, mais leur interprétation sort du cadre de cette communication. Le principe de réciprocité potentielle semble donc bien jouer. Mais on s'aperçoit également que les variations de la norme d'échange en fonction de la norme d'extension sont plus prononcées là où les ressources disponibles sont élevées (cas des universitaires et para-universitaires) que lorsque ces ressources sont minces. L'enjeu, potentiel ou actuel, commande donc en partie le rapport entre extension et norme d'échange. L'existence de ce rapport entre extension et norme, en interaction avec

Tableau 4. Position sociale, extension et normes d'échange.

En %	Hommes				Femmes					
	OE		PUU		OE			PUU		
	aut.	fus.	aut.	fus.	aut.	int.	fus.	aut.	int.	fus.
<i>Scénario 1</i>										
sociétaire	35	19	16	12	33	10	17	17	4	24
péréquatif	27	37	59	36	38	48	38	45	39	19
communaut.	37	43	25	52	29	43	45	38	57	54
<i>Scénario 2</i>										
sociétaire	19	7	13	8	33	10	14	28	26	19
péréquatif	37	39	52	36	52	60	38	45	48	32
communaut.	41	52	30	56	14	30	48	23	26	46
<i>Scénario 3</i>										
sociétaire	6	3	3	2	0	2	2	2	0	0
péréquatif	21	12	40	13	33	21	8	40	13	8
communaut.	73	83	56	85	62	78	90	55	78	89
<i>Scénario 4</i>										
sociétaire	8	4	10	0	5	2	1	4	0	0
péréquatif	18	12	25	20	33	16	15	28	26	8
communaut.	75	83	64	80	62	83	84	68	70	89
N = 100%	63	137	63	61	21	63	117	47	23	37

H: autonomie = aut. 2 à 4 points
fusion = aut. 0 à 1 point

F: autonomie = aut. 3-4 points
intermédiaire = 2 points
fusion = aut. 0-1 point

sociétaire = réponses a) aux scénarios 1, 2, 3, 4, 5 et 6;
péréquatif = réponses b) aux scénarios 1, 2, 3, 5 et 6;
réponse c) au scénario 4;
communautaire = réponses c) sauf au scénario 4 où il s'agit du b).

le montant (potentiel) des ressources nous confirme dans l'idée que le choix de normes communautaires exprime tout autant un rapport au monde extérieur qu'un caractère du nous-couple. En cela, nos hypothèses trouvent confirmation.

5. CONCLUSIONS

Diverses études sur le processus d'homogamie ont bien montré que le "mariage romantique", plutôt que de constituer une rupture radicale avec les autres formes d'alliance, traduisait plutôt une façon nouvelle – privatisée – d'articuler le rapport entre classes sociales, "capitaux" personnels et vie quotidienne.

En ce sens, les unions contemporaines ne constituent pas nécessairement un "contre-modèle" – caractérisé par son indifférence aux clivages de classe – aux relations sociales générales. Il est possible d'étendre ce résultat aux normes d'échange que, dans le cadre du mouvement de privatisation de l'union, les conjoints sont conduits à définir, implicitement au moins. La culture propose à ce sujet

deux modèles d'échange contradictoires : l'un, sociétaire, qui prescrit à chacun de tirer profit de ses privilèges; l'autre, communautaire, caractérisant la relation amoureuse par un don où tout privilège est remis en question. L'appréhension idéologique courante de la relation d'amour prétend que le "calcul" est absent de ce type d'échanges, c'est-à-dire que les positions sociales (absolues et comparées) des conjoints n'exercent pas d'influence sur les modalités de leur relation, et donc sur le modèle d'équité qu'ils choisissent. Or nombre d'études, dérivées ou critiques par rapport à la théorie des ressources (cf. notamment Blood & Wolfe, Held, Michel, Safilios, Aldous, etc.) montrent l'importance de ces positions. Faut-il alors penser que ce sont des échanges "sociétaires" (de type individualiste marchand) qui prévalent dans l'union conjugale, camouflés cependant par une idéologie communautaire? Nos résultats ne cautionnent pas cette perspective un peu réductrice :

a. La contradiction normative entre principe communautaire et principe individualiste se traduit par des stratégies recherchant des "terrains" où la mise en oeuvre de l'un ou l'autre principe aboutit au même résultat. L'articulation normative entre les deux principes semble bien fournie par le mécanisme de réciprocité potentielle sous sa double forme de durée indéfinie et/ou d'extension maximale de l'échange. En cela, l'adoption, fréquente, de normes communautaires, ne paraît pas tenir à une propriété intrinsèque du seul sentiment romantique, mais à l'efficacité de ces stratégies : si, pour une raison quelconque, ces dernières ne sont pas accessibles, on observe alors un net "repli" des échangistes vers l'adoption de normes péréquatives ou même sociétaires.

b. Ce repli est particulièrement marqué lorsque les ressources sociales (matérielles ou symboliques) des échangistes sont élevées. Ici, l'identité socio-professionnelle de la femme joue un rôle considérable.

c. Il y a ainsi corrélation "structurelle" entre l'extension de l'échange et la norme d'équité censée y présider. Mais la norme d'extension elle-même dépend en partie de la position sociale des partenaires : plus la probabilité d'acquérir pouvoir, prestige ou ressources par d'autres biais que l'échange conjugal est marquée, plus l'extension indéfinie est mise en question.

d. Ces perspectives permettent de comprendre plusieurs tendances contemporaines importantes en matière d'échange conjugal, et notamment, dans nombre de cas, le souci de ne pas engager le terme (repli de l'échange sur l'instant, souci de pouvoir remettre, en principe, les termes de l'échange en question à chaque moment) *tout en adoptant, dans ce même instant*, des pratiques assez fusionnelles et "communautaires" (dans le sens défini plus haut).

Ce souci de ne pas engager le terme, nettement plus marqué quand les capitaux socio-professionnels sont considérables, ne se traduit pas seulement par une hésitation plus grande devant l'officialisation de l'union, mais aussi et surtout par le nombre important de conditions mises à la procréation et par le choix d'un mode "indifférencié" de division du travail (l'un et l'autre ont une profession et contribuent aux tâches domestiques). De ce point de vue, les différences considé-

rables d'attitudes des femmes selon leur niveau socio-professionnel (cf. Kellerhals & Steinauer, 1976) montrent bien que la privatisation n'est réalisée que dans la première des deux acceptions distinguées plus haut.

Bien sûr, les dimensions normatives que nous étudions ici ne correspondent pas systématiquement au concret des multiples échanges familiaux. Elles sont cependant, dans la situation privatisée, un des facteurs importants qui les modèlent, au même titre qu'elles peuvent fournir l'aune à laquelle les conjoints évalueront, en termes de succès, d'équité ou de nostalgie, leurs pratiques.

Terminons par une remarque d'ordre épistémologique. On peut considérer qu'un objectif fondamental de la sociologie tient à l'étude de la production et de l'échange des valeurs qualitatives. Mais un paradoxe surgit immédiatement, qu'il illustre très bien la question des normes d'échange dans la famille. Quand diverses prestations, de natures différentes, sont échangées, on peut soit établir, par une sorte d'a priori, leur valeur comparée pour détecter sur cette base le processus (ou la norme) de leur échange; soit, postulant un fonctionnement donné de l'échange, on détermine alors la valeur comparée des enjeux. Adopter l'un des deux points de vue, pour dessiner la logique toujours relative d'un échange, paraît légitime. Ce l'est peut-être moins de prendre "un peu de tout", en variant les proportions à chaque moment du raisonnement. C'est certes une stratégie courante dans les jeux du pouvoir familial; il n'est pas évident qu'elle soit efficace en matière scientifique.

BIBLIOGRAPHIE

- ARIÈS, P. (1973), "L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime" (Seuil, Paris).
 DONZELOT, J. (1977), "La police des familles" (Minuit, Paris).
 FLANDRIN, J.-L. (1976), "Familles - parenté, maison, sexualité dans l'Ancienne Société" (Hachette, Paris).
 FOUCAULT, M. (1976), "La volonté de savoir (Gallimard, Paris).
 HELD, T. (1978), "Soziologie der ehelichen Machtverhältnisse" (Luchterhand, Darmstadt).
 HICKS, M.W. & PLATT, H. (1970), Marital Happiness and Stability; a Review of Research in the Sixties, *J. of Marriage and the Family*, 32/4 (1970) 553-574.
 JOSEPH, I. & FRITSCH, P. (1977), Disciplines à domicile, *Recherches*, 28 (1977).
 KELLERHALS, J. & STEINAUER, G. (1976), Systèmes de marché, classes et système de mariage, *Rev. suisse sociol.*, 2/3 (1976) 19-63.
 MÉTRAL, M.O. (1977), "Le mariage ou les hésitations de l'Occident" (Aubier, Paris).
 MICHEL, A. (1972), "Sociologie de la famille et du mariage" (PUF, Paris).
 MICHEL, A. (1974), "Activité professionnelle de la femme et vie conjugale" (C.N.R.S., Paris).
 MICHEL, A. (1975), Modèles sociologiques de la famille, *Arch. de philos. du droit*, 20 (1975) 127-136 (Sirey, Paris).
 NELLI, R. (1974), "L'Erotique des Troubadours" (UGE, Paris).
 PILLORGET, R. (1979), "La tige et le rameau" (Calmann-Lévy, Paris).
 ROUGEMONT, de, D. (1939), "L'Amour et l'Occident" (Plon, Paris).
 ROUSSEL, L. (1975), "Le mariage dans la société française contemporaine" (PUF, Paris).
 SAFILIOS-ROTSCHILD, C. (1970), The Study of Family Power Structures, *J. of Marriage and the Family*, Nov. 1970.
 SHORTER, E. (1977), "Naissance de la famille moderne" (Seuil, Paris).
 TRISTAN, A. (1979), "Histoires d'Amour" (Calmann-Lévy, Paris).

ANNEXE I: LIBELLÉ DES QUESTIONS INTERVENANT DANS L'INDICE D'"EXTENSION".

Voici quelques "faits divers" plus ou moins fréquents dans la vie quotidienne des couples. Pourriez-vous dire, *dans votre cas*, quel comportement vous *trouveriez normal d'adopter* si cela se passait chez vous.

Attention: Il se peut souvent que l'on doive agir autrement que ce que l'on estime normal. Nous voudrions savoir ici ce que vous trouveriez normal.

I. Vous recevez une lettre personnelle d'un ami ou d'une amie; vous n'avez guère envie de la lire à votre conjoint, mais celui-ci aimerait bien en connaître le contenu:

a) Cette lettre vous appartient. Si vous le désirez, vous pouvez lui communiquer une partie de son contenu; sinon, vous estimez normal de ne pas lui dire qui écrit ni quoi.

b) Cette lettre vous appartient. Il (elle) n'a pas le droit de la lire. Mais dans un couple il est souhaitable que l'on se tienne fidèlement au courant de ce qui arrive à l'autre. Donc, vous estimez normal de le (la) laisser lire la lettre bien que vous n'en ayez pas envie.

c) Vous êtes mariés: il (elle) a donc le droit de lire cette lettre, même avant vous. Vous estimez normal qu'il (elle) la lise, que cela vous arrange ou non.

II. Vous désirez signer une initiative politique ou participer à une manifestation. Vous avez des raisons de penser que votre conjoint ne sera pas d'accord:

a) Vous lui en parlez d'abord pour entendre ses arguments. Mais si vous n'êtes pas convaincu(e), vous estimez normal de signer ou de participer quand même.

b) Bien que ce soit votre droit le plus strict, vous estimez normal de ne pas signer ou de ne pas participer, car, dans un couple, il est préférable que de telles décisions ne soient pas prises si l'autre s'y oppose.

c) Vous estimez normal de ne pas signer ou de ne pas participer s'il n'est pas d'accord: après tout, ce geste sera connu et il n'engage pas que vous.

III. Vous héritez d'un petit chalet à la montagne. Faut-il le mettre en co-propriété ou non?

a) Bien sûr, votre conjoint pourra profiter de ce chalet, mais il est normal que vous en gardiez la propriété seul(e).

b) Par affection, vous estimez normal d'être les deux propriétaires de ce chalet.

c) Vous êtes mariés: il est normal que ce chalet appartienne aussi à votre conjoint.

IV. Pour des raisons personnelles, vous désirez vivement partir quelques jours seul(e) à la montagne. C'est faisable pratiquement, et ce n'est pas une question de

liaison avec un tiers. Cependant, votre conjoint comprend mal vos raisons et insiste pour que vous restiez près de lui :

- a) Vous estimez normal de faire finalement comme bon vous semble.
- b) Même si c'est votre droit de partir, vous estimez assez normal que de telles décisions soient prises d'un commun accord. Donc, vous renoncez.
- c) Votre conjoint a le droit de s'opposer à un tel projet, et il est normal que vous respectiez sa volonté.

ANNEXE II: SCÉNARIIS RELATIFS À LA DÉTECTION DES NORMES D'ÉQUITÉ (OU NORMES D'ÉCHANGE)

Scénario 1

Mary, jeune Américaine, est venue faire un stage professionnel de cinq ans en Europe. Elle a rencontré Michel et ils vivent ensemble, mais elle repartira seule aux Etats-Unis après ces cinq ans.

Elle gagne environ 1800.— par mois et lui Fr. 3600.—. Ils dépensent environ Fr. 3000.— par mois pour les dépenses courantes du ménage (appartement, nourriture, transports, etc.).

Si cette situation était la vôtre, comment estimeriez-vous le plus normal, le plus juste, de vous répartir ces dépenses ménagères :

- a) Ils paient tous deux environ la moitié (ou peut-être, Michel paie légèrement plus que Mary).
- b) Comme Michel gagne deux fois plus que Mary, il paie Fr. 2000.— et elle Fr. 1000.—. Comme cela, il reste Fr. 800.— à Mary et Fr. 1600.— à Michel.
- c) Ils mettent leurs deux salaires dans un "pot commun" et se répartissent ce qui reste par moitié : Fr. 1200.— à Mary et Fr. 1200.— à Michel.

Scénario 2

André et Jeanne sont mariés. Ils n'ont pas d'enfant. Ils travaillent tous deux à plein temps et se répartissent moitié-moitié les tâches du ménage. Elle gagne Fr. 1800.— par mois et lui Fr. 3600.—. Elle a Fr. 5000.— d'économies et lui Fr. 10 000.—.

Jeanne, qui aime beaucoup la musique, désire s'acheter un instrument de musique de Fr. 4000.—. Cela n'intéresse pas André.

Si cette situation était la vôtre, comment estimeriez-vous le plus normal, le plus juste, de payer cet achat :

- a) C'est pour elle, il est normal qu'elle fasse cet achat avec ses économies.
- b) Comme il gagne plus qu'elle, il serait normal, par gentillesse ou par affection, qu'il contribue un peu (disons pour Fr. 1000.—) à cet achat, même si cela ne l'intéresse pas.
- c) Si on est marié, on met tout en commun : cela veut dire qu'André paiera environ les deux tiers et Jeanne le tiers.

Scénario 3

André et Jeanne sont mariés. Ils n'ont pas d'enfant et travaillent tous deux à plein temps. Ils se répartissent moitié-moitié les tâches du ménage. Elle gagne Fr. 1800.— par mois et lui Fr. 3600.—. Ils dépensent environ Fr. 3000.— par mois pour les frais divers du ménage (appartement, nourriture, transports, etc.).

Si cette situation était la vôtre, comment estimeriez-vous le plus normal, le plus juste, de vous répartir les dépenses :

- a) Ils paient tous deux la moitié, soit Fr. 1500.—, et gardent chacun le reste de leur salaire pour leurs dépenses personnelles ou leurs économies personnelles.
- b) Comme André gagne deux fois plus que Jeanne, il paie Fr. 2000.— et elle Fr. 1000.—. Comme cela, il reste Fr. 800.— à Jeanne et Fr. 1600.— à André.
- c) Ils mettent leurs deux salaires dans un "pot commun" et se répartissent ce qui reste par moitié : Fr. 1200.— à Jeanne, Fr. 1200.— à André (même si, en pratique, ils laissent ces sommes sur un même compte).

Scénario 4

André et Jeanne sont mariés. Ils ont deux jeunes enfants dont elle s'occupe à plein temps. Il travaille comme ingénieur et donne quelques coups de main à la maison. Il gagne Fr. 4500.— par mois. Le ménage dépense Fr. 3500.— par mois pour les dépenses courantes et les réserves.

Si cette situation était la vôtre, quelle serait l'idée que vous trouveriez la plus normale, la plus juste :

- a) Les Fr. 1000.— qui restent par mois appartiennent en principe à André : c'est lui qui les gagne. Il peut bien sûr donner une certaine somme à Jeanne.
- b) Les Fr. 1000.— qui restent appartiennent moitié-moitié aux deux : ils forment un couple et c'est normal que cela soit mis en commun.
- c) Ce n'est pas forcément moitié-moitié : il faut se répartir cette somme en évaluant une sorte de compensation pour le travail ménager de Jeanne.

En Suisse, la loi sur le mariage est en train d'être révisée. Un des problèmes importants est de savoir comment les époux doivent se répartir les économies du ménage s'il y a divorce.

Voici deux exemples de situation, l'une assez courante, l'autre assez rare. Parmi les solutions proposées, laquelle estimez-vous la plus juste (ou la moins injuste) ?

Scénario 5

André et Jeanne sont mariés depuis 10 ans. Ils ont deux enfants de 9 et 7 ans. Durant le mariage, Jeanne est restée à la maison pour s'occuper d'eux et du ménage. Ils veulent divorcer parce qu'ils ne s'entendent plus bien (il n'y a pas de "fautif"). La profession d'André a permis, en 10 ans, d'économiser Fr. 60 000.—. *Mises à part les questions de pension alimentaire pour les enfants et le conjoint, estimez-vous que la loi devrait :*

- a) Laisser ces économies à André : c'est lui qui les a gagnées.
- b) Donner une certaine partie (à évaluer) de ces économies à Jeanne comme compensation pour le travail effectué à la maison.
- c) Donner systématiquement la moitié de ces économies à chacun : ils ont tous deux joué un rôle essentiel, et on ne peut pas mesurer ou évaluer.

Scénario 6

Les époux sont dans la même situation de famille que dans la première situation, mais, cette fois, André s'est monté une petite usine qui marche bien et qui, en 10 ans, a laissé Fr. 600 000.— de bénéfice. *Mises à part les questions de pension alimentaire pour les enfants et le conjoint*, estimez-vous que la loi devrait :

- a) Laisser ces économies à André.
- b) Donner à Jeanne une somme d'environ Fr. 150 000.—, représentant une sorte de salaire (en plus de la nourriture, du logement, etc.) pour les 10 ans où elle s'est vouée à la maison.
- c) Donner systématiquement la moitié de ces économies à chacun des époux.

WISSENSCHAFTSENTWICKLUNG ALS FOLGE VON MOBILITÄTSPROZESSEN

Eine empirische Studie

Dieter Urban

Universität Duisburg, Gesamthochschule, Fachbereich 1 – Soziologie,
Lotharstrasse 65, 4100 Duisburg, Deutschland.

ZUSAMMENFASSUNG

Die traditionelle Unterscheidung zwischen internen und externen Bereichen wissenschaftlicher Entwicklung markierte gleichzeitig die Zuständigkeitsbereiche für Wissenschaftsphilosophie und Wissenschaftssoziologie in der Erklärung wissenschaftlichen Wachstums. In der Arbeit wird versucht, einen weiteren Teil des internen Bereichs einer soziologischen Analyse zugänglich zu machen. Dafür wird im Anschluss an Konzepte der Evolutionstheorie ein Variationsmechanismus bestimmt, der für einen Grossteil wissenschaftlicher Entwicklung verantwortlich sein könnte. Dies ist der kognitive Transfer von wissenschaftlichen Konzepten und Modellen in neue Anwendungszusammenhänge.

Empirisch werden Bedingungen untersucht, die zur Funktion dieses Mechanismus erfüllt sein müssen. Grundlage dafür ist (in Anschluss an Mulkay) die Vorstellung kognitiver Migrationen von Wissenschaftlern in neue Disziplinen, Fachgebiete oder Problemfelder. Es wird angenommen, dass unter den organisatorischen Bedingungen von Forschung an deutschen Hochschulen kognitive Migrationen primär dann vorkommen, wenn Wissenschaftler ihr Hochschulinstitut wechseln. So wird eine empirische Studie über alle deutschen Naturwissenschaftler durchgeführt, die in den Jahren 1974 bis 1975 ihre Hochschule wechselten. Dabei wird mit Hilfe von Regressionsmodellen der Einfluss von Variablen der Bereiche a) kognitiv-institutioneller Organisation von Wissenschaft (Variablen der *scientific community*), b) kognitiver Organisation von Wissenschaft, c) sozialer Organisation von Wissenschaft (Variablen der Universitätsinstitute) festgestellt.

RÉSUMÉ

La distinction traditionnelle entre les domaines internes et externes du développement scientifique a, dans l'explication de la croissance scientifique, marqué simultanément les domaines qui sont du ressort de la philosophie de la science et de la sociologie de la science. Dans cette étude, on essaie de rendre accessible à l'analyse sociologique une nouvelle partie de la sphère interne. Dans ce but, un mécanisme des variations a été défini qui se réfère à des concepts de la théorie de l'évolution et qui pourrait être responsable d'une grande partie du développement scientifique. Il s'agit du transfert cognitif de concepts et de modèles scientifiques dans de nouveaux champs d'application.

Les conditions indispensables au fonctionnement de ce mécanisme sont empiriquement examinées, ceci sur la base (cf. Mulkay) d'une représentation de migrations cognitives de scientifiques vers de nouvelles disciplines, de nouveaux champs spécialisés ou de nouvelles problématiques. Il est supposé que dans les conditions d'organisation de la recherche dans les universités allemandes les migrations cognitives se produisent surtout lorsque les scientifiques changent d'institut universitaire. Ainsi, une étude empirique a été entreprise en Allemagne concernant tous les scientifiques en sciences dites exactes ayant changé d'institut universitaire dans les années 1974 et 1975. À l'aide de modèles de régression, l'influence de variables des sphères suivantes a été constatée: a) organisation cognitive-institutionnelle de la science (variables de la *scientific community*), b) organisation cognitive de la science, c) organisation sociale de la science (variables des instituts universitaires).

Die folgende empirische Studie versucht, den Zusammenhang zwischen interner Wissenschaftsentwicklung und den sozialen Vollzugsbedingungen wissenschaftlicher Arbeit aufzuklären. Dazu spezialisiert sie sich auf den Aspekt von Wissenschaftsentwicklung, bei dem durch Transfer von kognitiven Konzepten aus einer Teildisziplin in eine andere Teildisziplin, wo diese Konzepte noch nicht bekannt sind, ein Prozess neuen wissenschaftlichen Wachstums in Gang kommt (bzw. kommen könnte).

In Abschnitt 1 wird ein allgemeiner theoretischer Rahmen skizziert, der Wissenschaftswachstum als Evolutionsprozess beschreiben kann. Dadurch kann der Entstehungsprozess neuen Wissens mit Hilfe eines Modells von Variationsmechanismen beschrieben werden (Abschnitt 2). Gleichzeitig folgt dort aber auch eine Einschränkung der Analyse: es ist nicht ein bestimmter Mechanismus selbst, der hier soziologisch analysiert werden soll, sondern es sind dessen soziale Funktionsbedingungen.

In Abschnitt 3 wird dies näher erläutert. Der Variationsmechanismus wird als "kognitiver Transfer" bestimmt, seine sozialen Funktionsbedingungen als "kognitive Migration". Allerdings bedarf die Analyse kognitiver Migrationen auch noch einmal einer Feststellung ihrer institutionellen Rahmenbedingungen. Dazu werden in Abschnitt 4 einige Parameter des akademischen Arbeitsmarktes beschrieben.

In den folgenden Abschnitten wird das empirische und statistische Vorgehen erläutert. Abschnitt 5 benennt die relevanten Analyse-Dimensionen, Abschnitt 6 referiert die statistische Auswertung.

Die Ergebnisse der Studie werden in Abschnitt 7 noch einmal zusammenfassend im Hinblick auf die theoretische Fragestellung interpretiert.

1. WISSENSCHAFTSENTWICKLUNG ALS EVOLUTIONSPROZESS

Traditioneller Analysegegenstand der Wissenschaftssoziologie war das "Handlungssystem der sozialen Gruppe 'Wissenschaftler'". Indem aber in die soziologische Analyse immer mehr der Komplex wissenschaftlicher Metatheorien, Theorien, Methoden und Gegenstände aufgenommen wurde, entstand eine Forschungsrichtung, die sich als "substanzielle Wissenschaftssoziologie" neu definierte. Diese sieht ihre Aufgabe nicht primär darin, das soziale System der Wissenschaft zu erhellen, sondern dem Prozess der Wissenschaftsentwicklung überhaupt eine Struktur zu geben, d.h. ihn begrifflich zu erfassen und damit vielleicht erklärbar zu machen.

Eine derart geforderte Aufgabenstellung muss ganz besonders für denjenigen Bereich der Wissenschaftsentwicklung Gültigkeit besitzen, der von der "kritisch rationalistischen" Wissenschaftstheorie als *context of discovery* aus ihrer Analyseperspektive ausgeblendet wurde. Durch den Verweis des Entstehungszusammenhangs an die empirischen Gesellschaftswissenschaften versuchte die Wissenschaftstheorie aufgabenteilig zu institutionalisieren, was ihrem Credo modernen Wissenschaftsverständnisses entsprach: die Besonderung einer Sphäre rationaler Wissenschafts-

entwicklung von deren gesellschaftlicher Verankerung im institutionalisierten Forschungsbetrieb. Die damit vollzogene Gegenüberstellung sog. "interner" und "externer" Faktoren wissenschaftlichen Wachstums sollte gleichzeitig eine Grenzziehung zwischen rationalen und irrationalen Faktoren stabilisieren. Auch Thomas Kuhn, der zumeist als Grenzstürmer dieser künstlichen Zweiteilung gilt, hält m.E. an der Gegenüberstellung externer und interner Faktoren fest (indem er weite Bereiche des Institutionensystems von Wissenschaft systematisch nicht berücksichtigt). Seine Leistung besteht darin, die Verknüpfung des Dualismus "intern-extern" mit dem des "rational-irrational" aufzubrechen. Die interne Wissenschaftsentwicklung wird nun als irrational gekennzeichnet, was seine Ausdrucksform im Relativismus wissenschaftlicher Erkenntnis findet.

Im Gefolge von Kuhn hat die Wissenschaftssoziologie nicht nur allein die intern-externe Grenze angegriffen, sondern auch versucht, die ehemaligen internen und externen Bereiche von wissenschaftlicher Entwicklung in dem Sinne zu rationalisieren, dass diese mit den Instrumenten soziologischer Analyse erklärbar gemacht werden können.

Dabei wird häufig nach der Maxime vorgegangen: "Es genügt aber nicht, ständig vorsichtig alles zu trennen und über Sphärenkompetenzen zu wachen. Es gilt dem Ineinanderwirken, dem Zusammenleben dieser nur phänomenal und oft nur der Unmittelbarkeit getrennten 'Ebenen' nachzugehen" (Mannheim, 1967, 572). Das Ergebnis ist zu oft ein Konstatieren des "Alles-mit-allem-Zusammenhängen", das erst recht nicht mit einer systematisch-empirischen Methodik aufzuhellen und soziologisch rationalisierbar ist.

Um dem Prozess der Wissenschaftsentwicklung eine rationale Struktur zu geben, wird in der folgenden Studie ein anderer Weg eingeschlagen: Im Zentrum der Analyse steht ein Entwicklungsmechanismus, von dem angenommen werden kann, dass seine Initialwirkung für einen Grossteil wissenschaftlicher Entwicklung verantwortlich zu machen ist. Das ist die Übertragung wissenschaftlicher Konzepte aus dem Raum ihrer Entstehung in einen, ihnen ursprünglich fremden Raum neuer Anwendung. Dieser Prozess wird im Rahmen eines Modells der Wissenschaftsevolution als ein möglicher Variationsmechanismus gesehen.

Die evolutionstheoretische Perspektive ist für die Wissenschaftssoziologie nicht neu. Im Übergang zur substanziellen Wissenschaftssoziologie war das Kuhn'sche Katastrophenmodell nur vorläufige und notwendige radikale Opposition, mit der bei derartigen Neuanfängen die überholten Theorietraditionen konfrontiert werden¹.

Sehr bald setzte sich in der Strukturierung des wissenschaftlichen Wachstumsprozesses ein Evolutionskonzept durch, das nicht mit den evolutionären Annahmen

¹ Das hinlänglich bekannte und hier nicht mehr referierte Modell wird in Kuhn (1973, dt. Neuauflage) vorgestellt. Als "vorläufig" kann es aufgrund seiner Weiterentwicklung in Kuhn (1973, dt. Neuauflage) eingeschätzt werden. Alle fünf Merkmale, die ein Paradigma nach der Interpretation von H. Martins (1972) hinlänglich definieren (*psychological exclusive, socially monopolistic, historically discrete, logically and epistemologically incompatible, non cumulative*) werden darin aufgegeben.

in der analytischen Wissenschaftstheorie zu verwechseln ist. Wenn Karl Popper in seiner Theorie wissenschaftlichen Fortschritts behauptet, *We choose the theory which best holds its own in competition with other theories; the one which, by natural selection, proves itself the fittest to survive* (Popper, 1972, 108), so ist dies eine normative Aussage, die demnach auch nicht nachprüfbar ist. Zudem bezieht sie sich systematisch auf das Satzsystem der Wissenschaft, ohne das Handlungssystem dazu in Beziehung zu setzen.

Im Vergleich dazu ist die Theorie der Wissenschaftsevolution eine empirische Theorie, die den Wissenschaftsfortschritt als einen offenen Prozess betrachtet. Offen ist er, sowohl für wissenschaftsimmanente Einflussgrößen, als auch für gesellschaftliche Bestimmungen. Dadurch wird ihm die Antriebsimmanenz genommen, die ihm in alten Vorstellungen eine Dynamik allein aus sich selbst heraus zusprach und Wissenschaftsfortschritt als kontinuierlichen Steigerungsprozess begriff.

Die Theorie der Wissenschaftsevolution knüpft an theoretische Entwicklungen in der Soziologie an, in der sich nach jahrzehntelanger Furcht vor einer erneuten Ideologie des Sozialdarwinismus in Ermangelung gesamtgesellschaftlicher Entwicklungstheorien wieder eine Renaissance evolutionärer Aussagen bemerkbar macht².

Mittlerweile schickte sich das Evolutionsmodell in der Wissenschaftsforschung nicht nur an, das vorhandene empirische Material zu konzeptualisieren, sondern entwickelte auch ein eigenes Forschungsprogramm, bestimmte also schon eine Entwicklungsdynamik der Disziplin (vgl. Böhme et al. 1972, 1973, Toulmin, 1967, 1972).

Es ist also durchaus keine neuartige Konzeptualisierung, wenn im folgenden Wissenschaftsentwicklung als Evolutionsprozess verstanden wird. Will man diesen äusserst knapp skizzieren, so stehen im allgemeinen die typischen, neodarwinistischen Prozessmechanismen "Variation", "Selektion" und "Stabilisierung" zur Verfügung. Dementsprechend kennzeichnen Böhme et al. (1972) ihr Modell der Wissenschaftsentwicklung mit der Bemerkung: "Der Wissenschaftsprozess ist durch die wissenschaftsimmanenten Regulativen allein nicht festgelegt. Die Alternativen, die diese Regulative teils definieren, teils offenlassen, werden entschieden teils durch die externen Existenzbedingungen von Wissenschaft (Selektion), teils durch die Auswirkung der externen Regulative (aktive Anpassung)" (Böhme et al., 1972, 308 f.). Dabei fällt für ihre gesamte Arbeit auf, dass sie das Forschungsprogramm für eine Theorie der Wissenschaftsevolution sehr viel stärker auf die Prozesse der Selektion und Stabilisierung lenken als auf den Variationsprozess. Mir scheint gerade eine umgekehrte Prioritätensetzung wichtiger zu sein, denn die gesamte Forschungsarbeit der Wissenschaftssoziologie in der Vor-Kuhn'schen Ära bietet eine immense Fülle von Resultaten an, die für die Analyse von Selektions- und Stabili-

² Eine gute Beschreibung dieser Phase liefert H. Hartmann (1967, 70-76), eine stärker konzeptionell ausgerichtete Analyse findet sich bei D.T. Campbell (1969). Zum aktuellen Diskussionsstand vgl. K. Eder (1973).

sierungsprozessen in einem evolutionstheoretischen Forschungsprogramm herangezogen werden könnten³.

Vielmehr scheinen mir die evolutionären Variationsprozesse vordringlich einer Klärung zu bedürfen, denn Aussagen dazu lassen sich im Gedankenbereich der Wissenschaftsforschung nur sehr spärlich auffinden.

2. SOZIALE FUNKTIONSBEDINGUNGEN FÜR DIE VARIATION WISSENSCHAFTLICHEN WISSENS

Im folgenden wird zwar die Funktionsweise eines bestimmten Variationsmechanismus theoretisch bestimmt, aber empirisch analysiert wird nicht die Funktionsweise des Mechanismus zur Kreation neuer Erkenntnis, sondern die Bedingungen, die zu seiner Funktion überhaupt erst erfüllt sein müssen. Die inhaltliche Funktionsweise ist nicht mit den Mitteln soziologischer Methodik zu erhellen, sie erfordert Fallstudien in den betroffenen Wissenschaften. Insofern bewegt sich die Studie auch wieder in einem externen Bereich, allerdings ist dieser externe Bereich nicht identisch mit dem ursprünglichen, von der Wissenschaftstheorie zugewiesenen. Der hier relevante externe Bereich befindet sich nicht ausserhalb von Wissenschaft als System von "wahren" Aussagen. Nicht die Merkmale von Aussagesystemen bezeichnen die Interna, sondern die kognitive Variation, bei der das wissenschaftliche Konzept A aus dem Raum I in den Raum II transferiert wird und dort das Konzept B entstehen lässt. Dass durch die Übertragung des Wellenkonzepts die optische Forschung revolutioniert wurde und dass durch die Übertragung des nunmehr "optisch" geprägten Wellenkonzepts (kein Wellensubstrat mehr) in die Atomforschung, dort neue Konzeptualisierungen entstanden, gehört zum internen Bereich der Wissenschaftsentwicklung. Dass dazu aber ein bestimmtes Entwicklungsstadium in der optischen und in der atomaren Forschung erforderlich war, gehört zum externen, hier analysierten Bereich der Wissenschaftsentwicklung.

Generell werden die Funktionsbedingungen des Variationsmechanismus als kognitive Migrationen von Naturwissenschaftlern zwischen alter und neuer Produktionssituation beschrieben. Diese Modellierung macht es möglich, empirische Daten zu den migrierenden Naturwissenschaftlern, ihrer Wanderungsbewegung und den beiden Produktionssituationen zu sammeln. Für alle diese empirischen Einheiten wurden Informationen erhoben, die in ihrer Gesamtheit den neuen externen Bereich des Wissenschaftssystems beschreiben. Dabei wird der externe Bereich gegliedert in:

- a) den Bereich kognitiv-institutioneller Organisation wissenschaftlicher Produktion (organisatorische Einheiten der *scientific community*)
- b) den Bereich kognitiver Organisation wissenschaftlicher Produktion (theoretische und instrumentelle Aussagesysteme)
- c) den Bereich sozialer Organisation wissenschaftlicher Produktion (hier: Universitätsinstitute).

³ Damit soll nicht gesagt werden, dass dies eine leicht zu bewerkstellende Aufgabe sei oder gar, dass Ansätze dazu schon vorlägen.

Mit dieser Aufspaltung wird versucht, die Beziehungen zwischen den Teilbereichen greifbar und für den empirischen Zugriff handhabbar zu machen.

Was die Konzeptualisierung der Beziehungen zwischen den Teilbereichen angeht, so wird folgender forschungsstrategischer Weg eingeschlagen:

Der Einfluss des Teilbereichs kognitiver Organisation auf die Wissenschaftsentwicklung ist in der Wissenschaftssoziologie nicht umstritten. Der Einfluss des Teilbereichs kognitiv-institutioneller Organisation auf den kognitiven Teilbereich wird schon nicht mehr so eindeutig zugestanden. Sehr umstritten ist hingegen der Einfluss des sozialen auf den kognitiven sowie den kognitiv-institutionellen Teilbereich. Um diesen im folgenden theoretisch abgeleiteten Einfluss besonders überzeugend nachzuweisen, ist es erforderlich, soziale Prozesse auszuwählen, die in der bisherigen wissenschaftssoziologischen Diskussion unangezweifelt allein soziale Funktion hatten. Das sind interuniversitäre Mobilitätsprozesse. Sie wurden bislang vornehmlich in den USA soziologisch thematisiert, aber fast ausschliesslich unter dem Erkenntnisinteresse, prognosefähige Modelle zur Lösung von Allokationsproblemen auf dem universitären Stellenmarkt zu entwickeln. Erst in neuer Zeit werden sie auch in der deutschen Soziologie zur Analyse akademischer Arbeitsmärkte diskutiert.

Die Verbindung kognitiver Migrationsprozesse mit interuniversitären Mobilitätsprozessen ist nicht allein methodologisch bestimmt. Was zusätzlich dafür spricht, ist die betriebliche Organisation von Forschungsprogrammen, die in den Naturwissenschaften anders als in den Sozial- oder Geisteswissenschaften bestimmte Forschungsgebiete an bestimmten Universitätsinstituten fest schreibt. Deshalb sind kognitiven Migrationen in den Naturwissenschaften überwiegend nur dann zu realisieren, wenn Wissenschaftler ihre aufgabenspezifisch definierten Institutspositionen aufgeben und für sie neuartig definierte Positionen, die mit der entsprechenden Infrastruktur ausgestattet sind, übernehmen können. Die erfordert in der Regel den Wechsel des Instituts, was wiederum in der Regel die interuniversitäre Mobilität voraussetzt.

Für die folgende empirische Analyse wurde versucht, die Gesamtheit aller Hochschulwechsler innerhalb der Bundesrepublik Deutschland und West-Berlin für den Zeitraum von Mitte 1974 bis 1976 möglichst vollständig zu erfassen und zu befragen. Benutzte Datenquellen waren primär Personenlisten von Vorlesungsverzeichnissen. In die postalische Befragung wurden nur Naturwissenschaftler aufgenommen.

Als Hochschulwechsler identifiziert und befragt wurden alle wissenschaftlichen Mitglieder der Abteilung/Fachbereiche/Fakultäten: Biologie, Chemie, Physikalische Chemie, Physik bzw. der Naturwissenschaftlichen Abteilungen/Fachgebiete/Disziplinen (bei den Technischen Hochschulen).

Ausgenommen blieben Wissenschaftler der Disziplinen: Pharmazie, Erdwissenschaften, Meteorologie und der ingenieurwissenschaftlichen bzw. technologischen Anwendungsgebiete, die in den oben genannten Disziplinen angesiedelt sind.

Es wurden alle Stellenpositionen berücksichtigt ausser Honorarprofessoren, Dozenten ohne Bezüge und Stipendiaten. Durch Schwellenfragen im Fragebogen

wurden Wissenschaftler ausgefiltert, die

- a) von einer Hochschule ausserhalb der Bundesrepublik oder West-Berlin an eine deutsche Hochschule wechselten,
- b) über ausseruniversitäre Arbeitsplätze auf ihre Position an einer Hochschule wechselten,
- c) vor dem Wechsel oder zur Zeit der Befragung nicht hauptberuflich an der Hochschule beschäftigt waren.

Hochschulen sind im Sinne dieser Studie allein Universitäten und Technische Hochschulen bzw. Technische Universitäten.

Das Netto-Sample umfasst 473 Wissenschaftler, was einer Rücksendequote von 84% entspricht (10% davon gingen nach Versand der Erinnerungsschreiben ein).

3. ZUR THEORIE VON KOGNITIVEM TRANSFER UND KOGNITIVER MIGRATION

Wie eine Vielzahl von empirischen Studien gezeigt hat, sind wissenschaftliche Kommunikationen keineswegs auf Mitglieder des eigenen Forschungsgebietes beschränkt⁴. Besonders die Ergebnisse von Nicholas C. Mullins (1968, 1973) verweisen auf Kommunikationsbeziehungen als Voraussetzung für Fluktuationen im Wissenschaftssystem.

Auf jeden Fall sind Fluktuationen nicht dadurch unmöglich, dass es schwierig ist, den "gestalt-switch" (Kuhn) zum neuen Forschungsgebiet zu vollziehen, denn wäre die Gestalt-Differenz gegeben, könnte die Kommunikationsstruktur eines Forschungsgebietes nicht derart breit gestreut sein.

Diese Ergebnisse verweisen darauf, dass die Wissenschaftler-Fluktuation zwischen verschiedenen Forschungsgebieten ein grundlegender Strukturparameter des Wissenschaftssystems ist. Daraus drängen sich Überlegungen auf, einen mit der Fluktuation verbundenen Variationsmechanismus aufzuspüren.

Akzeptiert man die Annahme, dass sich die in unterschiedlichen Forschungsgebieten verwendeten kognitiven Konzepte voneinander unterscheiden (natürlich in unterschiedlich starkem Ausmass) und fernerhin die Annahme, das Wissenschaftler stärker den kognitiven Konzepten der Forschungsgebiete, in denen sie gearbeitet haben, als denen, in die sie flukturieren, verbunden sind, so kann man zu der Schlussfolgerung gelangen, dass Wissenschaftler mit dem Wechsel in ein neues Forschungsgebiet bestrebt sind, auch die kognitiven Konzepte zu transferieren, mit denen sie gewohnt sind zu arbeiten, d.h. mit denen sie vertraut sind und die ihre wissenschaftliche Kompetenz im wesentlichen ausmachen⁵. Der Prozess des Transfers kognitiver Konzepte ist vielleicht für die Erforschung eines neuen Gegenstands-

⁴Vgl. die Arbeiten von D. J. de Solla Price (1970), D. Crane (1970), W. D. Garvey & K. Tomita (1972), R. McGinnis & V. P. Singh (1972).

⁵Damit wird eine These aufgenommen, die auch schon die ältere Mobilitätsforschung kannte. Die Definition von Mobilität bei P. Sorokin *any transition of an individual or social object or value... from one social position to another*. (Sorokin, 1927, 133) schliesst auch die Diffusion kultureller Objekte und Ideen mit ein.

bereiches der einzig mögliche Weg. Bevor eine gegenstandsadäquate Konzeptualisierung erreicht werden kann, muss von alten Konzepten ausgegangen werden, denn für die Entwicklung neuer Ansätze fehlt das Orientierungswissen.

Werden Konzepte in ihnen ursprünglich fremde Forschungsgebiete übertragen, so können neue theoretische und empirische Konstrukte entstehen, die Innovationscharakter für die betreffende Forschungsarbeit haben. Durch neuartige Konzeptualisierung können Hypothesen formuliert werden, die früher nicht möglich oder einfach zu unverständlichen Fragestellungen geführt hätten.

Ein Beispiel ist die Wellentheorie. Während sich das Wellen-Konzept ursprünglich auf rhythmische Veränderungen von Materie bezog, veränderte es sich durch Übertragung in die optische Forschung. Dort liess sich kein Wellensubstrat mehr entdecken, obwohl alle Wellenerscheinungen (Interferenz, Brechung, Überlagerung) auch für Lichtwellen gelten. Diese Neukonzeption der Wellentheorie machte es dann möglich, dass sie in die Atomforschung transferiert werden konnte und sich das Wellenkonzept aufs neue veränderte. Jetzt sind Wellen weder Materie, noch Kräfte, noch elektrische Felder, sondern *the state of information about an atomic system* (Oppenheimer, 1956, 131), haben aber trotzdem noch die gleichen (oben erwähnten) Eigenschaften von Wellen in der ursprünglichen materiellen Vorstellung.

Um die Bedingungen, die zur Variation durch kognitiven Transfer führen, aufzudecken, soll im folgenden Abschnitt ein theoretischer Rahmen entwickelt werden, der es erlaubt, kognitive und soziale Wachstumsprozesse im Hinblick auf den Variationsablauf zu konzeptualisieren.

Wissenschaftliche Produktion besitzt einen kognitiven und einen sozialen Institutionalierungsgrad. Die kognitive Institutionalisierung wird bestimmt durch den Grad konsensualer Verbindlichkeit von Kriterien der Problemrelevanz, der Definition und Evaluation von Lösungen sowie der verwendeten Techniken und Instrumente zur Problemlösung. Je grösser der Institutionalierungsgrad, desto beschränkter und systematischer sind die "erlaubten" Ziele und Mittel. Mit der kognitiven Institutionalisierung korreliert auch die kognitive Identität von Wissenschaftlern. Diese können bei starker Institutionalisierung ohne Schwierigkeiten Angaben über ihr Tätigkeitsfeld und die dafür typischen Forschungsabläufe machen. Die soziale Institutionalisierung gibt den Grad der sozialen Organisation des entsprechenden Tätigkeitsfeldes an sowie den Grad von Integration in die umgebende wissenschaftliche Sozialstruktur (formale Eingliederung in Universitäten, Beteiligung an formalen Kanälen der Ressourcenzuweisung u.a.). Die interne soziale Organisation betrifft Formen der Kommunikation und Interaktion sowie der informellen Kontrollmechanismen.

Spezialgebiete und Problemfelder sind zugleich kognitiv und sozial institutionalisiert. Dabei bestehen zwischen den beiden Arten der Institutionalisierung kontingente Entsprechungsverhältnisse, d.h. es kann Differenzen in der Institutionalisierung von kognitiven Produktionen, ihren Produktionsweisen und ihren Umweltverhältnissen geben. So ist z.B. eine hohe kognitive Institutionalisierung in Spezialgebieten möglich, ohne dass diese eine hoch institutionalisierte Gruppe verlangt, sondern es können in diesem Spezialgebiet diverse Gruppen etwa um Beobachtungstheorien konkurrieren. Allerdings bestehen zwischen den Institutionali-

sierungsarten gewisse Unvereinbarkeitsregeln, z.B. können hoch institutionalisierte Gruppen nicht ohne hohe kognitive Institutionalisierung existieren.

Fachgebiete umfassen wissenschaftliche Problemfelder, in denen die unmittelbaren Forschungsfronten angesiedelt sind. Während Fachgebiete primär über Kognitionen institutionalisiert werden, die Verstehens- und Erklärungsbeiträge über Naturausschnitte liefern, reissen die Kognitionen in Problemfeldern zumeist offene Probleme auf, definieren Forschungsnotwendigkeiten und relevante Gegenstandsbereiche.

Spezialgebiete und Problemfelder sind aber nicht nur deshalb die Einheiten im Wissenschaftssystem, weil sie die Einheiten für die Entwicklung des Erkenntnisfortschritts sind. Sie sind auch primärer Ort der sozialen Kontrollmechanismen in der Wissenschaft. Wenn die für die Forschungsarbeit relevante Interaktion und Kommunikation der Wissenschaftler überwiegend innerhalb der Grenzen von Spezialgebieten und Problemfeldern verläuft, sind dort auch die Evaluierungsmechanismen im Sinne der Verfügungsmöglichkeit über Belohnungsressourcen vorhanden. Damit werden die interessanten, weil belohnungsrelevanten Problemstellungen wesentlich in den subdisziplinären Organisationseinheiten festgelegt.

Somit können Spezialgebiete und Problemfelder als kognitiv und sozial kontingent institutionalisierte Einheiten des Ursprungs und Ziels von Wechselbewegungen im Wissenschaftssystem angesehen werden. Generell soll die Verbindung beider Einheiten als "kognitive Produktionsituation (kPS)" definiert werden.

Die Analyse der kognitiven Institutionalisierung von kPS wird auf einer Ebene vollzogen, die von nun ab "kognitive Ebene" heissen soll. Betrifft die Analyseperspektive die interne soziale Organisation von kPS, so wird ihr von nun an die "kognitiv-institutionelle Ebene" zugewiesen.

Kognitive Produktionssituationen müssen soziohistorisch lokalisierbar sein, sollen sie nicht dem Vorwurf ausgesetzt werden können, Artefakte wissenschaftssoziologischer Reflexion zu sein.

Somit bedeutet es, kPS eine historische Identität zu geben, dass diese auf organisationelle, gesellschaftlich ausdifferenzierte Situationen konkreten wissenschaftlichen Handelns bezogen bzw. aus diesen abgeleitet werden. Organisationelle Situationen sind notwendige Bedingungskomplexe für die Existenz von kPS. In ihnen wird national-gesellschaftlich die organisatorische, finanzielle und personelle Voraussetzung für wissenschaftliche Forschungsprozesse sichergestellt.

Dieser Komplex soll im Unterschied zu den kPS "soziale Produktionssituation" genannt werden. Die sPS ist eine Organisationsstruktur, in der Wissensproduzenten als vertraglich gebundene Arbeitnehmer gegen Bezahlung eines Entgeltes eine Arbeit verrichten und dabei gezwungen sind, sich an formale Mitgliedschaftsbedingungen der entsprechenden Organisation zu halten.

Die Analyse von sPS erfolgt ausschliesslich auf einer Ebene, die von nun ab "soziale Ebene" heisst.

Die Wanderung zwischen kPS oder der Wechsel von kPS, beide Aussagen wurden bisher synonym verwendet, wird als "kognitive Migration (kMig)" definiert. Damit wird an eine Bestimmung angeknüpft, die in der zentralen Arbeit zum Thema von Michael Mulkay (1974, 206) vorgeschlagen wurde: *I shall use the term 'mi-*

gration' to refer solely to the movement of scientists from one research network to another. Der Begriff kMig soll das Bezeichnete von dem traditionellen Verständnis sozialer Migration, d.i. geographische Mobilität, unterscheiden. Das kann er als "kognitive Migration" besser als unter der Bezeichnung "Migration", wie sie Mulkey benutzt. Die kMig impliziert als realer Prozess keinerlei räumliche oder geographische Veränderung. Dies kann der Fall sein, ist aber kein Definitionskriterium für kMig.

Im Sinne dieser Begrifflichkeit wird der Prozess einer kMig unter dem Aspekt des Verlassens einer alten kPS als "kognitive Emigration (kEMig)" und des Zugangs zu einer neuen kPS als "kognitive Immigration (kIMig)" bezeichnet.

Ein sPS-Wechsel ohne gleichzeitigen kPS-Wechsel soll "Mobilität" genannt werden. Mobilitätsprozesse können sich sowohl als Wechsel von sPS zwischen verschiedenen Organisationseinheiten als auch sPS-Wechseln in derselben Organisation, etwa durch Veränderung der Stellengruppen-Zugehörigkeit, darstellen. In dieser Arbeit interessiert allein die universitäre Mobilität (die natürlich auch von Stellenaufstieg oder -abstieg begleitet sein kann). Wenn im folgenden der Begriff "Mobilität" benutzt wird, so ist stets diese gemeint.

Zusammenfassend kann nun das Begriffssystem für die folgende empirische Analyse dargestellt werden:

Im allgemeinsten Verständnis vollzieht sich wissenschaftliches Arbeiten in

Produktionssituationen (PS)

Diese können unterschieden werden in

- soziale Produktionssituationen (sPS)

(Analyse von PS als Organisationsstruktur mit Wissenschaftlern als Organisationsmitglieder)

- kognitive Produktionssituationen (kPS)

(Analyse von PS hinsichtlich der darin zur Anwendung kommenden theoretischen und experimentellen Kognitionen sowie hinsichtlich der sozialen Organisation von Disziplin, Fachgebiet und Problemfeld)

In der soziologischen Analyse werden sPS und kPS auf verschiedenen Analyse-Ebenen betrachtet:

- soziale Ebene

(Formen der sozialen Institutionalisierung von sPS)

- kognitive Ebene

(Formen der kognitiven Institutionalisierung von kPS)

- kognitiv-institutionelle Ebene

(Formen der sozialen Institutionalisierung von kPS)

In beiden Typen von Produktionssituationen können auf den entsprechenden Ebenen Veränderungsprozesse erkannt werden:

- interuniversitäre Mobilität (Mob)

Wechsel der sPS an Hochschulen (der Institute)

- kognitive Migration (kMig)
Wechsel von Disziplin, Spezialgebiet und/oder Problemfeld

4. AKADEMISCHER ARBEITSMARKT ALS RAHMENBEDINGUNG

Mobilitätsprozesse verlaufen auf dem universitären Stellenmarkt. Dieser ist in der Regel nicht nachfrageinduziert, sondern reagiert auf ein Angebot freier zu besetzender Stellen. Dabei lässt sich unterscheiden zwischen einem Stellenangebot, das durch die Ersatznachfrage freiwerdender Stellen geschaffen wird und dem Stellenangebot aufgrund der neuen Bereitstellung von Stellen. Die Ersatznachfrage nach Besetzern von Dauerstellen wird weitgehend von der Altersstruktur des vorhandenen Personals bestimmt. Für den gesamten BRD-Hochschulbereich ergab sich für die Zeit zwischen 1960 und 1970 eine Verschiebung in der Altersstruktur in Form einer bedeutsamen Verjüngung des Lehrkörpers. Waren von den Professoren und Dozenten im Jahre 1960 noch 16,3% in der Altersgruppe bis 40 Jahre und 44,9% in der Altersgruppe bis 50 Jahre, so zeigen die entsprechenden Vergleichswerte für 1972 einen prozentualen Anteil von 30,5% und 72,0%. Durch die überproportional grosse Neueinrichtung von Stellen wird, wenn diese plötzlich abbricht, auch die Ersatznachfrage beträchtlich reduziert, weil der Stellenmarkt so sehr verjüngt ist, dass kein bedeutendes Stellenkontingent durch Erreichung der Altersgrenze der betreffenden Inhaber mehr frei wird. Durch altersbedingten Abgang werden bis 1995 im Durchschnitt nur etwa 2% der Stellen frei (vgl. Karpen, 1977).

Diese Situation spiegelt sich in der durchgeführten Erhebung in einer eindeutig negativen Beurteilung der durchlaufenden Stellenmarktsituation (vgl. Tabelle 1). Zwischen 61% und 82% der Befragten jeder Stellengruppe beurteilen ihre Situation

Tabelle 1. Beurteilung des universitären Stellenmarktes, aufgegliedert nach Stellengruppen.

Stellengruppe	Stellenmarkt-Beurteilung			
	sehr günstig	günstig	nicht so günstig	schlecht
Surrogat Stellen (N = 162)	4%	23%	45%	27%
	27%		72%	
wiss. Angestellte (N = 83)	5%	16%	36%	43%
	21%		79%	
neuer Mittelbau (N = 126)	3%	15%	39%	43%
	18%		82%	
alter Mittelbau (N = 44)	5%	14%	50%	32%
	19%		82%	
Professoren (N = 48)	4%	35%	40%	21%
	39%		61%	

mit "nicht so günstig" oder "schlecht", wobei deutlich eine Differenzierung in Professoren- und Nicht-Professoren-Stellen feststellbar ist.

Diese Strukturparameter des Hochschulstellenmarktes sind im folgenden zu berücksichtigen, wenn Migrationsprozesse analysiert werden sollen, die in der Form von interuniversitären Mobilitätsprozessen ablaufen⁶.

In dieser Arbeit ist die relevante sPS das Hochschulinstitut (bzw. -seminar). Die Institutsmitglieder verteilen sich auf verschiedene Stellenkategorien, die korrespondierende Tätigkeitsmerkmale und weitreichende beamten-, besoldungs-, dienst- und kooperationsrechtliche Unterschiedlichkeiten haben. Eine strenge Trennung zwischen rechtlicher Personalstruktur und Arbeitsorganisation ist nicht möglich, da die abstrakten Stellentitel durch bestimmte Tätigkeitsmerkmale konkretisiert werden.

Für die empirische Analyse werden mehrere Stellenkategorien zu Stellengruppen zusammengefasst. Alle Stellengruppen können entsprechend ihrer Position in der Instituts-Hierarchie und der Dichotomie "Dauerstelle-Durchgangsstelle" unterschieden werden. Stellengruppen sind:

- Professoren-Stellen: rechtliche Dauerstellen wie ordentliche Professoren, ausserordentliche Professoren, wissenschaftliche Abteilungsvorsteher und Professoren, wissenschaftliche Räte und Professoren;
- alter Mittelbau: traditionelle Mittelbaustellen, die rechtlich Dauerstellen, sozial aber zumeist Durchgangsstellen sind. Zumeist Stellen, die Habilitierten ohne Professorat vorbehalten sind, z.B. Dozenten, Akademische Räte;
- neuer Mittelbau: soziale und gleichzeitig rechtliche Durchgangsstellen wie Verwalter von Assistentenstellen, Assistenten, Assistenzprofessoren;
- wissenschaftliche Angestellte: soziale und gleichzeitig rechtliche Durchgangsstellen, die zumeist im Rahmen von Drittmittelprojekten finanziert werden;
- Surrogatstellen: Stellen unterschiedlichster Herkunft, die alle unterhalb des Lohnniveaus der BAT II a-Stellen und der Verwalterstellen liegen. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Empfänger von Stipendien und Unterhaltsförderungen, soziale und rechtliche Durchgangsstellen.

Tabelle 2 zeigt die Verteilungen der verschiedenen, möglichen Mobilitätstypen.

Tabelle 2. Mobilitäts-Klassifikation.

	mit kMig	ohne kMig
Mobilität mit Stellenkonstanz	21% (35)	22% (65)
Mobilität ohne Stellenkonstanz	79% (133)	78% (230)
	100% (168)	100% (295)

⁶Vgl. zur näheren Analyse von Strukturmerkmalen des universitären Stellenmarktes D. Urban (1979).

Die empirische Verteilung zeigt eine sehr viel häufigere Mobilität ohne Stellenkonstanz als mit Stellenkonstanz; sowohl bei Mobilität in Verbindung mit Migration als auch ohne Migration beträgt der Anteil von Wechslern mit Stellenkonstanz nur etwa 20%. Das kann für die Analyse kognitiver Migration eine möglicherweise hohe Bedeutung der Stellenmarktfaktoren zugunsten rein kognitiver Faktoren bedeuten. Der Einfluss dieser Faktoren muss also in der folgenden Auswertung genauestens beachtet werden.

5. ANALYSE-DIMENSIONEN

Im folgenden werden diejenigen Dimensionen von kPS und sPS vorgestellt, von denen angenommen wird, dass in ihnen typische Ursachenkonstellationen zu finden sind, welche die Entscheidung zur Mobilität bzw. zur Migration beeinflussen.

Insofern als bestimmte Konstellationen verlassener Produktionssituationen empirisch als typisch für bestimmte Formen kognitiver Migration ermittelt werden können, lassen sich dann die Einflussverteilungen zwischen kognitiven und sozialen Dimensionen bei der Verursachung der jeweiligen Migrationsform bestimmen. Jede Dimension wurde über eine Gruppe von Indikatoren operationalisiert und empirisch erhoben. Die einzelnen Indikatoren zeigt Tabelle 6⁷.

Als soziale, migrationsrelevante Dimensionen auf der sozialen Ebene von sPS werden angenommen:

S. 1 Forschungsarbeit. Die generelle Bezeichnung "Forschungsarbeit" verallgemeinert zumeist in einer unzulässigen Weise die heterogenen Tätigkeiten, die in der Forschungspraxis anfallen. Hier soll zumindest ein übergreifender Aufgabenbereich, der nach Jürgen Wilhelm, Gerd Wilke (1970) als der Bereich von "Entscheidung und Management" bezeichnet werden kann, von einem Direktbereich der Forschungstätigkeit unterschieden werden. Fallen in den ersten Bereich im weitesten Sinne forschungsbezogene Verwaltungsaufgaben, so vollzieht sich im Direktbereich die theoretische und materielle Auseinandersetzung mit materiellen Naturausschnitten.

Besonders für Angehörige des Mittelbaues kann der Direktbereich unterteilt werden in Arbeitsgebiete, die dem offiziellen Forschungsprogramm des Instituts verpflichtet sind und in welche, in denen die Forschungsproduktion auf eigenständigen Qualifikationserwerb ausgerichtet ist. Um ein zwischen diesen Teilbereichen mögliches Konfliktverhältnis ermitteln zu können, wurde in der Dimension der Forschungsarbeit auch nach der Abhängigkeit von Vorgesetzten gefragt.

S. 2 wissenschaftliche Infrastruktur. Die Dimension "wissenschaftliche Infrastruktur" ist eng verknüpft mit der der Forschungsarbeit. Sie betrifft die geräte-mässige, personale und finanzielle Ausstattung der Universitätsinstitute.

⁷ Eine ausführlichere Beschreibung und empirische Analyse der einzelnen Dimensionen und Indikatoren findet sich in D. Urban (1978).

S. 3 Lehrarbeit. Auch innerhalb der Lehrarbeit lässt sich neben dem Direktbereich ein Arbeitsbereich "Entscheidung und Management" unterscheiden, so dass in der Dimension sowohl der Anteil von direkten Lehr- und Ausbildungsaufgaben, als auch der Anteil von lehrbezogenen Verwaltungstätigkeiten enthalten ist.

S. 4 Institutsarbeit. Um den in der Dimension "Forschungsarbeit" angesprochenen möglichen Konflikt zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen auch noch einmal auf der Institutsebene aufgreifen zu können und zugleich weder forschungs- noch lehrbezogene Verwaltungsarbeiten erfassen zu müssen, wird die Institutsarbeit als eigenständige soziale Dimension behandelt.

Die kognitive-institutionelle Ebene umfasst folgende Dimensionen:

K-I. 1 Kommunikation. Die allgemeingültigste, kognitiv-institutionelle Organisationsform von kPS ist die Struktur, die durch die Kommunikationsbeziehungen ihrer Mitglieder konstituiert wird. Als migrationsrelevante Dimensionen sollen Divergenzen in der Organisation und Funktion der Kommunikationskanäle oder -medien bestimmt werden, weil sich darin die Kommunikationsstrukturen verschiedener kPS sehr deutlich unterscheiden und die Bedeutung dieser Kanäle für den Forschungsprozess so gross ist, dass Ineffizienzen Auswirkungen auf kMig-Entscheidungen haben können.

K-I. 2 Interaktion. Mit dieser Dimension ist nicht die Interaktionsdichte in einem arbeitsteiligen Forschungsprojekt angesprochen. Die migrationsrelevante Interaktionsdimension bezieht sich auf die Interaktion als Vergesellschaftungsmechanismus einer kPS im Gegensatz zum Vergesellschaftungsmechanismus der Kommunikation. Interaktion schliesst notwendigerweise persönlichen Kontakt ein. Dort, wo die Kommunikation die Anwesenheit der Beteiligten verlangt und mit Aufhebung der Anwesenheit abgebrochen wird, liegt Interaktion vor.

K-I. 3 Spezialisierung. Funktionale als auch gegenständliche Arbeitsteilung führt zur Spezialisierung der wissenschaftlichen Qualifikation. Dies kann bis zu hochgradigen personalen Wissensmonopolen führen. Wissensmonopole können Spezialisierungen sein, die nur schwierig in anderen Anwendungsbereichen nutzbar sind.

K-I. 4 Konkurrenz. Wenn die Ressourcen für soziale und materielle Gratifikationszuwendungen knapp sind bzw. knapp gehalten werden, entsteht ein Wissenschaftlerverhalten, das bemüht ist, andere Wissenschaftler vom Erhalt der Gratifikationen auszuschliessen. Dieses Verhalten wird nicht nur anderen gegenüber ausgeführt, sondern wird auch in der Ausführung durch andere selbst wahrgenommen. Die verallgemeinerungsfähige Erfahrung eines gegenseitigen Ausschlussverhaltens unter den Wissenschaftlern einer kPS ist das, was als konkurrenz-strukturierte kPS bestimmt wird. Das Konkurrenzausmass kann wegen seiner dysfunktionalen Folgen für den Forschungsprozess migrationsrelevant sein.

Als Dimensionen der kognitiven Ebene von kPS, die bezüglich der kMig-Entscheidung relevant werden könnten, werden bestimmt:

K. 1 Entwicklungsstadium. Bei einer Beschreibung kognitiver Entwicklungsgrade besteht die Gefahr, in ein Modell hierarchischer Wissenschaftsbewertung zu

verfallen, nach dem kPS aller Disziplinen nach einheitlichen Kriterien evaluierbar und in einem einzigen Schichtungssystem wissenschaftlicher Reife verortbar sind. Das Problem vereinfacht sich für die vorliegende Studie insofern, als nur Entwicklungsunterschiede zwischen kPS in den Naturwissenschaften betrachtet werden müssen. Obwohl wissenschaftstheoretisch fragwürdig, scheitern Diskussionen in der Wissenschaftspraxis in der Regel nicht daran, allgemeine Standards der Beurteilung für die Reife wissenschaftlichen Wachstums zu vermissen. Deshalb wird für die Erhebungspraxis ein unterstellter Konsens in den Naturwissenschaften benutzt, nach dem der Reifegrad wissenschaftlicher Erkenntnis abzulesen ist an dem Anteil empirisch gesicherten Wissens, seiner Organisation in umfassenden, gehaltvollen und prognosefähigen Theorien sowie an den Verbindlichkeiten, die im Forschungsprozess einzuhalten sind. Es wird angenommen, dass in der Dimension "Entwicklungsstadium" die herrschenden Rezeptionsmöglichkeiten die Richtung von kMig-Prozessen beeinflussen. Die kPS in niedrigen Entwicklungsstadien haben zumeist noch keine eigene Theoriedynamik entwickelt, die die Form der kategorialen Theorieproduktion vorschreibt. So nehmen diese kPS noch keine rigiden Umwelt-Abgrenzungen vor und sind deshalb am stärksten aufnahmefähig.

K. 2 Diversifikation. Die kPS können hinsichtlich der Anzahl der "zugelassenen" theoretischen oder experimentellen Forschungsstrategien monistisch oder stärker pluralistisch organisiert sein. Pluralistische kPS weisen eine höhere Rezeptivität als monistische kPS auf. Sie besitzen eine höhere Rezeptivität, weil sie keinen hohen kognitiven Institutionalisierungsgrad erreicht haben und so der Anteil kanonisierten Wissens relativ klein ist. Deshalb kann angenommen werden, dass pluralistische kPS primär Orte der Immigration sind, während monistische kPS dafür weniger in Frage kommen, weil sie sich viel schwerer tun werden, neue Konzepte zu integrieren.

K. 3 Saturation. Ergebnisse aus der wissenschaftstheoretischen Diskussion weisen darauf, dass sich der Erkenntnisfortschritt innerhalb von kPS nicht progressiv linear vollzieht. Empirisch angemessener sind Annahmen, die von zeitweise abnehmenden Erkenntnismöglichkeiten infolge von Entwicklungen auf der kognitiven Ebene von kPS ausgehen.

Für die zeitweise auftretende Sättigungstendenz im Erkenntnisfortschritt können zwei verschiedene Arten kognitiver Entwicklung verantwortlich sein:

- In einem Fachgebiet führt der Forschungsprozess zu einem Entwicklungsstadium, das W. K. Heisenberg (1971) als das "abgeschlossener Theorie" bezeichnet.
- Fachgebiete können sich krisenhaft entwickeln. Sowohl in der theoretischen als auch in der experimentell-empirischen Arbeit treten dann anomische Erscheinungen auf, die Widersprüchlichkeiten zwischen Beobachtetem und theoretisch zu Erwartendem unauflösbar provozieren.

In Forschungsgebieten mit abgeschlossener Theorieproduktion fehlt die Dynamik von vorläufigen und überraschenden Ergebnissen, Kritik und Antikritik. Die Theorieproduktion ist abgeschlossen und generiert aussergewöhnlich gratifikationsrelevante Probleme nur noch in Fachgebieten, in denen abgeschlossene Theo-

rien neue Anwendung finden. In Fachgebieten mit Krisenentwicklungen kann einerseits der Schwierigkeitsgrad von Problemlösungen, speziell wenn es sich um Grundlagenkrisen handelt, zu gross sein, um die Probleme interessant zu machen. Zum anderen kann die konsensuale Beurteilungsbasis für Problemlösungen so sehr aufgeweicht sein, dass es keine Möglichkeit mehr gibt, die Belohnungsbedeutung spezieller offener Probleme zu antizipieren und diese deshalb uninteressant werden.

Treten die beschriebenen Prozesse in der kognitiven Entwicklung und der damit korrespondierenden Wahrnehmung "interessanten Wissens" auf, können sie mithin migrationsverursachende Bedeutung erlangen.

6. STATISTISCHE ANALYSE

Als erklärungsbedürftige, abhängige Variable, die in direkter Beziehung zu der hier ausserhalb des Analysebereichs liegenden internen Sphäre von Wissenschaft steht, wurde die Variable "kognitive Migration" bestimmt. Alle Faktoren, die diese Variable beeinflussen können, haben damit auch einen Einfluss auf das wissenschaftliche Erkenntniswachstum.

Dieser Schluss ist deshalb möglich, weil die kognitive Migration die soziale Erscheinungsform des kognitiven Transfers ist und dieser als direkter Variationsmechanismus in der Evolution wissenschaftlichen Wissens anzusehen ist. Auslöser kognitiver Migration sind also gleichzeitig Auslöser kognitiven Transfers und so gleichzeitig Auslöser wissenschaftlicher Variation. Dabei ist zu beachten, dass die kMig weder notwendige noch hinreichende Bedingung kognitiver Transferleistungen ist. Sie wird hier nur als häufigste Bedingung, neben der auch andere möglich sind, definiert. So ist sie im Sinne dieses empirischen Arguments notwendige, aber keineswegs hinreichende Bedingung. Nicht immer muss das Resultat von kMig eine kognitive Innovation sein, allein die Wahrscheinlichkeit einer solchen Innovation ist bei Vorliegen von kMig im Vergleich zu anderen sozialen Prozessen im Wissenschaftssystem besonders gross.

In diesem Sinne sind auch die folgenden empirischen Argumentationen zu verstehen, die den Einfluss von sozialen, kognitiv-institutionellen und kognitiven Konstellationen auf die Wissenschaftsentwicklung beschreiben. Direkt messbar sind in unserer Studie nur die Einflüsse auf die kognitive Migration, die davon ausgehenden Einflüsse auf die interne Wissenschaftsentwicklung sind theoretisches Postulat.

Die theoretische Problemstellung der Studie wurde in 1 dahingehend formuliert, dass der Nachweis sozialer Einflüsse durch ein Verfahren geführt werden sollte, das zunächst eine bislang in bezug auf das Wissenschaftswachstum unverdächtige, rein soziale Erscheinung aufgreift und diese in systematische Beziehung setzt zu den Bedingungen neuer Wissenschaftsproduktion. Die soziale Erscheinung ist die interuniversitäre Mobilität, die Bedingung inhaltlicher Wissensinnovation ist die kognitive Migration.

Weiterhin wurde in 1 darauf verwiesen, dass die Beziehung zwischen interuniversitärer Mobilität und kognitiver Migration nicht nur einem methodologischen Überprüfungsmodell entsprechend theoretisch konstituiert wird, sondern auch em-

pirisch begründet ist. Kognitive Migration ist in den akademischen Naturwissenschaften weitgehend nur in Verbindung mit interuniversitärer Mobilität möglich.

In den vorangegangenen Abschnitten wurden Dimensionen der Wissensproduktion beschrieben, die auf drei Ebenen sowohl für rein mobile Wissenschaftler als auch für kognitive Migranten in den betreffenden Produktionssituationen messbar sind. Von diesen Dimensionen ist theoretisch anzunehmen, dass sie für migrante Wissenschaftler typische Konstellationen zeigen, die von denjenigen der rein mobilen Wissenschaftler abweichen.

Um die Beziehung zwischen Mobilitäts- und Migrationsinteressen direkt zu messen, wurde eine Skala entwickelt, deren Positionen von reinen Mobilitäts- bis zu reinen Migrationsinteressen reicht (Interdependenz-Skala). Insgesamt umfasst die Skala fünf Stufen. Tabelle 3 zeigt die mit diesem Instrument gemessenen Werte. Die reinen Mobilitätsinteressen (1, 2) sind doppelt so häufig wie die reinen Migrationsinteressen (4, 5). Häufigster Wert ist das Mobilitätsinteresse, das in die Entscheidung auch Überlegungen kognitiver Art aufnimmt.

Tabelle 3. Skala des Zusammenhangs zwischen Mobilitäts- und Migrationsinteressen (Interdependenz-Skala).

Stufen-Wert	Stufen-Statement	prozentuale Verteilung
1	mein eigentliches Interesse war nur der Stellenwechsel	20,6% (34)
2	zwar nicht ganz, aber im Prinzip läuft es darauf hinaus (bezogen auf Statement 1)	21,2% (35)
3	mein eigentliches Interesse war der Stellenwechsel, aber für meine Entscheidung spielte auch der Wechsel des Forschungsgebietes eine Rolle	37,6% (62)
4	mein eigentliches Interesse war hauptsächlich der Wechsel des Forschungsgebietes	17,0% (28)
5	mein eigentliches Interesse war nur der Wechsel des Forschungsgebietes	3,6% (6)

Das Ergebnis widerspricht der Annahme, wonach Mobilitätsprozesse stattfinden, um Migrationen zu ermöglichen. Vielmehr ist die gegensätzliche These angemessen: Migrationen werden hauptsächlich dann ausgeführt, wenn es die Mobilitätsprozesse verlangen. Dieser Zusammenhang wird durch die Bedeutung der Stellenmarktsituation für den einzelnen Wissenschaftler konstituiert. Das kann direkt mit Hilfe der Interdependenz-Skala nachgewiesen werden.

Ein Ergebnis, das die Positionierung von Wissenschaftlern auf der Interdependenz-Skala als abhängig von Arbeitsmarktfaktoren nachweist, erhält man aus Ta-

belle 4. Dort wurden die Stufen-Werte 1 und 2 sowie 4 und 5 zur Klassifikation "Mobilitätsinteresse" bzw. "Migrationsinteresse" zusammengefasst und Stufe 3 als eigenständige Klassifikation beibehalten.

Für Surrogat-Stellen haben Migrationsinteressen die geringste auslösende Bedeutung. Es folgen in zunehmender Reihenfolge wissenschaftliche Angestellte und die Gruppe des neuen Mittelbaus.

Tabelle 4. Zusammenhang zwischen Interdependenz-Skala und Stellengruppe.

	Surrogat- stellen	wissenschaftl. Angestellte	neuer Mittelbau	Dauer- stellen
Mobilitäts- interesse	49,3%	30,3%	34,1%	52,9%
Mobilitäts- interesse unter kMig-Rahmenbe- dingungen	38,0%	42,4%	34,1%	35,3%
Migrations- interesse	12,7%	27,3%	33,8%	11,8%
	(71)	(33)	(44)	(17)

Diese Reihenfolge entspricht den objektiven Stellensicherungsinteressen, die mit der Länge der vertraglich zugesicherten Stellenbesetzung abnehmen. Je länger die noch bestehende Vertragsdauer, desto eher richtet sich das Interesse auf kognitive Veränderungen im Arbeitsgebiet (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5. Zusammenhang zwischen Interdependenz-Skala und Vertragsdauer zum Zeitpunkt des Wechsels.

	Vertragsdauer zum Zeitpunkt der Mobilität/Migration			
	abgelaufener Vertrag bzw. vertragsloser Status	1 bis 10 Monate	11 bis 20 Monate	mehr als 20 Monate
Mobilitäts- interesse	47%	33%	47%	15%
Mobilitäts- interesse unter kMig-Rahmenbe- dingungen	38%	41%	33%	30%
Migrations- interesse	14%	26%	20%	55%
	(76)	(27)	(15)	(20)

Allein für die Inhaber von Dauerstellen scheint Tabelle 4 den Zusammenhang zwischen objektiver Handlungssituation auf dem Arbeitsmarkt und Position auf der Interdependenz-Skala nicht zu bestätigen. Allerdings muss hier zweierlei beachtet werden: Zum einen setzt sich die Gruppe der Dauerstellen-Inhaber in Tabelle 4 zum allergrössten Teil aus Vertretern des alten Mittelbaus zusammen (Professoren-Anteil: 5 von 17), und zum anderen wird das wesentliche Strukturmerkmal der objektiven Situation dieser Gruppe dadurch bestimmt, dass es sich um soziale Durchgangsstellen handelt, die nur ein sehr beschränktes Potential an Anlaufstellen haben, das sie ohne sozialen Abstieg akzeptieren können. Dazu kommt die schlechte Ausgangsposition im Mobilitätsprozess, da der alte Mittelbau zusätzlich zu den aufsteigenden Wissenschaftlern niedrigerer Ränge auch mit Inhabern von Professoren-Stellen um die relevanten Berufspositionen konkurrieren muss. Diese angespannte Stellenmarktsituation zeigte sich schon bei der subjektiven Stellenmarktbeurteilung, bei der der alte Mittelbau trotz rechtlicher Stellensicherheit die Situation nicht günstiger einschätzte als die Vertreter rechtlicher Durchgangsstellen (vgl. Tabelle 1).

Zusammengefasst ergeben die Resultate der Tabellen 3, 4 und 5 ein Gesamtbild, nach dem Migrationsprozesse - wenn sie nicht anders als in Verbindung mit Mobilitätsprozessen zu realisieren sind (wie in 1. begründet) - aufs engste mit Bedingungen von Mobilitätsprozessen verwoben sind. Diese Bedingungen ergeben sich aus den objektiven Merkmalen der Stellensituation des jeweiligen Wissenschaftlers und aus den objektiven Möglichkeiten des universitären Arbeitsmarktes.

Um in dieser Interdependenz von Mobilitäts- und Migrationsprozessen den Einfluss von ebenspezifischen Konstellationen auf die kMig-Entscheidung bestimmen zu können, wird im folgenden eine explorative Regressionsanalyse über mehrere Modellschritte hinweg durchgeführt.

Wir definieren als Kriteriumsvariable "KMIGMOB", deren Werte sich durch die Skalierung auf der Interdependenz-Skala ergeben. Die relevante Stichprobengruppe besteht somit nur noch aus Migranten, denn diese allein liefern Information über KMIGMOB. Die relevante Stichprobengruppe "Migranten" wird noch einmal reduziert, indem zusätzlich zu der Gruppe mit ausschliesslich passiver Mobilität⁸ auch die Gruppe herausgenommen wird, deren Mitglieder die Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit als wichtigen oder ausschlaggebenden Faktor für ihre Mobilitätsentscheidung angegeben haben. Auf diese Weise soll ein übermächtiger Einfluss der arbeitsmarktbezogenen Entscheidungskriterien kontrolliert werden. Damit erhält aber auch die Regressionsanalyse einen anderen theoretischen Stellenwert. Sie soll nur noch die Bedeutung von Variablen bei weitgehender Kontrolle von Arbeitsmarktprozessen aufzeigen.

Tabelle 6 verzeichnet die in die Regressionsanalyse einbezogenen Variablen. Zusätzlich zu den schon bekannten Indikatorvariablen der einzelnen Dimensionen werden die drei Dummy-Variablen: STELART, PDISZI und BDISZI aufgenommen.

⁸ Passive Mobilität ist eine Mobilität als Folge des Wechsels des jeweiligen Vorgesetzten, wobei die Mobilitätsintention allein durch das Abhängigkeitsverhältnis ausgelöst wird. Ohne Ortswechsel des Vorgesetzten würde der passiv Mobile keinen Wechsel ausführen.

Tabelle 6. Variablen der Regressionsanalyse mit abhängiger Variable KMIGMOB.

<i>soziale Analyseebene</i>		
Forschungsarbeit	– Ausmass forschungsbezogener Verwaltungsarbeit	FORVW
	– Ausmass institutsgebundener Forschungsarbeit	OFORARB
	– Ausmass von Forschungsarbeit nach Eigeninteressen	EFORARB
	– Ausmass von Abhängigkeit	ABHAENG*
Lehrarbeit	– Ausmass von Lehrarbeit	LEHRARB
	– Ausmass lehrbezogener Verwaltungsarbeit	LEHRVW
Institutsarbeit	– Ausmass nicht wissenschaftlicher Institutsarbeit	IARBFRE
	– Ausmass allgemeiner Verwaltungsarbeit	ALLGVW
Infrastruktur	– Beurteilung der gerätemässigen Ausstattung	GAUSTA*
	– Beurteilung der personellen Ausstattung	PAUSTA*
	– Beurteilung der Zweitmittelausstattung	F2AUSTA*
	– Beurteilung der Drittmittelausstattung	F3AUSTA*
(sonstiges)	– Art der Stelle (befristet vs. unbefristet)	STELART**
<i>kognitiv-institutionelle Analyseebene</i>		
Konkurrenz	– Antizipationsbefürchtung	KONK1**
	– Wettbewerbsausmass	KONK2**
	– Antizipationserlebnisse	KONK3**
Kommunikation	– spezielle Zeitschriften	KOM1**
	– Wartezeit bei Zeitschriftenveröffentlichungen	KOM3**
	– Ausmass von Sucharbeit	KOM5*
Interaktion	– Anzahl interner Kollegen	INT1
	– Anzahl externer Kollegen	INT2
	– Anzahl externer besuchter Kollegen	INT3
Spezialisierung	– geschätzter allgemeiner Spezialisierungsgrad	SPEZ1*
	– simulierter Spezialisierungsgrad	SPEZ2*
<i>kognitive Analyseebene</i>		
Entwicklungsstadium	– geschätztes Entwicklungsstadium	EST*
Diversifikation	– Grad von Ausschliesslichkeit alternativer Forschungsprogramme	DIV1*
	– Literatur über Diversifikation	DIV2**
Saturation	– Grad der Problemfeld-Ausschöpfung	SAT1*
	– Grad der sozial definierten Problemfeld-Ausschöpfung	SAT2*
	– Ausmass der Grundlagenkrise	SAT3*
	– Grad kommunikationsbedingter Saturation	SAT4*
	– Grad der Saturation durch Themenwechsel	SAT5*
(sonstiges)	– Disziplinenzugehörigkeit (Physik vs. Sonstige)	PDISZI**
	– Disziplinenzugehörigkeit (Biologie vs. Sonstige)	BDISZI**

Erläuterungen zur Tabelle:

alle Variablen ohne Stern haben metrisches Messniveau;

* alle Variablen mit einem Stern haben ein metrisch definiertes Messniveau;

** alle Variablen mit zwei Sternen sind dichotom gemessen.

Da ein grosser Teil der Variablen ein metrisches Messniveau aufweist, wird darauf verzichtet, die Indikatoren grundsätzlich zu dichotomisieren. Nichtmetrische Variablen werden, wenn möglich, als metrisch definiert und ansonsten als Dummy-Variablen in die Analyse aufgenommen. Tabelle 6 gibt für jede Variable das entsprechende Messniveau an.

Die Regressionsanalyse wurde nach zwei verschiedenen Vorgehensweisen durchgeführt. In dem ersten Verfahren wurde zunächst *für jede einzelne Ebene* eine schrittweise Regression mit der abh. Variablen KMIGMOB und den jeweiligen Indikatoren als unabh. Variablen gerechnet. Alle Indikatoren, deren Einflusstärke (stand. Regressionskoeffizient) geringer als ± 0.9 war, schieden aus der weiteren Analyse aus. Alle anderen Indikatoren wurden in einem Regressionsmodell zusammengefasst und schrittweise in die Regression mit der abh. Variablen KMIGMOB einbezogen.

Die andere Vorgehensweise verlief ebenfalls zweistufig. Allerdings änderte sich die Auswahlmethode der Indikatoren. Aus einer simultan durchgeführten Regressionsanalyse *aller Ebenen zusammengekommen* wurden die Variablen, deren Beta-Koeffizienten eine stärkere Einflusstärke als ± 1.0 anzeigten, ausgewählt und einer schrittweisen multiplen Regression unterworfen.

Nach dem oben angeführten Entscheidungskriterium in der ersten Vorgehensweise gelangen in die integrierte Regressionsanalyse der Prädiktoren aller Ebenen folgende Indikatorvariablen:

soziale Ebene	kognitiv-institutionelle Ebene	kognitive Ebene
LEHRARB	INT1	SAT5
STELART	KOM3	SAT3
F2AUSTA	KONK2	EST
ALLGVW	INT2	
PAUSTA	SPEZ1	
ABHAENG	INT3	
FORVW	SPEZ2	
F3AUSTA		
GAUSTA		

Nach dem Auswahlverfahren aufgrund nur einer integrierten Regression im Normalverfahren werden folgende Indikatorvariablen zusätzlich zu den oben genannten hinzugefügt:

soziale Ebene	kognitiv-institutionelle Ebene	kognitive Ebene
OFORARB	KONK1	SAT4
LEHRVW	KONK3	DIV2
EFORARB	KOM1	

Die Ergebnisse der beiden schrittweisen Regressionen entsprechen einer Selektion der Prädiktoren nach:

- a) schrittweiser Regression, gesondert für jede Ebene,
 - b) Regression aller Prädiktoren in einem Modell,
- zeigt die Tabelle 7 bzw. Tabelle 8.

Tabelle 7. Regressionsanalyse selezierter Indikator-Variablen aller drei Ebenen (Selektion nach schrittweiser Regression gesondert für jede Ebene)

Prädiktor	Ebenen			R-Quadrat Veränderung	R-Quadrat	nicht-stand. Reg-Koeff.
	soz.	kog.-in.	kog.			
Interne Kollegen (INT1)		X		.08	.08	.09
Wartezeit (KOM3)		X		.05	.13	.23
Stellenart (STELART)	X			.07	.20	1.10
Lehrarbeit (LEHRARB)	X			.06	.26	.02
Zweitmittel (F2AUSTA)	X			.06	.32	.49
Abhängigkeit (ABHAENG)	X			.03	.35	-.25
Personal (PAUSTA)	X			.04	.39	.16
Entw.-Stadium (EST)			X	.03	.42	.31

Tabelle 8. Regressionsanalyse selezierter Indikator-Variablen aller drei Ebenen (Selektion nach multipler Regression im Normalverfahren)

Prädiktor	soz.	kog.-in.	kog.	R-Quadrat Veränderung	R-Quadrat	nicht-stand. Reg-Koeff.
Interne Kollegen (INT1)		X		.08	.08	.08
Wartezeit (KOM3)		X		.05	.13	.41
Stellenart (STELART)	X			.07	.20	1.33
Lehrarbeit (LEHRARB)	X			.06	.26	.02
Zweitmittel (F2AUSTA)	X			.06	.32	.66
Abhängigkeit (ABHAENG)	X			.03	.35	-.47
Personal (PAUSTA)	X			.04	.39	-.21
Entw.-Stadium (EST)			X	.03	.42	.30

In den Tabellen 7 und 8 wird auf die Wiedergabe der standardisierten Regressionskoeffizienten verzichtet, da diese Werte annahmen, die nicht eindeutig zu interpretieren sind. Wenn dies geschieht, obwohl die Ausgangsmatrix nur in wenigen Fällen bedeutende Kovarianzen nachweist, so bricht die Multikollinearität zwischen Variablen nach Auspartialisierung einer dritten Variablen hervor und verfälscht die Koeffizienten-Schätzung. Da dieser Prozess wegen der Anzahl der Variablen weder theoretisch noch methodisch kontrolliert werden konnte, werden die Bedeu-

tungen einzelner Prädiktoren für die Vorhersage des Kriteriums nicht in quantitativer Hinsicht interpretiert.

Nach beiden Verfahren werden 42% der Gesamtvarianz von den 8 gleichen Prädiktoren erklärt. Darüber hinaus können 9 Prädiktoren im ersten Modell den Varianzbetrag bis 50% steigern, während 15 Prädiktoren im zweiten Modell den Varianzbetrag bis auf 67% steigern können. Da sich nach Überschreiten der 42% -Grenze die Reihenfolge der eingeführten Variablen ändert und die einzelnen Prädiktoren auch nur noch bescheidene Steigerungen des erklärten Varianzanteils bewirken, sollen nur die Prädiktoren unterhalb der 42% -Grenze in eine Interpretation einbezogen werden. Zwar gilt bei einer Auswahl aufgrund der Sukzession der Prädiktoren, dass keine Gewähr dafür besteht, "dass man tatsächlich die vorhersagekräftigste Prädiktorenauswahl mit diesem Umfang ermittelt hat ... Andererseits gewinnt man praktisch doch in den meisten Fällen durch das geschilderte schrittweise Auswahlverfahren den tatsächlich besten Prädiktorensatz" (Gaensslen & Schubö, 1973, 113).

Dieser beste Prädiktorensatz besteht aus 2 Indikatoren kognitiv-institutioneller Dimensionen, 5 Indikatoren sozialer Dimensionen und einem Indikator einer kognitiven Dimension. Durch Einführung von fünf sozialen Indikatoren kann der Varianzanteil um 25% gesteigert werden (von 13% auf 39%), was für einen überragenden Einfluss dieser Ebene spricht. Allerdings haben die kognitiv-institutionellen Indikatoren den grössten Einfluss, bezogen auf die Bedeutung der Einzel-Indikatoren. Abgeschlagen präsentiert sich die einzige kognitive Dimension, die in diesem Prädiktorensatz vertreten ist. Sie wird als letzte eingeführt und kann den Varianzanteil auch nur um 3% steigern.

Insgesamt bietet der beste Prädiktorensatz ein Bild, das von der Dominanz sozialer Prädiktoren geprägt ist. Selbst bei relativ kontrolliertem Arbeitsmarkteinfluss behalten soziale Ursachenkonstellationen noch immer die grösste Determinationskraft bezüglich der kMig-Entscheidung. Allerdings sind dies jetzt Variablen der sozialen Produktionssituation innerhalb von Universitätsinstituten, während die Variablen der Arbeitsmarktsituation sehr viel stärker Variablen der gesellschaftlichen Umwelt von Universitätsinstituten sind. Wenn man also die vorangegangene Analyse der Abhängigkeit der kMig-Entscheidung von Arbeitsmarktfaktoren teilt, so kommt man zu einem Ergebnis, nach dem äussere gesellschaftliche Bedingungen als erste den Migrationsprozess beeinflussen. An zweiter Stelle folgen soziale Faktoren, die aber nunmehr stärker dem Wissenschaftssystem immanent sind. Diese Konstellationen stehen in unmittelbarer Einflussverbindung mit Ausprägungen zweier Dimensionen auf der kognitiv-institutionellen Ebene der Wissensproduktion, und nur eine rein kognitive Dimension besitzt eine zusätzliche Einflusschance.

Bedeutendste Prädiktorvariable hinsichtlich des Kriteriums KMIGMOB ist INT1. Je mehr wissenschaftliche Kommunikationspartner innerhalb der sPS zur Verfügung stehen, umso mehr nimmt KMIGMOB einen Wert in Richtung auf reine Migrationsinteressen an. Da INT1 aufgrund seiner relativ grössten Korrelation mit KMIGMOB als erste Variable in die Regressionsanalyse einbezogen wird, kann der Verdacht aufkommen, dass der Prädiktor dies nur seinen grossen Kovarianzen mit

anderen Variablen verdankt. Partialisiert man jedoch alle anderen Variablen aus INT1 aus, so vergrössert sie als letzte in die schrittweise Regression einbezogene Variable den erklärten Varianzteil noch immer um 8% . Der Verdacht ist also unbegründet.

INT1 beeinflusst daher KMIGMOB, weil eine hohe Interaktivität Kontaktmöglichkeiten eröffnet, die ansonsten unerschlossen blieben. Auf diese Weise lassen sich Nachrichten übermitteln, die nicht durch formale Kanäle zu senden sind. Je höher die Interaktivität, desto grösser die Chance, unter den wissenschaftlichen Kontaktadressaten Information zu finden, die Information über zugängliche Arbeitsgebiete in "neuen" kPS übermitteln können. So sind Migrationsanwärter nicht auf Informationskanäle angewiesen, die sich nicht flexibel auf ihren Kenntnisstand und ihr Informationsbedürfnis bezüglich der "neuen" kPS einrichten können. Weil über persönliche Interaktion Nachrichten erwartungsgesteuert transferiert werden können, erreichen den potentiellen Migranten auch so Informationen, die ihn eher zur tatsächlichen Migration bewegen können. Potentiell mobile Wissenschaftler ohne Migrationsabsichten können auf diesem Weg auch zum ersten Mal über Migrationsmöglichkeiten erfahren. Würden diese nicht im persönlichen Kontakt darauf aufmerksam gemacht, könnte vielleicht kein anderer Auslöser diese Rolle übernehmen. Der Einfluss überdurchschnittlicher interner Wissenschaftskontakte auf den Migrationsentschluss erfolgt also durch eine mengenmässig grössere und erwartungsgesteuerte Nachrichtenübermittlung bezüglich migrationsoffener kPS. So gesehen wäre eine überdurchschnittlich hohe externe Interaktivität sicherlich funktionaler für den Informationstransfer von migrationsrelevanten Nachrichten. Dass sie dennoch keine Bedeutung in der Erklärung von KMIGMOB hat, entspricht den Ergebnissen der Kommunikationsforschung.

Die Nachrichtenübertragung wird am besten mit einem *multi-step-flow-Modell* beschrieben, das zwischen Sender und Empfänger mehrere sozial institutionalisierte Vermittlerrollen einschaltet. Diese Vermittlerrollen sind jeweils am häufigsten bei Grenzstellen aufzufinden, wo sich Sozialsysteme von Umwelten differenzieren. In jedem System lassen sich Grenzstelleninhaber identifizieren, über die der informelle Nachrichtenaustausch mit Umweltsystemen verläuft. Das bedeutet für die kPS, dass für die Kontakte zu den verschiedensten kPS Nachrichtenmittler zuständig sind. Je höher die Interaktivität, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, mehrere solcher Nachrichtenmittler zu kennen und von diesen Informationen über "offene" aufnahmebereite kPS zu erhalten.

KOM3 determiniert KMIGMOB als einziger Indikator der Kommunikationsdimension. Da sich bei näherer Analyse zeigte, dass in der wissenschaftlichen Kommunikation der Zeitschriftenkanal im wesentlichen ohne Übertragungsschwierigkeiten funktioniert, verweist die Bedeutung von KOM3 darauf, dass die funktionale Kommunikation am ehesten durch überdurchschnittlich lange Veröffentlichungswartezeiten gestört werden kann. Lange Wartezeiten stören den Produktionsprozess auf seiten der Empfänger, die wichtige Nachrichten erst mit Verspätung erhalten, sie stören aber auch den Sender, der dadurch die sozialen Funktionen von Veröffentlichungen (Prioritätsanmeldung, Gratifikationsanmeldung, Einbeziehung in Diskussionskreise) nicht erfüllt sieht. Je länger die Wartezeiten, desto grösser

sind die Störungen im Kommunikationssystem und desto eher entwickeln Wissenschaftler reine Migrationsinteressen.

Ohne eine Kontrolle des Einflusses von Arbeitsmarktfaktoren wäre der positive Einfluss, den die Ausprägung "Durchgangsstelleninhaber" in der Dummy-Variable STELART auf die kMig-Entscheidung hat, sicherlich auf reine Karriereinteressen zurückgeführt worden. So aber zeigt sich, dass Durchgangsstelleninhaber auch bei Kontrolle von Karrierefaktoren im Mobilitätsprozess sehr deutlich eine Entscheidung zugunsten reiner Migrationsinteressen entwickeln. Darin findet der starke Forschungsbezug dieser Personalgruppe seinen Ausdruck. Die Forschungsorientierung motiviert für rein inhaltliche Interessen, die bei gegebener Festschreibung des Arbeitsgebietes in der Institutsorganisation nur durch die kognitive Migration zu verwirklichen sind.

Unabhängig von der Zugehörigkeit zur Gruppe der Dauerstellen- oder der Durchgangsstelleninhaber fördert ein geringeres Ausmass an Abhängigkeit von Vorgesetzten die reinen Migrationsinteressen. Je grösser das Ausmass der Abhängigkeit, desto mehr ist das Interesse darauf gerichtet, die Abhängigkeit durch einen Wechsel aufzugeben, unabhängig davon, ob mit dem Wechsel Migrationsprozesse verbunden sind. Erst wenn die Abhängigkeit gering ist, können reine Migrationsinteressen in den Vordergrund rücken.

Die negative Beurteilung der personellen und finanziellen Ausstattung einer sPS hat eine positive Determinationskraft für den Ausgang der Entscheidungssituation zugunsten reiner Migrationsinteressen. Je negativer die Ausstattung beurteilt wird, desto eher entwickeln sich Migrationsinteressen. Dieses wohl eher überraschende Ergebnis ist darauf zurückzuführen, dass die personelle und finanzielle Ausstattung primär als eine Funktion der betriebenen Forschung und nicht als abhängige Grösse vom Ort, an dem diese Forschung betrieben wird, in die Wahrnehmung der Migranten eingeht. Die schlechte infrastrukturelle Situation wird dann nicht als eine Folge der Institutsorganisation, sondern als eine Folge der negativen Möglichkeiten des Forschungsgebietes, bessere Ausstattungsmittel zu erhalten, gesehen.

Ein weiterer eigenständiger Faktor auf der Sozialebene, der bezüglich KMIGMOB Erklärungskraft besitzt, ist der Prädiktor LEHRARB. Je grösser der Zeitanteil von Lehrarbeit im Zeithaushalt einer Semesterwoche, umso mehr entwickeln sich reine Migrationsinteressen. Da die Höhe der Lehrarbeit einen Einfluss auf kPS-spezifische Auswahlkriterien hat, kann das Determinationsverhältnis nicht derart interpretiert werden, dass ein Wissenschaftler mit hohem Arbeitsanteil in der Lehrarbeit überdurchschnittlich oft wechselt, um am neuen Ort den Arbeitsanteil verringern zu können (es sei denn, die Höhe der Lehrarbeit ist auch eine kPS-abhängige Grösse). Hingegen bietet sich eine Interpretation an, die als Folge des Umfangs von Lehrarbeit eine Verbreiterung des fachlichen Wissenhorizonts sieht. Lehrarbeit kann die einseitige Spezialisierung in der Forschungsarbeit durchbrechen und dadurch die Sicht öffnen für Wissensproduktionen in anderen kPS. So können kPS ins Blickfeld gelangen, die sonst überhaupt keine Chance gehabt hätten, sich dem betreffenden Wissenschaftler inhaltlich darzustellen. Und mit der Häufigkeit, mit der vormalig unbekannte kPS mittels Lehrarbeit in die Informationskanäle des

potentielle Migranten einbezogen wurden, steigt auch die Chance, attraktive, migrationsoffene kPS zu finden.

Einzige rein kognitive Dimension, die in der Ursachenkonstellation aufzufinden ist, ist die des Entwicklungsstadiums. Je geringer das Entwicklungsstadium einer kPS, desto eher fällt eine kMig-Entscheidung unabhängig von Mobilitätsgesichtspunkten. Offenbar macht ein weniger hohes Entwicklungsstadium eine kPS unattraktiv. Dafür kann das geringe Prestige dieser kPS verantwortlich sein. Wenn Disziplinen auch unter disziplin-relativen Kriterien in eine Rangordnung zu transformieren sind, so werden den kPS sicherlich entsprechend ihrer Position auf den disziplineninternen und -externen Rangskalen bestimmte Prestigewerte zugeschrieben, die dann die kMig-Entscheidung beeinflussen können. Es können aber auch reale Konsequenzen für die Forschungsarbeit sein, die dazu bewegen, kPS mit geringem Entwicklungsstadium zu verlassen. Die kPS mit wenigen kognitiven bzw. technisch-experimentellen Verbindlichkeiten haben zumeist eine unterentwickelte Theoriedynamik, die dann auch nicht eigenständige Forschungsproblematiken aufwirft und für Ergebnisse Anschlussselektionen sicherstellt. Die Forschungsprogramme sind isoliert und ohne logischen Bezug untereinander. In dieser Situation können auch keine eindeutigen und einheitlichen Evaluierungskriterien entstehen. Wissenschaftliche Produktionen finden ihre Rezipienten per Zufall, die auch noch nach subjektiven Kriterien die Arbeiten anderer aufnehmen und bewerten. So muss es zwangsläufig zu erheblichen Störungen im wissenschaftlichen Kommunikationssystem kommen, so dass dieses seine Aufgaben der Kontrolle und Motivation nur noch eingeschränkt erfüllen kann. Für den einzelnen Wissenschaftler sind damit erhebliche Unsicherheiten verbunden, die sich sowohl auf seine aktuelle Forschungsarbeit als auch auf seine längerfristige Karriereplanung auswirken. Eine Möglichkeit, der strukturellen Unsicherheit zu entfliehen, ist die kMig.

7. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Es wurden die Interaktionsformen von Naturwissenschaftlern und wissenschaftlichen Kognitionen naturwissenschaftlicher Disziplinen daraufhin untersucht, ob der *context of discovery* wirklich nur irrationale Entwicklungsdynamiken aufweist. Dazu wurde eine evolutionstheoretische Konzeptualisierung vorgeschlagen, mit der der Entstehungszusammenhang wissenschaftlichen Wissens im Variationsprozess der wissenschaftlichen Evolution angesiedelt wurde.

Im Variationsprozess wurde unterschieden zwischen dem eigentlichen Variationsmechanismus und den Bedingungen (Variationsbedingungen), die zu dessen Funktionsmöglichkeiten gegeben sein müssen. Indem nur die Variationsbedingungen in das Zentrum der soziologischen Analyse gerückt wurden, wurden gleichzeitig die Grenzen sinnvoller soziologischer Wissenschaftsforschung abgesteckt. Die Unterscheidung einer internen und externen Sphäre von Wissenschaft blieb behalten, verschob aber wesentliche Elemente der ehemals internen in die externe Sphäre. Dadurch gelangten die Variationsbedingungen in den externen Bereich, der der wissenschaftssoziologischen Analyse zugänglich ist. Diese Bedingungen

wurden für den Variationsmechanismus "kognitiver Transfer" als kognitive Migrationen in Verbindung mit interuniversitärer Mobilität bestimmt. Die Verbindung stellte sich her, da die naturwissenschaftliche Wissensproduktion im Hochschulbereich (und nur diese sollte analysiert werden) zumeist nur in Verbindung mit dem Wechsel eines Hochschulinstituts möglich ist.

Die empirische Analyse verlief auf drei Ebenen: a) der sozialen (betriebliche Forschungsorganisation im Hochschulinstitut), b) der kognitiv-institutionellen (organisatorische Einheiten der *scientific community*), c) der kognitiven Organisation wissenschaftlicher Produktion (Merkmale theoretischer und instrumenteller Aussagensysteme).

Auf allen drei Ebenen verlassen Wissenschaftler Produktionssituationen und suchen andere neu auf. So gesehen wird die Analyse von Mobilitätsprozessen aus ihrem rein sozialen Funktionszusammenhang herausgenommen und auf die Prozesse kognitiver Migration bezogen.

Die empirischen Resultate bestätigen den Verdacht von Mulkay, dass unter bestimmten sozialen Bedingungen die kognitive Migration nur Mittel zum Zweck der angestrebten universitären Mobilität ist. Sie können dahingehend verallgemeinert werden, dass die Bedingungen dafür allein Erscheinungsformen des universitären Stellenmarktes sind und nicht auf den Ebenen der Wissensproduktion zu finden sind. Die Irrelevanz von kognitiven Merkmalen der kPS selbst bei Kontrolle von Stellenmarkteffekten widerspricht allerdings der starken Beachtung dieser Größen in Mulkays theoretischen Modellen, die weitgehend von Saturationsannahmen geprägt sind.

Der festgestellte überragende Einfluss von stellenmarktbezogenen Mobilitätsfaktoren im Migrationsprozess kann als Widerlegung der These von der Unabhängigkeit sozialer und kognitiver Faktoren in der Wissenschaftsentwicklung gewertet werden. Es ist sogar noch eine weitreichendere Interpretation erlaubt, da die These als soziale Faktoren diejenigen der kognitiv-institutionellen Ebene ansieht, es bei den Arbeitsmarktfaktoren aber um soziale Variablen geht, die sehr viel weiter in den gesamtgesellschaftlichen Reproduktionsprozess hineinreichen. Mit der Verbindung von kognitiver Migration und Stellenmarktprozessen ist eine Nahtstelle zwischen wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung entdeckt, die diese Vermittlungsinstanz noch weiter in den ehemals unverdächtigen Bereich gesellschaftlicher Organisation von Wissenschaft rückt, als es die bisherige Annahme, die von einer Nahtstelle in den jeweiligen *scientific communities* ausging, erlaubten. Auch wenn es um die Verbindung von kognitiver Migration und sozialen Faktoren unter Kontrolle von Arbeitsmarkteffekten geht, ist die zumindest gleichrangige Bedeutung von Faktoren der universitären Produktionssituation neben bisher für relevant gehaltenen Faktoren der kognitiv-institutionellen Produktionssituation ein deutliches empirisches Ergebnis in die gleiche Richtung: Gesellschaftliche Faktoren nehmen auf die Wissenschaftsentwicklung schon sehr viel früher Einfluss als durch die Organisation betreffender *scientific communities*, d. h. ihre gesellschaftliche Organisationsform (hier als Universitätsinstitute) enthält Determinatoren (z.B. Zweitmittel-Ausstattung, Umfang von Lehrarbeit, Abhängigkeit von Vorgesetzten),

die schon aus einem Bereich Einfluss auf kognitive Migrationsprozesse nehmen, der noch vor den relevanten Determinanten der *scientific community* (Umfang interner Interaktionskontakte, Wartezeit bei Veröffentlichungen) liegt.

Natürlich kann aus der Feststellung von Nahtstellen zwischen Gesellschaftsstruktur und wissenschaftlicher Binnenstruktur nicht darauf geschlossen werden, in welcher Weise wissenschaftliche Inhalte gesellschaftlich determiniert sind. Inhaltliche Konzeptualisierungen gehören zur internen Sphäre von Wissenschaft, über die mit dem hier benutzten soziologischen Instrumentarium keinerlei Aussagen gemacht werden können. Auch die Identifikation von Nahtstellen bezieht sich auf den definierten externen Bereich von Wissenschaft. Somit kann der Einfluss gesellschaftlicher Strukturen auf die Wissenschaftsentwicklung nur als Einfluss auf die Bedingungen derselben interpretiert werden, wenn auch die Sphäre dessen, was unter "Bedingungen der Wissenschaftsentwicklung" subsumiert wurde, weit in den ehemals internen Bereich von Wissenschaft hineinragt.

LITERATUR

- BÖHME, G. et al. (1972), Alternativen in der Wissenschaft, *Z. Soziol.*, 1 (1972) 302-316.
 BÖHME, G. et al. (1973), Die Fianalisierung der Wissenschaft, *Z. Soziol.*, 2 (1973) 128-144.
 CAMPBELL, D. T. (1969), Blind Variation and Selective Retention in Socio-Cultural Evolution, *General Systems*, 14 (1969) 69 - 85.
 CRAME, D. (1970), The Nature of Scientific Communication and Influence, *Int. Soc. Sci. J.*, 12 (1970) 28 - 41.
 EDER, K. (1973), Komplexität, Evolution und Geschichte, *Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie* (Maciejewski, F., Hrsg.) (Suhrkamp, Frankfurt) 9 - 42.
 GARVAY, W. D. & TOMITA, K. (1972), Continuity of Productivity by Scientists in the Years 1968 - 71, *Science Studies*, 2 (1972), 379-383.
 HARTMANN, H. (1967), "Moderne Amerikanische Soziologie" (Enke Verlag, Stuttgart).
 HEISENBERG, W. K. (1971), "Schritte über Grenzen" (Piper Verlag, München).
 KARPEN, U. (1977), Die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses, *Deutsche Universitätszeitung*, (1977), 377-381.
 KUHN, T. S. (1962), Postskript 1969 zur Analyse der Struktur wissenschaftlicher Revolution, *Wissenschaftssoziologie I* (Weingart, P., Hrsg.) (Athenäum Verlag, Frankfurt) 287 - 319.
 KUHN, T. S. (1973), "Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen" (Suhrkamp, Frankfurt).
 MANNHEIM, K. (1967), Die Bedeutung der Konkurrenz im Gebiete des Geistigen, *Karl Mannheim "Wissenschaftssoziologie"* (Wolff, K. H., Hrsg.) (Luchterhand, Berlin und Neuwied) 566 - 613.
 MARTINS, H. (1972), The Kuhnian "Revolution" and its Implications for Sociology, *Imagination and Precision in the Social Science* (Nossiter, T. J. et al., Hrsg.) (Faber & Faber, London) 13 - 57.
 MCGINNIS, R. & SINGH, V. (1972), Mobility Patterns in Three Scientific Disciplines (Paper presented to the Am. Sociol. Assoc.).
 MULKAY, M. (1974), Conceptual Displacement and Migration in Science: A Preparatory Paper, *Science Studies*, 4 (1974) 205 - 234.
 MULLINS, N. C. (1968), The Distribution of Social and Cultural Properties in Informal Communication Networks Among Biological Scientists, *Am. Sociol. Rev.*, 33 (1968) 786-797.
 MULLINS, N. C. (1973), The Development of Specialties in Social Science, *Science Studies*, 3 (1973) 245 - 273.
 OPPENHEIMER, C. (1956), Analogy in Science, *Am. Psychol.*, 2 (1956) 127 - 135.
 POPPER, K. P. (1972), "The Logic of Scientific Discovery" (Hutchinson, London).

- DE SOLLA PRICE, D. J. (1970), Citation Measures of Hard Science, Soft Science, Technology, and Nonscience, *Communication Among Scientists and Engineers* (Nelson, C. E. und Pollock, D. K., Hrsg.) (Lexington) 3 - 22.
- SOROKIN, P. (1927), "Social Mobility" (Free Press, New York).
- TOULMIN, S. (1967), The Evolutionary Development of Natural Science, *Am. Scientist*, 55 (1967) 456 - 471.
- TOULMIN, S. (1972) "Human Understanding" (Princeton Univ. Press).
- URBAN, D. (1978), Wissenschaftlermobilität und Wissenstransfer, *Report Wissenschaftsforschung Nr 11* (Universität Bielefeld, Bielefeld).
- URBAN, D. (1979), Akademische Mobilitätsprozesse: Zur Analyse des universitären Stellenmarktes, *Z. Soziol.*, 8 (1979) 415 - 433).
- WILHELM, J. & WILKE, G. (1970), "Arbeitssituation und Berufsprobleme junger Wissenschaftler an Universitätsinstituten" (unveröffentlichtes Manuskript) (Göttingen).

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL SOCIAL: AU SUJET ET AU-DELA DES INTENTIONS (Vers une analyse de l'articulation entre l'institution du droit et l'organisation du travail social)

Michel Vuille

Service de la recherche sociologique, DIP, 1207 Genève, Suisse.

*"Mais voilà, lui, était un vrai gardien;
sa tenue de gardien était sur mesure et
son leurre de l'être ne lui laissait aucun
"jeu". Non seulement il s'y croyait au
"siège" de la Loi, mais il en avait le
texte. Ecrit. Là, dans sa poche".*

D. Sibony, *Le groupe inconscient.*

RESUME

Depuis sa genèse il y a cinq ou six ans, la sociologie du travail social a connu en Suisse – comme d'ailleurs dans d'autres pays européens – une évolution caractérisée par deux phases principales: 1) sa constitution autour des théories de la déviance et de l'irrésistible ascension des organismes de contrôle social mis en place par l'Etat-providence, 2) un changement d'orientation, centrant davantage la réflexion et les débats sur les pratiques des travailleurs sociaux, notamment à travers le concept de *people processing organization*. Cet article comprend deux parties, la première s'attache au projet de créer dès 1975 une sociologie du travail social visant l'étude des logiques de fixation des errants et des déviants, aux aléas de sa mise en œuvre et de son développement; la seconde est une analyse théorique du "champ social" sous l'angle des rapports entre les pratiques des travailleurs sociaux et les cadres organisationnel, institutionnel et étatique dans lesquels elles s'inscrivent et qui pour une part les légitiment. Finalement, référence est faite à l'application du droit de la filiation à Genève, situation où se conjuguent précisément l'institution du droit et l'organisation du travail social.

ZUSAMMENFASSUNG

Seit ihrer Entstehung vor 5 oder 6 Jahren, kennt die Soziologie der Sozialarbeit – in der Schweiz, wie übrigens auch in den anderen europäischen Ländern – eine Entwicklung, die sich durch zwei hauptsächliche Phasen charakterisiert: 1) ihr Aufbau im Rahmen der Devianz-Theorien und in der Folge des unaufhaltsamen Aufstiegs der vom Fürsorge-Staat geschaffenen sozialen Kontrollorganismen; 2) ein Orientierungswechsel, der vermehrt die theoretischen Überlegungen und die Debatten auf die Praktiken der Sozialarbeiter ausrichtet und dies namentlich auf der Basis des Begriffes der *people processing organization*. Dieser Artikel umfasst zwei Teile. Der Erste geht vom Projekt aus, ab 1975 eine Soziologie der Sozialarbeit zu etablieren, mit dem Ziel Fixationsprozesse der Herumirrenden und Devianten zu untersuchen. Er betrachtet auch die vielseitigen Ereignisse seiner Gründung und Entwicklung. Der zweite Teil ist eine theoretische Analyse des "sozialen Feldes" unter dem Gesichtspunkte der Beziehungen zwischen den Praktiken der Sozialarbeiter und den organisationellen, institutionellen und staatlichen Rahmen, in die sie sich einfügen und die sie zum Teil legitimieren. Schliesslich wird auf die Anwendung des Kindesrechts in Genf Bezug genommen, in dem sich in typischer Weise die Institution des Gesetzes und die Organisation der Sozialarbeit verbinden.

1. AVANT-PROPOS

Le discours de l'intention

Dans le cadre du Congrès de la Société suisse de sociologie, (Zurich, décembre 1975), des sociologues et des travailleurs sociaux ont lancé l'idée d'une sociologie du travail social. La création d'un groupe de travail, devenu par la suite comité de recherche "sociologie et travail social", a suivi de près cette première initiative.

Les animateurs du nouveau comité de recherche mettaient néanmoins déjà l'accent — en 1978 — sur quelques raisons majeures qui selon eux faisaient obstacle à la mise en œuvre du projet initial : "le travail social ne s'impose pas nécessairement comme champ de recherche sociologique ni comme objet d'étude spécifique (ses transversalités politiques et idéologiques sont trop présentes).

Et aucune base institutionnelle de recherche ne peut donner encore un sens à ce groupe (...) Malgré l'intérêt manifesté, chercheurs et praticiens restent bloqués dans et par le discours de l'intention" (Staub, Troutot, 1978, 24-26).

Cette remarque conserve pour une part encore sa validité : la conception et la mise en œuvre d'une sociologie du travail social restent en effet problématiques! Mais les problèmes sont autres; ils me semblent de moins en moins liés au discours de l'intention¹ : parce que chercheurs et praticiens sont, dans divers lieux, entrés en négociation sur leurs motivations et leurs intérêts respectifs à entreprendre une démarche commune; parce qu'ils ont commencé à dégager et à expliciter les règles du jeu de leur collaboration; parce qu'ils se sont engagés ensemble dans des recherches-action; bref parce que *le travail* a débuté qui consiste à conjuguer travail social et sociologie... A partir d'une brève analyse des raisons de ce blocage "dans et par le discours de l'intention", j'esquisserai ici une ou deux ouvertures possibles sur une approche sociologique du travail social.

2. INTRODUCTION

Les organisations de prise en charge des gens

Les premiers jalons à l'origine de la construction d'un objet "sociologie du travail social" ont été posés par les auteurs d'un Atelier paru il y a cinq ans dans la Revue suisse de sociologie (Fragnière & al., 1976, 173-199) — auteurs qui rappelaient les attentes exprimées lors du Congrès de Zurich et qui dessinaient les perspectives d'une réflexion collective dans le domaine en question. Les débats dans et à partir de cet Atelier révèlent que les prises de position initiales ont été sensiblement divergentes, même si les interlocuteurs étaient unanimes à défendre l'idée que la sociologie du travail social doit se constituer autour des concepts de "déviance" et de "contrôle social"; les divergences de vue que l'on peut aisément relever dans les contributions de ces sociologues (seuls, soit dit en passant, à avoir

¹ Discours postulant de manière implicite la convergence des intérêts des sociologues et des travailleurs sociaux et, corollairement, la collaboration non problématique des chercheurs et des praticiens en matière de recherche sociale.

pris la parole dans l'Atelier...) concernaient en effet moins le cadre de référence général de l'analyse que les dimensions socio-politiques qu'il fallait y privilégier ou les accents idéologiques qu'il fallait y placer².

La prévention ou la répression de la déviance et l'intégration des marginaux (la fixation des "errants") ont donc d'emblée constitué le point d'entrée (en matière) sur le travail social ou plus précisément sur les principales "fonctions" (de conservation) qu'il remplit dans nos sociétés. Point d'entrée qui va dès lors centrer et conditionner le débat : les commentaires, les critiques vont en effet viser en priorité à compléter et à améliorer la théorie de la déviance proposée et contribuer ainsi à renforcer cet axe majeur de la problématique en cours d'élaboration. Deux participants à l'Atelier ont cependant, "en parallèle" ou suivant un axe mineur, défini explicitement le travail social en termes de "*people processing organization*" ou "d'appareil". Ils indiquaient ainsi une autre voie d'approche, sans développer toutefois les potentialités qu'elle contient dans le sens de l'établissement de liens entre théoriciens et praticiens et sans insister sur l'importance des processus d'institutionnalisation récents et sur les modes d'organisation actuels des services sociaux. C'est pourtant en empruntant cette "seconde voie" que les membres du comité de recherche "sociologie et travail social" peuvent, de mon point de vue, saisir une chance de sortir de l'impasse... en déplaçant les accents et même en renversant la vapeur : l'axe mineur (*people processing organization*) pourrait désormais prendre la place de l'axe majeur (théories de la déviance et du contrôle social). Cela, de sorte que *la situation* des principaux acteurs qui interviennent dans le champ social (champ théorique aussi bien que pratique) soit analysée dans sa "matérialité" (sociale, institutionnelle et organisationnelle) en même temps que dans ses significations idéologiques et symboliques.

Parce qu'une sociologie du travail social n'est pas séparable, à mes yeux, d'une sociologie de *l'organisation du travail social* où encore de la *division du travail* dans le champ social³.

Ce déplacement — du travail à l'organisation et à la division du travail — ne doit pas être interprété comme une diversion ou comme une dissolution de l'ob-

² Ce sont ces "transversalités politiques et idéologiques" ainsi que l'absence d'un lieu institué comme fondement de l'activité de recherche qu'évoquent en 1978 Staub et Troutot, pour rendre compte de la voie sans issue dans laquelle le comité de recherche travail social s'est engagé (cf. avant-propos). Cette explication me semble à la fois pertinente et insuffisante. Ce qu'il faudrait à mon sens essayer d'expliquer, c'est pourquoi les aspects idéologiques et politiques et l'absence de base institutionnelle sont alors produits comme facteurs explicatifs du manque d'attrait pour ledit comité de recherche. Mais formuler une telle question n'appelle pas une réponse simple : il s'agit en fait d'une problématique de recherche socio-historique qui dépasserait largement les limites du présent article.

³ Un colloque portant précisément sur "les causes et les effets du développement de la division du travail dans les professions sociales et paramédicales" a rassemblé en février dernier à Lausanne plusieurs dizaines de professionnels engagés dans ces deux secteurs (praticiens, formateurs, employeurs, militants, chercheurs). Cette rencontre — qui visait en priorité à établir un lien entre la théorie et la pratique — constitue sans doute une étape exploratoire dans et de cette seconde voie.

jet spécifique "travail social" dans les vastes espaces de "l'organisationnel" ou du "sociétal". Il s'agit au contraire d'une centration, de mettre en évidence le véritable centre de gravité de la pratique sociale, à savoir les lieux de la prise en charge des individus et des groupes et de la gestion de l'activité des travailleurs sociaux.

Cette centration suppose donc que l'analyse ait une assise empirique, qu'elle s'inspire de situations concrètes, qu'elle assure un va-et-vient entre la théorie et la pratique.

Dans cet article, je me propose dès lors de rappeler l'essentiel du contenu des débats dans et à la suite de l'Atelier fondateur d'une sociologie du travail social (partie 3), puis d'éclairer certains aspects de la problématique "organisation et division du travail social", premièrement à travers quelques réflexions d'ordre général (partie 4), deuxièmement par la référence à l'application du nouveau droit de filiation à Genève en mettant notamment l'accent sur l'articulation entre le social et le juridique telle qu'on peut la saisir dans la mise en œuvre des mesures de protection de la jeunesse et des mandats tutélaires (partie 5).

3. PREMIERS DEBATS OU LA FIXATION SUR LES LOGIQUES DE REFIXATION DES GENS: DEVIANCE ET CONTROLE SOCIAL

Dans l'Atelier, la société industrielle est présentée comme un *système social* dont la stabilité et la reproduction — notamment sur le plan des valeurs, des normes, des idéologies et des pratiques dominantes — sont assurées par des logiques de fixation des gens (logique du travail, de l'habitat, de la consommation, etc.). Dès lors, ceux qui sont "fixés" font partie des "sains" et des "normaux"; ceux au contraire qui sortent des "cadres de fixation" sont soit des "errants" (handicapés et inadaptés de tous genres), soit des "déviant" (délinquants inclus).

Le système est certes stratifié, hiérarchisé et conflictuel, mais en ce qui concerne la moralité ou la responsabilité, ces valeurs ne semblent pas traversées par les contradictions et les enjeux sociétaux: tout se passe en effet comme si un modèle normatif unique et méta-social garantissait l'ordre établi... Dans cette optique, la désignation de ceux qui ne s'écartent pas des normes ou, à l'inverse, de ceux qui s'en écartent n'est pas problématisée: elle résulte en effet de l'application de critères d'évaluation des comportements et des conduites fondées sur l'idée d'un consensus général. Cela étant admis, on allait alors reconnaître au travail social la fonction de fixer ou de *re-fixer* les déviants et les errants, soit dans les institutions centrales (hôpitaux, asiles, prisons, etc.), soit dans leur milieu de vie ordinaire.

Dans cette perspective — apparentée à une vision structuro-fonctionnaliste de l'ordre sociétal — la politique sociale (dont le travail social est l'instrument) vise en priorité

- à contrôler les errances ordinaires
- à prendre en charge des dysfonctions
- à gérer la "marginalité" du peuple des errants.

Les critiques adressées à cette théorisation liminaire furent plus ou moins élaborées et étayées⁴. Pour mémoire, voici les principales d'entre elles :

1) Il faut éviter les *structures sans genèse* : la genèse et les formes d'organisation du "normal" et de "l'anormal" doivent elles aussi être soumises à analyse, notamment à travers les processus d'inter-action entre acteurs sociaux au cours desquels s'actualise (ou s'affirme) le pouvoir des uns d'étiqueter les autres de "déviants".

2) Une sociologie du travail social doit se situer par rapport aux *classes sociales* : il faut éviter de faire référence à une "société" comme à une entité centrale homogène qui comporterait des satellites marginaux tant il est vrai que la *visibilité* des phénomènes de déviance varie d'une classe sociale à l'autre. On peut constater que la majorité des recherches et des théories sur la déviance prennent en compte les faits de déviance les plus visibles, ceux qui concernent avant tout la classe inférieure et qui sont déjà construits, bref, ceux qui résultent de l'étiquetage "légitimé" entre autres par les groupes dirigeants et dominants. Ainsi, il n'est pas étonnant que les recherches empiriques (qui réifient le concept de déviance en enregistrant les seuls "écarts à la norme" socialement reconnus comme tels) ne puissent par exemple que confirmer la thèse selon laquelle "la délinquance juvénile dans ses formes les plus durables et lourdes est localisée dans la classe inférieure" (sur-représentation des milieux populaires : renforcement d'un préjugé largement diffusé par des recherches qui ne sont ni systématiques, ni représentatives de la population dans son ensemble). Problématiser la notion de déviance, c'est en revanche reconnaître son plus ou moins haut degré de transparence ou d'opacité, compte tenu des milieux sociaux dans lesquels elle se produit et des divers modes de réalisation et d'expression qu'elle revêt d'une classe sociale à l'autre.

3) Le travail social est un objet *socialement construit* et *sociologiquement problématique* : on ne saurait expliquer la genèse et les modes de reproduction des organisations du travail social qu'en se démarquant des évidences du sens commun et qu'en dévoilant l'arbitraire culturel à la base du découpage des pratiques sociales⁵.

Ce qui s'est "joué" (bloqué) en Suisse autour de l'Atelier et du comité de re-

⁴ C'est assurément S. STAUB qui a le plus contribué à modifier et à reformuler la problématique initiale.

⁵ Reste à signaler qu'en plus de la nécessité de "construire l'objet d'une sociologie du travail social", la plupart des participants à cet Atelier ont formulé des exigences soit sur le plan des analyses à conduire, soit sur celui des théories à élaborer :

- étudier les rapports entre le quadrillage social par les équipements collectifs et la vaste entreprise de fixation des errants que constitue le travail social
- la famille fait partie des champs de connaissance du travailleur social ; à ce titre, elle doit avoir une place privilégiée dans ce cadre de réflexion
- il manque une conceptualisation (théorique) des problématiques sociales à un "niveau moyen" entre l'abstrait et le concret
- le schéma proposé doit être remodelé pour s'inscrire dans le cadre plus large d'une théorie de l'appareil d'Etat, que les théoriciens marxistes n'ont pas encore achevée
- il est souhaitable que l'analyse du travail social soit interdisciplinaire et conduite par une grande partie sinon par l'ensemble des sciences sociales

cherche "sociologie et travail social" ne doit pas être considéré comme l'exception. Au contraire, la situation helvétique est révélatrice de ce qui s'est passé sur le plan international, au moins au niveau des pays francophones. Partout, on a commencé par *dévoiler les contradictions du travail social*...

Qu'on en juge en relisant quelques "grands textes" publiés en langue française au cours des cinq dernières années : Champ social, 1976; Geng, 1977; Lascoumes, 1977; Liégeois, 1977; Verdès-Leroux, 1978. Ces analyses, pour la plupart d'entre elles sociologiques, saisissent en effet le travail social comme un prétexte à dévoiler les rapports de forces et les conflits de classes qui caractérisent la société capitaliste actuelle. C'est en particulier la force répressive des politiques de prévention qui est stigmatisée (la vie privée des gens passe de plus en plus sous le contrôle des services tentaculaires de l'Etat-providence) ou l'inadéquation des mesures destinées à lutter contre la pauvreté, l'inadaptation et la déviance (elles ne s'attaquent pas à la racine ou aux causes réelles du mal).

Sans doute fallait-il que ces contradictions soient rendues publiques afin que les débats en cours depuis 1968 dans les milieux du travail social ne restent pas confidentiels mais qu'ils débouchent sur une prise de conscience de la dimension politique des problèmes. Sans doute faudra-t-il aussi analyser avec beaucoup d'attention *pourquoi les travailleurs sociaux ont eux-mêmes été fascinés par l'idée de contrôle social* et comment ils ont constitué un relais important dans la diffusion massive de la notion — cette idée avancée par Lascoumes (1981) que les théories du contrôle social "ont plus servi de révélateur et d'analyseur de la crise professionnelle qu'elles ne l'ont provoquée ou amplifiée" me semble en effet particulièrement féconde⁶. Sans doute. Mais, il n'est pas exagéré de dire que, du même coup, ces analyses font le procès de la pratique du travail social (accusation d'être "une entreprise de domestication des dominés") et des travailleurs sociaux (accusation d'être des "agents du contrôle social")⁷. L'arme, on le voit, est à double tranchant :

- compte tenu des insuffisances d'une théorie de la déviance (paralogismes sociologique, logique et ontologique), une première tâche serait de développer une "théorie de la théorie" relative à la catégorie "déviance" de sorte à clarifier ses prémisses sur un plan métathéorique, afin que, dans un second temps, soit abordée la question de son "intégration" à une discussion scientifique des problèmes sociaux.

⁶ Une hypothèse au sujet de laquelle l'auteur apporte notamment ces précisions : "L'adhésion si forte, y compris dans le rejet, à la notion de contrôle social en particulier chez les générations entrantes ne correspond-elle pas surtout à l'édification hâtive d'une contre-idéologie professionnelle, à la tentative, si difficile en situation de crise, de redéfinition d'une identité professionnelle, quitte à ce qu'il s'agisse d'une identité négative ? Dans ce sens, on peut relever que les analyses faites à partir de la notion de contrôle social revenaient le plus souvent à la production d'un contre-discours renversant terme à terme le discours idéaliste du travail social. Il s'agissait aussi d'un discours profondément défensif, fondé sur un mode d'explication de la crise professionnelle par extériorisation de sa cause : l'Etat-Léviathan, la crise économique... Face au vide découvert par la mise à nu de l'échec des idéaux classiques, les analyses en termes de contrôle social semblent avoir fonctionné pour beaucoup de professionnels comme une idéologie de comblement où on espérait sans doute puiser de nouveaux projets d'action moins normalisateurs." (Lascoumes, 1981, p. 104).

⁷ Dan Ferrand-Bachmann (1979) a par exemple été frappé par la dureté du ton adopté par J. Verdès-Leroux à l'égard des travailleurs sociaux : "il nous paraît exact que les

à insister sur les contradictions idéologiques et politiques (des autres) on court le risque d'une part de "prendre de la distance" en se plaçant soi-même au-dessus de la mêlée et d'autre part d'enfermer les autres dans une conscience malheureuse, vécue sur le plan individuel comme une "tare" attachée à sa carrière professionnelle. On risque ainsi de produire un impact démobilisateur et de renforcer le statu quo.

Cela signifie donc — j'y reviens en résumant et en schématisant beaucoup — que ces conceptions sociologiques du travail social ont ignoré que le travail social est avant tout *un travail* et la *situation* personnelle, professionnelle, organisationnelle et institutionnelle des travailleurs sociaux — en grande majorité des femmes issues pour la plupart d'entre elles des couches moyennes de la population et ayant suivi une formation de type secondaire supérieur.

Il n'est pas étonnant dès lors que les travailleurs sociaux aient été de fait exclus du processus de théorisation et de la théorie construite par des sociologues : ils n'y trouvaient pas leur place ou tout simplement pas de place, tant il est vrai que les niveaux de réalité auxquels les praticiens de la pratique et les praticiens de la théorie voient leurs enjeux et placent leur mise peuvent être distincts, disjoints et sont souvent hiérarchisés. Même si, dans le discours de l'intention, tout se passait comme si les uns et les autres bénéficiaient ou allaient bénéficier d'un égal accès à la production et à la consommation des savoirs scientifiques ou d'un égal accès aux lieux des pratiques professionnelles et d'acquisition des savoirs de l'expérience.

4. L'ORGANISATION DE ET DANS LA DIVISION DU TRAVAIL SOCIAL

Dans nos sociétés, l'organisation serait-elle partout ou, ce qui revient au même, nulle part ? A lire divers travaux consacrés au "fait organisationnel", on peut assurément en dégager cette impression⁸. Mais poser cette question, c'est se demander si le concept d'organisation n'est pas simplement, comme l'ensemble des con-

institutions et les idées dominantes sont celles de la classe dominante, et, certes, les travailleurs sociaux sont en grande partie des fonctionnaires (...) conscients de l'importance du service public. Mais tous les travailleurs sociaux ne travaillent pas pour la raison d'Etat et, cherchant le bien de la personne, "ne servent pas toujours les intérêts concrets des dominants". J. Verdès-Leroux ne semble pas les avoir suffisamment fréquentés, auquel cas, en choisissant des exemples encore plus rares, elle aurait pu être *bien plus dure* encore" (souligné par moi).

* cf. par exemple Stourdé (1973) : "L'organisation quadrille, codifie, légifère, ordonne, Elle impose, soumet. Son irrésistible ascension n'est possible que parce qu'elle brise et morcelle le champ sur lequel elle intervient. Ce champ semble sans limite" (p. 158); Geng. (1977) : "Vous n'y couperez pas : posant le problème de la lutte, vous rencontrez celui de l'organisation; partout, vous rencontrez les organisations existantes (je parle évidemment de celles qui luttent, pas de celles qui collaborent). On n'enjambe pas l'histoire" (p. 184). Des managers aux psychanalystes en passant par les psychosociologues, les sociologues, les politologues, les économistes, les anthropologues, tous ces spécialistes ont — en ordre plus ou moins dispersé — étudié le "fait organisationnel" tenu pour l'une des caractéristiques centrales de la société post-industrielle et ont théorisé à son sujet.

cepts de base des sciences sociales, polysémique et galvaudé: institution, changement, contrôle social, structure, idéologie, culture, société...

Poser cette question, c'est aussi manifester le désir d'y voir plus clair, de sortir du flou et des généralités auxquels conduit un usage tous azimuts de la notion d'organisation, tant il est vrai que le pouvoir de discrimination du concept — entre ce qui est organisé et ce qui ne le serait pas — tend à devenir à peu près nul!

Je me propose dès lors de m'arrêter dans ce sous-chapitre aux aspects principaux de la problématique "sociologie du travail social" qu'à travers la mise en perspective théorique des concepts *division du travail*, *organisation*, *institution* et *Etat*, il est possible de construire.

On admet que la famille, l'école, l'église, l'armée sont des *institutions*. Sans doute est-ce dû au fait qu'elles contribuent au maintien de l'ordre sociétal en socialisant les jeunes générations de sorte qu'elles s'intègrent progressivement au monde des adultes. Elles visent, en particulier, à inculquer aux jeunes les normes et les valeurs qui prédominent dans leur milieu social, elles sont à l'origine, elles instituent...

On peut tout aussi bien admettre que la famille, l'école, l'église, l'armée sont des *organisations*. Car, en effet, les divers acteurs qui vivent dans ces lieux développent des règles organisationnelles qui précisent notamment qui fait quoi, à quel moment, avec quels moyens, sous le contrôle de qui, etc.; bref, les règles du jeu social qui s'instaurent dans la situation, compte tenu du statut et du rôle de chacun.

Dans "La voix et le regard" (1978), A. Touraine passe en revue et définit des systèmes d'action et parmi eux ceux qu'il désigne par les termes "organisation" et "institution", sa sociologie permanente visant désormais exclusivement les mouvements sociaux. J'adhère pleinement à la définition nouvelle qu'il confère à ces deux concepts: "Je donne volontairement au mot *institution* un sens qui n'est pas traditionnel. J'ai rappelé le sens habituel donné par la sociologie classique à l'étude des institutions, c'est-à-dire des règles de traitement de certains besoins de la vie sociale et plus précisément de la reproduction de l'ordre social: punition des délinquants, éducation des enfants, reconnaissance des valeurs, élaboration des règles de la vie collective, etc. Me plaçant du point de vue de la production de la société par elle-même, j'appelle au contraire institution un système de rapports sociaux qui produit des décisions considérées comme légitimes par la collectivité qui institue l'organisation sociale. Je ne parle pas d'un lycée comme d'une institution, puisqu'il ne décide de presque aucun des aspects de son activité; c'est un *établissement*. En revanche, la réforme de la vie universitaire en 68 doit être comprise comme un effort limité d'institutionnalisation de l'enseignement supérieur. Dans ce cas ce mot

Parmi les innombrables analyses portant sur l'organisation, citons celles qui se rapportent à sa "matérialité" et à ses aspects symboliques; à son mode d'intégration et de gestion des gens qui travaillent en son sein; la nature, la qualité et la quantité des biens ou des services qu'elle produit; l'évolution de ses objectifs et les critères de légitimation de son développement; la part d'énergie qu'elle investit dans sa propre reproduction; ses plus ou moins grandes résistances au changement; ses modes d'articulation sur son environnement extérieur; ses systèmes de communication et de pouvoir, etc.

trop à la mode aujourd'hui, est employé pour indiquer l'apparition d'une *fonction politique* dans une organisation. (...)

Une *organisation* est commandée par des décisions institutionnelles qui autorisent et réglementent un type d'autorité. Les relations sociales dans une organisation sont réglées par une hiérarchisation mais elles ne sont pas seulement commandées par ces règles. Si elles le sont, l'organisation devient une *bureaucratie* au sens commun de ce mot. En dehors de ce cas pathologique, une organisation est commandée d'un côté par des institutions et au-delà par une historicité et des rapports de classes, et de l'autre par des échanges avec un environnement dont elle n'est pas maîtresse, qu'il s'agisse de marchés ou de tout autre type de formation de la demande et de l'offre, en dehors d'une planification totale qui est impossible."

Touraine distingue ainsi l'institution de l'organisation, mais il ne les dissocie pas au niveau de l'analyse; au contraire, il fait dépendre la seconde de la première sous l'angle de sa légitimité (hiérarchisation).

En m'inspirant de l'exemple scolaire qu'il produit et en le transposant sur le plan du travail social (plan empirique), je parlerai dorénavant

- *d'institution* lorsque je ferai référence aux lieux où se prennent et d'où sont issues les décisions qui commandent et légitiment la création, le maintien, le développement, la transformation ou la suppression des services sociaux

- *d'organisation* lorsque je ferai référence aux lieux de prise en charge des gens auxquels on donne couramment le nom d'établissement, institution, centre, office, foyer, organisme, etc.

Pour statique et abstraite que puisse apparaître à première vue la distinction opérée par Touraine entre institution et organisation, elle incite finalement à s'interroger sur les processus de légitimation des pratiques du travail social ou, en d'autres termes, à repérer les *aspects institutionnels de son organisation*: conception de la politique de gestion du champ social au niveau des lieux de pouvoirs politique, juridique, administratif, scientifique et médical⁹. Pour rendre compte de la complexité des choses, j'ajoute qu'il faut analyser en même temps les *aspects organisationnels de l'institution*: mise en œuvre de la politique dans les lieux où se déroulent les pratiques professionnelles des travailleurs sociaux. On a ainsi affaire en réalité à deux composantes principales du "système", imbriquées l'une dans l'autre, mais aussi décrochées l'une par rapport à l'autre.

Dans le modèle classique qui représente la *division du travail* (dont l'unité de référence est la profession, le statut professionnel), l'institution et l'organisation doivent être situées alors sur l'axe vertical ou hiérarchique du schéma comme deux segments ordonnés regroupant chacun diverses professions ou catégories de professions (professions occupant elles-mêmes des positions différentes les unes par rapport aux autres). L'organisation (avec ses aspects institutionnels) et l'institution (avec ses aspects organisationnels) n'acquièrent donc leur sens propre que

⁹ Etant bien entendu que la légitimité formelle (que Touraine nomme précisément institutionnelle) n'est jamais la source unique de légitimité d'une organisation et que, par conséquent, toute la légitimité d'une organisation ne lui vient pas d'en haut.

si on les conçoit l'une par rapport à l'autre. La lecture du *diagramme* présenté ci-après suppose dès lors qu'un niveau (de réalité) ne soit pas appréhendé en tant que tel, mais qu'il soit saisi dans son *articulation* avec les niveaux voisins : par exemple, le niveau 2 est institution par rapport au niveau 1 et organisation par rapport au niveau 3 ; ou encore, le niveau 1 situé à la base de l'axe hiérarchique est par définition une organisation, toutefois il n'en possède pas moins des aspects institutionnels si on le considère dans ses rapports avec la population des individus et groupes pris en charge par les professionnels : clients, usagers, etc.

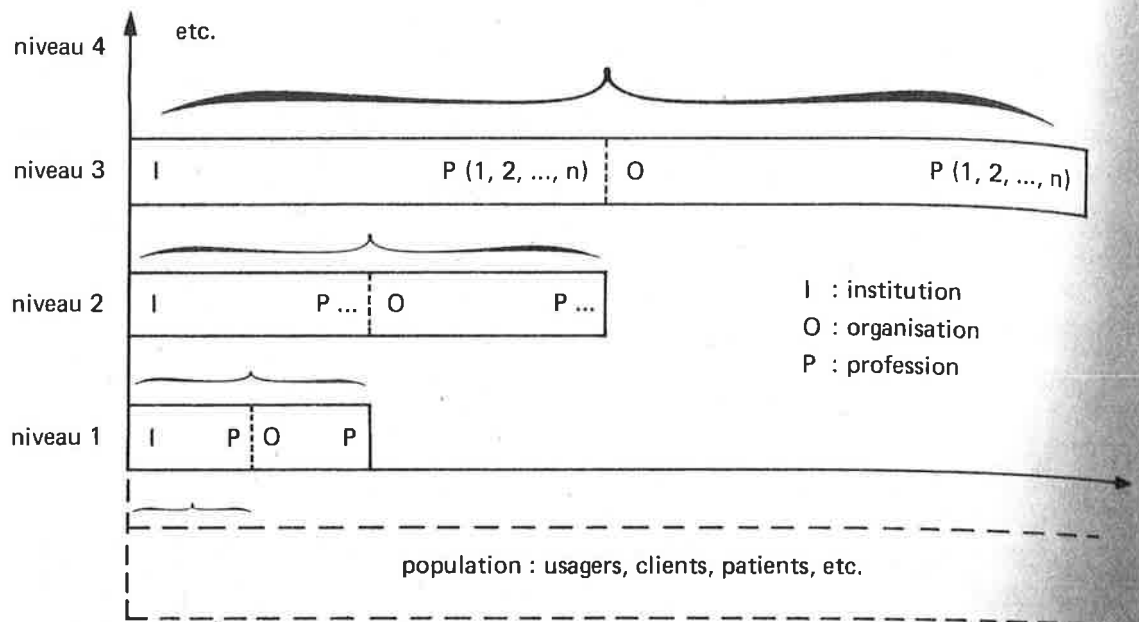


Fig. 1 Diagramme de la division verticale du travail en termes d'institution et d'organisation¹⁰.

L'institution qui légitime (pour une part) l'organisation est elle-même légitimée (pour une part) par une autre institution (de niveau supérieur) : on parvient ainsi in fine à la source la plus élevée de légitimité, à savoir la Constitution et les pouvoirs centraux (législatif, exécutif et judiciaire) à la base de l'Etat-nation moderne.

Les hypothèses et les arguments à l'origine de ce diagramme contribuent ainsi à orienter l'analyse de la division du travail social dans la voie d'une plus grande *complexité*, puisque, en plus de la "logique" professionnelle, elles visent à intégrer dans le schéma les deux "logiques" organisationnelle et institutionnelle. Cette approche nouvelle ne devient pourtant heuristique que si elle est fondée en même temps sur la "logique" de l'action et des acteurs¹¹ ou, autrement dit, sur les rap-

¹⁰ Pour une "application" de ce diagramme à une situation concrète, cf. par exemple D. Felder et M. Vuille (1979) : "Structure des centres de loisirs genevois", p. 158.

¹¹ Comme l'indique et le souligne d'ailleurs Touraine dans les définitions citées plus haut et dans ses principaux ouvrages.

ports sociaux et les relations sociales qui se développent au sein et autour des professions, des organisations, des institutions et de l'Etat¹².

Je n'insisterai pas ici sur la division horizontale du travail, sur les facteurs qui commandent la spécialisation dans les professions sociales et sur les conséquences de cette spécialisation pour les divers intervenants dans le champ social. Ces thèmes ont en effet été abordés de manière prioritaire par les participants au colloque de Lausanne (cf. note 3) et les communications, de même que les débats qui leur ont été consacrés, seront publiés incessamment. Par souci de cohérence, je me dois néanmoins de noter simplement que le type d'analyse de la division du travail défendu ici implique que soient aussi pris en compte — au-delà de la spécialisation des professions — les processus de spécialisation des organisations et des institutions. L'accent placé sur les professions, les organisations et les institutions du secteur social correspond évidemment à une focalisation sur la politique et les interventions des services publics. Mais on ne doit pas pour autant exclure du champ de réflexion sur le travail social toutes les *prises en charge* "autres" qui sont l'affaire des familles, des voisins, des amis, des bénévoles, des associations et des groupements privés, des églises, etc., et qui varient sans doute fortement — dans leur nature, leur degré de visibilité et leur efficacité — selon l'appartenance de classe des preneurs et des pris en charge!¹³

4.1. *L'organisation comme système de médiations*¹⁴

Que signifie fonder l'analyse de la division et de l'organisation du travail social sur la "logique" de l'action et des acteurs? Cette question est centrale, ne serait-ce que parce que les organisations de prise en charge des gens produisent des observations et des décisions qui ont des conséquences sur l'état physique ou mental et sur le comportement des "clients"; en sens inverse, entrer en relation avec des "clients" ne manque pas de provoquer des effets sur les attitudes et le comportement des professionnels (domaines cognitif et affectif). La fin de cet article est un essai de lui apporter réponse.

L'organisation n'est un lieu ni totalement ouvert ni totalement fermé. Elle échappe ainsi, comme dirait Atlan, aux deux formes de mort que sont le cristal et la fumée. Cela signifie entre autres que les acteurs individuels et collectifs qui interviennent dans le champ organisationnel bénéficient d'une *relative autonomie*. Je

¹² Avec leur cortège de divergences, de contradictions, de violences, de tensions et de conflits... internes et externes!

¹³ Peut-être est-ce en effet à partir d'un schéma tripartite que l'on pourrait le mieux saisir ce que dans son sens le plus large "travail social" veut dire (travail accompli 1) par des professionnels du secteur public 2) ... du secteur privé 3) par des non-professionnels) pour les membres des couches sociales inférieure, moyenne et supérieure. Cf. à ce propos le schéma tripartite appliqué par Braudel (1979) à son analyse de la genèse de l'économie capitaliste.

¹⁴ On voudra bien conférer désormais au terme "organisation" un sens générique. Il renvoie en effet ici aux trois composantes du schéma d'analyse de la division du travail présenté plus haut: la profession, l'organisation et l'institution.

tiens dès lors pour essentiel que la sociologie de l'organisation du travail social porte en priorité sur l'articulation entre le cadre organisationnel et la pratique des acteurs (acteurs qui contribuent en même temps à produire et à reproduire l'organisation).

L'apparente rationalité au fondement de l'organisation que mettent en évidence les théoriciens positivistes ou que cherchent à imposer les technocrates ou les bureaucrates n'est qu'un élément parmi d'autres, si on analyse dans le concret la situation et le fonctionnement d'une organisation. C'est pourquoi j'estime important de souligner le fait que les acteurs intervenant dans et autour de l'organisation ne sont jamais à l'abri des contradictions de la société. Ils ont au contraire à affronter quotidiennement le "produit" de rapports contradictoires entre groupes sociaux. Dès lors, il me semble particulièrement pertinent et fécond d'analyser l'organisation comme un *système de médiations* et je souscris pleinement à l'approche dialectique qu'adoptent les auteurs de "L'emprise de l'organisation" (Pagès et al., 1979): "les deux concepts de médiation et d'organisation sont consubstantiels. L'organisation n'est pas, comme le veut la théorie des organisations, un ensemble de données, objectifs, capital, contraintes, main-d'œuvre, procédures, etc., dont on se borne à constater l'existence dans une perspective positiviste, et à étudier les liaisons systémiques. Une telle approche manque l'essentiel du phénomène organisationnel, même si elle recourt aux méthodes les plus sophistiquées de l'analyse des systèmes. *L'organisation est un ensemble dynamique de réponses à des contradictions. C'est bien un système, mais un système de médiations* qui ne peut être compris que par référence au changement des conditions de la production et des contradictions entre les travailleurs d'une part, la firme et le système social de l'autre. Aucune partie de l'organisation, ni l'organisation elle-même, ne sont des données, mais des produits, le produit de contradiction entre firmes, entre les firmes et l'Etat, la firme et ses travailleurs, entre systèmes sociaux d'inégal développement. On ne peut comprendre comment naît et se transforme une organisation qu'en référence à ce fond *néгатif*, dans une perspective non positiviste, mais dialectique. L'organisation est, si l'on veut, *une vaste "zone intermédiaire" qui s'interpose dans les contradictions de classe*, évite ou atténue les conflits, les absorbe et les intègre dans un système social unifié, mais est cependant constamment soutenue et produite par elles. Le développement des organisations depuis l'époque du capitalisme naissant, et celui de la théorie des organisations elle-même, le montrent bien. A l'époque de l'exploitation visible, des classes bien tranchées, des affrontements brutaux, est en train de succéder celle de l'intériorisation des contraintes, de l'émergence des classes moyennes, de la canalisation et de l'institutionnalisation des conflits, du langage normalisé et unifié de la "bonne gestion". Tous ces phénomènes ne signifient par la disparition des contradictions, ni même leur atténuation. Mais plutôt *la modification du système de contrôle de la société* et des entreprises capitalistes, son extension à des zones nouvelles, face au changement du système productif et des conditions de la lutte." (pp. 30-31, souligné par moi).

Cette analyse dialectique de l'organisation au contenu de laquelle j'adhère¹⁵ pourrait à mon sens être appliquée sans grandes modifications à *l'emprise de l'Etat*. D'abord, parce que l'irrésistible ascension du social est étroitement associée à l'irrésistible ascension de l'Etat (industrialisation, urbanisation, centralisation): comprendre l'émergence et l'essor de l'un ne va pas sans analyser la genèse et le développement de l'autre¹⁶; ensuite, parce que l'Etat peut sans aucun doute être saisi comme "la plus grande de toutes les organisations" (Stourdzé) et, à la limite, comme un système de médiations entre les classes sociales — même si on parle couramment, et non sans raisons, d'un Etat bourgeois et capitaliste; enfin, et *last but not least*, parce que l'Etat est un objet d'étude relativement nouveau pour la sociologie.

A l'origine de la "lente émergence d'une problématique centrée sur l'Etat", (Lascoumes, 1981) pointe une crise, "l'Etat passant progressivement d'un statut d'évidence à un statut traversé de suspicion et de contradictions"; à travers la revue qu'il fait des travaux consacrés au "contrôle social", cet auteur parvient au constat que le statut de l'Etat est jusqu'ici resté *mal défini* dans les théories qui s'y rapportent, quelles que soient d'ailleurs les bases idéologiques qui les sous-tendent (matérialisme, idéalisme, fonctionnalisme, etc.). Dans les diverses perspectives repérées et critiquées par Lascoumes, on voit très clairement que l'Etat conserve la plupart du temps un statut "pré-scientifique": objet fantasmatique et mythique, il est investi d'appréciations morales a priori (bon ou mauvais objet...) et de représentations tentaculaire: hydre, dragon, pieuvre ou poulpe, etc.); en voici deux exemples:

"Sous une coloration marxiste on trouve en fait des approches essentiellement fonctionnalistes et mécanistes, où l'on prétend parler d'appareil d'Etat en se référant plutôt à des appareillages sociaux. Appareillages dotés d'une autonomie quasi absolue et traités comme des créateurs quasi directs des divisions en classes et des situations de marginalité socio-économique.

Puis, c'est par extrapolation et dans un sens idéaliste classique que l'on s'est mis à dénommer "contrôle social" toutes les formes d'assujettissement des citoyens à l'Etat. Etat au statut mal défini, mais traité comme une structure redoutable voire personnalisée en une entité "mauvaise", menaçant de sa toute puissance une "société civile" a contrario "bonne" et "justement équilibrée". Le sujet déviant étant alors devenu l'image mythique du héros positif en lutte contre les puissances totalitaires" (p. 94).

¹⁵ La présentation résumée que j'en fais ici est assurément incomplète; la citation d'un passage même très significatif de l'étude ne peut à l'évidence que suggérer la richesse de la problématique élaborée par Pagès et al.!

¹⁶ Dans l'introduction à ses "Matériaux pour une histoire des services officiels de protection de la jeunesse à Genève", N. Delay-Malherbe (1981) note à juste titre que "pour comprendre les fondements et les orientations actuelles du travail social, un regard sur ce qui s'est passé au XIX^e siècle et au début du XX^e constitue un retour aux sources indispensable". C'est en effet au cours de cette période (grosso modo de 1890 à 1940) qu'à Genève les partis "bourgeois" (notamment les Radicaux), alors seuls maîtres du pouvoir politique, ont mis en place les structures de l'Etat laïque et moderne que nous connaissons encore aujourd'hui.

L'emprise progressive de l'Etat ou de l'organisation ou encore du travail social professionnalisé sur la vie quotidienne des populations de la société post-industrielle n'est à l'évidence pas un fantasme ni un mythe, il s'agit d'une réalité!¹⁷ Ce qui relève en revanche d'une vision fantasmatique de ce phénomène, c'est l'affirmation que cette emprise serait toute puissante, parfaitement cohérente et unidirectionnelle, etc., bref, qu'elle serait l'expression de la politique (unique et homogène) conduite par un mauvais Etat (monolithique) contre une société civile "bonne et sans défenses"... Sur le plan de l'analyse, il me paraît dès lors souhaitable de considérer le passage progressif du "privé" au "public" comme un constat de départ (global) qui doit inciter à construire des problématiques reposant sur des hypothèses plus spécifiques. Celle que je livre ici esquisse

- un champ d'analyse : la *division du travail social* et les articulations entre la profession, l'organisation, l'institution, l'Etat et la "société civile"

- un angle d'approche de ce champ : l'intervention des divers *acteurs* qui contribuent à produire et à reproduire *l'organisation* (dans son sens le plus large) : organisation considérée 1) comme un système de médiations entre les classes sociales (ensemble dynamique de réponses à des contradictions) 2) comme le lieu d'une production symbolique et fantasmatique qui révèle les multiples enjeux que divers acteurs sociaux placent dans le rapport entre l'individuel et le collectif, entre l'homme et la société.

5. DELEGATION D'AUTORITE OU LE PASSAGE DE L'INSTITUTION DU DROIT A L'ORGANISATION DU TRAVAIL SOCIAL¹⁸

Pour un nombre croissant de chercheurs en sciences sociales, le *lien entre théorie et pratique* devient une préoccupation centrale. C'est dire que l'intérêt pour la recherche dite appliquée, l'observation participante, la recherche-interaction ou encore la recherche-action ne cesse d'augmenter, cette tendance étant plus ou moins marquée et développée selon les domaines d'étude et les pays. Ce courant (encore très minoritaire en Suisse) vise souvent et notamment à fonder la pratique de recherche sur d'autres critères de légitimation que ceux reconnus traditionnellement par la "communauté" scientifique. Ainsi la "recherche-intervention" (plus ouverte, plus imprévisible, sujette à réorientations, etc.), n'échappe pas à de

¹⁷ Pour ce qui concerne les origines, la formation, le développement et l'organisation de l'Etat moderne, cf. par exemple "De l'Etat", Revue internationale des sciences sociales, No 4, 1980, et notamment dans ce numéro le texte posthume de N. Poulantzas. Note de recherche sur l'Etat et la société.

¹⁸ Le "rapport de délégation" (dont la "délégation d'autorité" n'est qu'un des aspects) est un concept-clef dans les analyses que R. Hadorn (1981) a consacrées à la situation ambiguë des "semi-professionnels" (tels les animateurs socio-culturels qui se trouvent dans une position intermédiaire entre les autorités et les usagers). La délégation d'autorité entre l'institution du droit et l'organisation du travail social (dimension du pouvoir dans le rapport de délégation) peut être considérée comme un *paradigme* applicable à d'autres champs de réflexion : médecine-travail social, science humaine-travail social, etc.

multiples enjeux, à des ambiguïtés et même à des contradictions — tant les attentes des chercheurs, des praticiens, des commanditaires et des bailleurs de fonds peuvent diverger quant au projet, à la mise en œuvre, au déroulement et à l'évaluation d'une telle démarche¹⁹.

Lier théorie et pratique correspond en réalité à deux options au moins : la première vise à faire connaître et à valoriser sur le plan sociétal les *savoirs de l'expérience* (savoirs du sens commun, "qualités silencieuses", etc.); la seconde vise à articuler (voire à intégrer) les savoirs scientifiques et les savoirs de l'expérience, en réduisant ou en annulant la distance qui les sépare.

S'engager dans cette deuxième voie revient, à long terme, à tenter de privilégier et de légitimer le pluralisme des savoirs, la vérité et le consensus sur le plan local, la complexité du particulier, les argumentations limitées dans l'espace-temps, la diversité des méthodes et des techniques, la pragmatique sociale²⁰. Ce qui est en jeu, autrement dit, c'est le mode actuel de production et de hiérarchisation des savoirs ! Cette digression nous place en fait au cœur de la problématique qu'annonce le titre de ce sous-chapitre : le travail social se situe en effet — est-il besoin de le rappeler ? — du côté de la pratique (production de savoirs de l'expérience), alors que le droit se situe du côté de la théorie (production de savoirs scientifiques). Certes, l'institution du droit possède aussi ses aspects organisationnels et il est particulièrement réjouissant de noter qu'un numéro spécial de "Sociologie du travail" (1/81) vient d'être consacré à l'organisation de la justice²¹, mais mon intérêt porte ici en priorité sur la division du travail entre l'institution et l'organisation²².

¹⁹ A ce propos, on trouvera un "état de la question" établi à partir d'expériences faites au Québec, en Belgique, en France et en Suisse, dans la Revue internationale d'action communautaire (1981) : "La recherche-action : enjeux et pratiques".

²⁰ Contre les savoirs et les vérités universels, l'impérialisme des méthodes objectivantes et standardisées, le terrorisme de certaines modes intellectuelles ou de grands courants de pensée. Pour entrer dans ce débat épistémologique, on se référera par exemple à Lyotard (1979).

²¹ Dans l'avant-propos, C. Ballé et J. Comaille citent le nom des précurseurs qui ont pris en compte les dimensions professionnelle, organisationnelle et institutionnelle de la réalité judiciaire. Pour eux, le renouveau d'une réflexion sociologique sur le droit et la justice tient à la jonction de la théorie et de la pratique : "Est-ce faire un constat désenchanté que de remarquer, à la base de ce renouveau, une demande socio-politique de recherche qui a permis la constitution depuis quelques années d'une *sociologie appliquée* ? (...). Malgré la conviction profonde de la spécificité de l'objet, les chercheurs sont conduits à faire simultanément de l'emprunt théorique et de l'*amalgame empirique*" (sic ! souligné par moi).

²² Dans l'analyse qu'ils font du système judiciaire américain, Heydebrand et Vallet (1981) mentionnent les deux axes vertical et horizontal du réseau interorganisationnel dans lequel sont intégrés les tribunaux : "ils sont rattachés verticalement aux niveaux supérieurs de la hiérarchie professionnelle et de la structure d'autorité judiciaire (cours d'appel, etc.). Horizontalement, les tribunaux entretiennent des relations avec d'autres instances (police et poursuite, barreau, prisons, services de liberté surveillée et divers organismes administratifs et sociaux)". (p. 70). Le centre de gravité de mon analyse n'étant pas le judiciaire (celui adopté par les deux auteurs cités dans cette note), mais le travail social, mon point de vue implique dès lors un déplacement "vers le bas" sur l'axe vertical ; cela me conduit notamment à ne considérer le droit que sous son aspect institutionnel !

Pour traiter de l'application du droit de filiation à Genève, je me réfère donc à :

- *l'institution du droit*: droit de filiation (CCS), autorité tutélaire, tribunal de première instance, loi sur l'office de la jeunesse²³ et ordonnance fédérale réglant le placement d'enfants

- *l'organisation du travail social*: service de protection de la jeunesse (SPJ), service du tuteur général (STG) et lieux de placement d'enfants et d'adolescents.

Le droit de la filiation est un chapitre du Code civil suisse, il appartient au droit de la famille (adoption, filiation, mariage, tutelle); il comprend en gros l'ensemble des règles qui fixent les rapports juridiques entre les parents et les enfants; le droit de la famille est en révision et le nouveau droit de la filiation est entré en vigueur le 1.1.78²⁴.

Le droit de la filiation prévoit que les jeunes dont la situation est ou devient problématique soient pris en charge par des personnes ou des services qualifiés. Les *mesures de protection de l'enfant et de l'adolescent* sont dès lors destinées à pallier l'incapacité des parents à faire face à des difficultés — plus ou moins graves et permanentes — que rencontre la famille: "l'autorité tutélaire prend les mesures nécessaires pour protéger l'enfant si son développement est menacé et que les père et mère n'y remédient pas d'eux-mêmes ou soient hors d'état de le faire" (art. 307.1).

En tenant compte du degré de limitation de l'autorité des parents (limitation de leur pouvoir de décision) qu'elles entraînent, on peut distinguer, selon un ordre progressif, trois grandes catégories de mesures:

1. Le droit de regard et d'information (art. 307.3).
2. La curatelle 1) d'appui éducatif, 2) de recouvrement de la créance alimentaire, 3) de surveillance des relations personnelles (art. 308.1.2.).
3. Le retrait du droit de garde (art. 310). Le retrait de l'autorité parentale (art. 311, 312).

Ces règles d'ordre général — appartenant au "*droit de fond*" — sont évidemment valables pour l'ensemble de la Suisse, mais leur application peut différer sensiblement d'un canton à l'autre, puisque les modalités d'application dépendent précisément de l'appareil administratif et de l'organisation des prises en charge décou-

²³ L'Office de la jeunesse appartient au Département de l'instruction publique; c'est une institution faîtière qui regroupe cinq services: en plus du SPJ et du STG, le service de santé de la jeunesse, le service des loisirs et le service médico-pédagogique. A ma connaissance, Genève est le seul canton suisse à avoir poussé aussi loin le souci d'intégrer les organisations étatiques destinées à la jeunesse et de coordonner leurs activités.

²⁴ A propos des options générales du nouveau droit de la filiation et des principales modifications qu'il entraîne, cf. par exemple Degoumois (1978), Guibentif (1978), Hegnauer (1978). D'un point de vue sociologique, le processus d'élaboration du nouveau droit de la filiation (en amont de son adoption par les Chambres fédérales) serait au moins aussi important à analyser que son application, ne serait-ce que parce que les spécialistes chargés de l'appliquer ne peuvent souvent saisir la signification que le législateur a voulu attribuer aux nouvelles règles qu'en se référant aux travaux préparatoires à la mise au point du projet, à la procédure de consultation et à ses résultats, aux débats parlementaires, etc., en bref, parce que les informations produites et les avis exprimés lors de l'élaboration d'un nouveau droit ne restent pas sans incidences sur la manière dont on va l'interpréter et l'appliquer!

lant du "droit organique" cantonal²⁵. A Genève, l'autorité tutélaire est composée de la chambre des tutelles et d'une autorité de recours, l'autorité de surveillance des tutelles. C'est donc les juges de la *chambre des tutelles* qui sont chargés d'appliquer les mesures prévues par le droit de fond à la situation de tel ou tel jeune, de telle ou telle famille. Précisons d'emblée les conditions de cette application :

1) la loi sur l'office de la jeunesse (1958) définit ainsi les compétences respectives du SPJ et du STG :

- "le service de protection de la jeunesse assiste la famille dans sa tâche éducative, veille aux intérêts des mineurs et, s'il y a lieu, intervient pour assurer leur sauvegarde. Il assume la surveillance des mineurs placés hors du domicile de leurs parents"²⁶,

- "le tuteur général et ses collaborateurs spécialisés exercent, dans les limites de leur mandat, un rôle d'ordre essentiellement éducatif et social. Ils s'inspirent dans leur action des méthodes individualisées du travail social et cherchent en particulier à réintégrer les mineurs qui leur sont confiés dans le cadre familial et social qui leur est le plus favorable".

Ces deux services sont ainsi apparemment chargés de tâches socio-éducatives semblables, mais la différence réside en ceci qu'ils n'interviennent pas à partir des mêmes prémisses institutionnelles : le SPJ agit sur la base d'un *mandat général* de protection des jeunes, lorsque des situations problématiques lui sont signalées par diverses catégories de gens ou transmises par exemple par des travailleurs sociaux engagés en milieu scolaire ; le SPJ se situe donc en amont de la chambre des tutelles alors que le STG se trouve en aval et "dépend" de cette instance judiciaire. Pratiquement et schématiquement, lorsqu'un travailleur social du SPJ n'obtient pas ou plus un minimum d'accord ou de collaboration du jeune et de ses parents dans la mise en œuvre de l'assistance éducative qu'il leur destine, il peut demander une mesure à la chambre des tutelles. Mesure que, d'ailleurs, les parents ou le jeune peuvent demander directement à cette instance. Après étude du dossier et audition des personnes concernées, si les juges estiment que cette demande est fondée, ils attribuent alors le mandat souhaité (ou un autre mandat) au STG. Le STG intervient donc pour sa part exclusivement sur la base des mandats individuels prévus par le code civil que lui attribue l'autorité tutélaire.

Il vaut la peine d'insister sur quelques implications de cette répartition des compétences entre les deux services :

- bien qu'étant l'organisation officiellement désignée pour pratiquer et bien que pratiquant la surveillance et l'assistance éducatives (au sens des articles 307 et 308.1. du CCS), le SPJ n'assume en principe aucun mandat civil ; il revient par conséquent au STG de les assumer tous²⁷,

²⁵ L'opposition que Guibentif (1978) établit entre "droit de fond" et "droit organique" correspond assurément à celle que je propose ici entre institution et organisation.

²⁶ Cette surveillance est régie par une ordonnance fédérale entrée en vigueur le 1.1.78 ; je ne fais que mentionner son existence.

²⁷ Alors qu'il assume la quasi-totalité des mandats issus de l'institution pénale (juges des enfants et du tribunal de la jeunesse), le SPJ agit de manière "préventive" sur le plan

- le SPJ peut développer des méthodes de travail social nouvelles et collectives (*group-work*, *community-work*, thérapie de famille), alors que le STG ne pratique que le travail social individualisé (*case-work*),

- dans le système de protection des mineurs tel qu'il existe à Genève, le STG est une organisation "bout de chaîne": c'est dire que la plupart des situations qui lui sont attribuées sont complexes et difficiles et qu'elles supposent des prises en charge de durée sensiblement plus longue en moyenne que celles que connaît le SPJ,

- parce qu'il est un "service à mandats", le STG nage en quelque sorte à contre-courant de la tendance désormais dominante dans nos sociétés qui vise la généralisation de modèles pédagogiques non autoritaires et non répressifs (modèles "psy" qui supposent sinon la demande du moins l'accord du "client").

2) les juges des tribunaux de première instance peuvent, en cas de divorce de parents avec enfant, instituer des mesures civiles lors du jugement de divorce; ces mesures sont alors attribuées au STG via la chambre des tutelles: les juges de l'autorité tutélaire ne font en l'occurrence que ratifier la décision prise par leurs collègues²⁸.

3) le SPJ, le tribunal de première instance et la chambre des tutelles elle-même sont ainsi les trois sources d'où émanent la quasi-totalité des mandats attribués au STG par les juges de la chambre des tutelles (exception: les mandats pénaux attribués au STG lorsque ce service possède déjà un mandat civil à l'égard du jeune délinquant); parmi ces mandats, on compte environ 65% de curatelles²⁹, 27% de retraits du droit de garde, 5% de droits de regard et d'information, 4% de tutelles³⁰.

Les juges du tribunal de première instance et de la chambre des tutelles font, on le voit, un large usage de la curatelle! Ce mandat qui n'existait pas dans l'ancien

civil, refusant ainsi que ses "clients" aient subi "l'étiquetage" de l'autorité tutélaire. Suite à des négociations tripartites entre le SPJ, le STG et la chambre des tutelles, deux positions ont été arrêtées: 1) le SPJ est qualifié pour agir avec un "droit de regard et d'information" (307), toutefois il n'intervient pas à partir d'une ordonnance, mais d'une simple lettre de la chambre des tutelles, 2) la curatelle éducative n'apportant rien de plus que l'appui éducatif qu'offrent précisément les membres du groupe "appuis éducatifs" du SPJ, c'est à ce service qu'il incombe d'assumer (sans mandat!) la mesure 308.1., sauf si cette mesure est cumulée avec une autre, auquel cas, c'est le STG qui intervient...

- En plus du groupe "appuis éducatifs", le SPJ comprend les groupes "accueil" et "évaluations sociales".

²⁸ Une évaluation de la situation familiale des parents avec enfant qui s'engagent dans une procédure de séparation ou de divorce a lieu de manière systématique: les travailleurs sociaux du groupe "évaluations sociales" analysent les incidences pour l'avenir de l'enfant de l'attribution de la garde soit à la mère, soit au père, soit encore à un tiers; dans le rapport que les collaborateurs du SPJ adressent au juge du tribunal de première instance (suite à sa demande), ils peuvent évidemment suggérer une mesure de protection de l'enfant.

²⁹ Seules ont été prises en compte ici les curatelles éducatives (31%), de surveillance du droit de visite (30%), de gestion et de représentation (4%), à l'exclusion des curatelles de recherche en paternité (art. 309, CCS) qui ne sont pas à proprement parler des mesures protectrices de l'enfant.

³⁰ Taux calculés sur l'ensemble des dossiers transmis au STG entre le 1.1.78 et 30.6.79 (N=246).

droit (avant 1978) fait une "entrée en force" probablement pour deux raisons : d'une part, parce que le développement de la curatelle va dans le sens d'un assouplissement apparent de l'intervention judiciaire améliorant ainsi l'image de marque de l'institution du droit (cf. Donzelot, 1977, Lascoumes, 1978), d'autre part, parce qu'une mesure de protection n'acquiert pertinence et efficacité que *si les parents acceptent de collaborer* avec le travailleur social — qui peut leur donner des recommandations et des directives sur l'éducation de leur enfant. Or la curatelle éducative peut en effet être perçue par les parents comme une mesure "relativement douce" ou "semi-autoritaire" avec laquelle ils peuvent généralement se déclarer d'accord... de toute évidence, elle les pénalise moins que ne le feraient le retrait de garde (impliquant presque toujours le placement de l'enfant hors de son milieu familial) et a fortiori la tutelle assortie de la déchéance de l'autorité parentale.

Ces dernières remarques concernent en fait déjà l'articulation entre le droit et le travail social; pour conclure, je vais analyser sous ses aspects essentiels l'organisation du STG, service chargé d'assurer l'application des mandats civils de protection de l'enfant et de l'adolescent.

5.1. *Vers un paradigme : à partir de l'organisation du STG*

Comme je l'ai indiqué plus haut en citant un extrait de la loi sur l'office de la jeunesse, c'est dans les limites de leur mandat que le tuteur général et ses collaborateurs exercent leur activité d'ordre essentiellement éducatif et social.

Le *tuteur général* (le directeur du STG) est personnellement responsable (notamment à l'égard de l'autorité tutélaire) de toutes les prises en charge assumées dans et par son service (il délègue en réalité à chaque fois son pouvoir et son devoir d'intervention à ses collaborateurs travailleurs sociaux et juristes). On peut souligner dès lors l'importance capitale de cette fonction directoriale qui constitue le *relais* et qui gère le rapport entre le droit et le travail social. Relais d'autant plus essentiel qu'il produit des effets sur la structure générale du service (présence et articulation de trois secteurs-piliers : juridique, social et financier-comptable) et sur les pratiques quotidiennes de chaque travailleur social.

Toutes les règles formelles qui légitiment l'existence et les activités du STG sont relativement contraignantes : elles constituent en effet une fermeture réelle du "jeu organisationnel" à la base de l'intervention des professionnels³¹. Toutefois, il ne faut pas en déduire immédiatement que *tout* (ou presque) serait réglé par les normes du droit dont le tuteur général se veut le gardien et le médiateur dans le cadre de l'organisation fortement hiérarchisée et fonctionnarisée qu'il dirige.

Les degrés de liberté (d'action) ou les *espaces d'autonomie* que l'on rencontre au sein du STG proviennent à mon sens de deux sources principales :

³¹ Les "instructions de service" sont la traduction sur le plan organisationnel des règles institutionnelles issues des droits civil, pénal et administratif : elles visent à fixer de manière aussi complète que possible la structure hiérarchique du service, la définition des compétences de chaque catégorie de collaborateurs, etc. "Toute erreur commise par méconnaissance des instructions de service sera retenue comme une faute de service" (1981).

1) La faculté qu'ont le "client", le travailleur social ou le tuteur général de déposer un recours auprès de l'autorité de surveillance des tutelles contre une décision prise par les juges de la chambre des tutelles — ou par le "client" auprès de la chambre des tutelles contre la décision d'un des collaborateurs du STG³².

Dans le même ordre d'idées, notons que le travailleur social peut "recourir" (dans le sens large du terme) de trois manières si le mandat lui paraît peu opportun ou même foncièrement inadéquat par rapport à la situation du jeune et de sa famille :

- soit il demande un mandat plus fort ("L'autorité ne doit prendre une mesure plus énergique que si une mesure plus douce s'est révélée infructueuse ou paraît d'emblée insuffisante", Hegnauer, 1978),

- soit il demande à être relevé ("L'assistant... demandera à l'autorité compétente de mettre fin à toute mesure qui n'est plus nécessaire", instructions de service, 1981),

- soit encore, il n'intervient pas (mandat "en sommeil").

Est-il besoin de rappeler qu'une situation sociale est toujours complexe et mouvante? Un mandat qui paraît (in) justifié au moment de sa réception peut ne plus être perçu comme tel trois mois plus tard... Le recours dépend en définitive beaucoup de la capacité qu'a le travailleur social ou le "client" d'anticiper l'évolution de la situation.

2) Les mandats sont comme des *enveloppes vides*, qui octroient d'emblée un pouvoir institutionnel, mais qui ne peuvent préciser à l'avance (et à la lettre!) ce que doit être le travail social qui émane d'eux; autrement dit, ils laissent au travailleur social une grande liberté dans l'analyse et l'appréciation de la situation du jeune (et de sa famille), comme dans la fixation des objectifs socio-éducatifs de la prise en charge et des ressources à mettre en œuvre pour les atteindre.

A l'inverse de ce que pourrait laisser croire l'omniprésence de règles formelles à la base du fonctionnement actuel du STG, l'effet premier de ce mode d'organisation du service n'est pas tant de réduire la marge de liberté de chaque travailleur social face à ses clients que de limiter considérablement la dimension professionnelle des pratiques des travailleurs sociaux pris dans leur ensemble; cette éclipse de la profession au profit de la dyade "personne-organisation" signifie autrement dit que la mise en commun de préoccupations ou d'expériences professionnelles est réduite ici à un strict minimum. L'éclipse n'est certes pas totale, elle est corrigée par le fait que les travailleurs sociaux appartiennent à une *section sociale* qui constitue leur cadre d'insertion professionnelle³³ et que les chefs de section participent avec les membres de la direc-

³² Même si le droit de recours formel tel qu'il est défini ici est peu utilisé dans la pratique, il n'en constitue pas moins une garantie pour le "client" de pouvoir réagir s'il s'estime brimé ou lésé, soit par l'ordonnance de la chambre des tutelles, soit par le mode d'intervention que le travailleur social développe à son égard.

³³ Le STG compte 4 sections sociales qui prennent en charge des jeunes et une section "adultes"; la section est formée d'un chef de section et, en principe, de 6 à 7 assistants d'une secrétaire et d'un teneur de comptes.

tion à la définition de la "politique sociale" du STG dans le cadre d'une *commission sociale*.

Cela ne suffit pas pourtant à susciter des options communes ou même des débats en commun, ni a fortiori à faire exister un "acteur collectif" susceptible par exemple de travailler à l'harmonisation des interventions sociales conduites dans le service : parce que les sections sont de petits mondes relativement clos (des îlots), parce que les contacts et les échanges existants restent la plupart du temps formels, parce que toute tentative visant le décroisement par l'instauration de lieux de communication régulière entre les gens des diverses sections est perçue comme une entreprise, sinon vouée à l'échec, du moins particulièrement difficile (projet que personne à la limite ne se sent de taille à porter et à mettre en œuvre...).

La "*fonctionnarisation*" du STG (par opposition à un processus de "professionnalisation" possible) engendre ainsi au moins deux effets majeurs :

- le cloisonnement (ou isolement structurel) qui fait précisément obstacle à la création d'une dynamique d'ensemble favorisant les concertations et les discussions dans le service et notamment entre les sections

- le repli sur soi (ou isolement personnel), corollaire de l'absence d'un espace professionnel ou d'un mouvement des professionnels dans lesquels les travailleurs sociaux pourraient collectiviser des réflexions sur leurs pratiques.

Tout se passe finalement comme si la section elle-même était "contaminée" par l'effet de cloisonnement : effet pervers ou effet d'inertie qui rend problématique sa transformation d'unité administrative en espace professionnel.

Ce mode d'organisation du service fondé sur le principe de la *délégation d'autorité* — du tuteur général, au chef de section et in fine au travailleur social — est un paradigme qui permet la mise en évidence d'un "mécanisme social" complexe :

1) A chaque échelon du système (d'application du droit de la filiation) un ensemble d'aspects institutionnels et organisationnels coexistent et se reproduisent (par exemple, le travailleur social "de la base" actualise ou peut à tout moment actualiser son pouvoir institutionnel à l'égard du pris en charge); en l'exprimant dans un sens dynamique, le couple "institution-organisation" se déplace sur l'axe vertical de la division du travail, avec — aux divers niveaux — un dosage différent des deux composantes (*plus on monte dans la hiérarchie, plus la dimension institutionnelle devient importante*).

2) Le mouvement qui va de l'institution du droit via l'organisation du travail social à la situation particulière du jeune (et de sa famille) et vice et versa peut être saisi sous l'angle de la *communication* et des *savoirs* : le degré de *complexité* des choses augmente lorsqu'on passe de la logique codifiée du droit (logique formelle) à la logique de l'intervention du travailleur social dans la situation du jeune pris en charge (logique de l'action); parce que *l'implication personnelle* est d'une autre nature et d'une autre intensité dans la "pratique pratique" qu'elle ne l'est dans la "pratique théorique" (planification, management, réflexion "à distance" sur les problèmes de la vie quotidienne); parce que l'engagement sur de nombreux

"terrains" entraîne l'acquisition de savoirs spécifiques, localisés et épars. Les travailleurs sociaux ont souvent beaucoup de peine à généraliser à partir de l'éventail des connaissances qu'ils ont acquises au cours de leur carrière et qui constituent leur expérience personnelle et professionnelle de leur champ de travail: "Les travailleurs sociaux disposent d'un atout, que constitue leur connaissance du terrain. S'ils ont parfois l'impression de représenter un enjeu pour l'Etat, pour les municipalités ou les associations qui les emploient, c'est qu'ils disposent d'une ressource de taille: le lien qu'ils tressent avec le public. Cependant, les connaissances développées par le moyen de ces contacts quotidiens sont rarement capitalisées, mises par écrit, fournies comme pièces d'un débat. C'est un savoir empirique, enfermé dans une pratique qui n'a ni le temps, ni le lieu, ni l'occasion de s'explicitier" (Bachmann, 1979).

C'est bien parce qu'ils se trouvent *du côté de l'action et des savoirs de l'expérience* que les travailleurs sociaux s'interrogent collectivement depuis longtemps déjà (et l'interrogation subsiste!) sur leur formation, leur identité, leur statut, leur rôle, leur expérience, leur carrière, leur image... professionnels.

Leur savoir empirique ne s'élabore pourtant pas dans un vacuum théorique, il se greffe au contraire plus ou moins explicitement sur les connaissances des sciences sociales, du droit et de la médecine.

Dès lors, je tiens pour essentiel de souligner que le travail social est le *lieu de la médiation* entre la logique "scientifique" (des savoirs valorisés sur le plan sociétal) et la logique de l'expérience quotidienne (des savoirs du sens commun valorisés sur les plans domestique et local). Au carrefour des deux univers de la *théorie* et de la *pratique* (engendrés par la division technique et sociale du travail), les "travailleurs de la parole sociale"³⁴ constituent à mes yeux un réseau complexe d'antennes branchées sur la réalité sociale³⁵ avec un double mouvement de communication (ascendant et descendant) et de traduction des "signes" de l'un des univers dans l'autre.

L'idée de médiation peut être reprise sur le plan de la liaison entre la *politique sociale* et le *terrain*. Certains appellent "quadrillage social" le réseau de communication "capillaire" dont je viens de parler: il s'agit à mon sens d'une vision réductrice et unilatérale d'un phénomène complexe, celui de la prise en compte et de la gestion des problèmes sociaux. Dans la mesure où les travailleurs sociaux bénéficient d'une autonomie relative par rapport à leur employeur (les zones d'initiative sont assurément aussi nombreuses que les zones de contrôle), ils peuvent développer des stratégies à l'égard des usagers qui ne sont pas seulement l'expression du contrôle social des instances étatiques (à cet égard, j'avancerais même l'hypothèse qu'ils sont souvent à la limite de la légalité dans leurs interventions ou à tout

³⁴ Expression utilisée par Chabrol (1979) qui me semble heureuse: dans leurs rapports écrits destinés à l'autorité et dans leur "journal de bord", les travailleurs sociaux fixent une foule de renseignements, d'informations et d'observations (sur la famille par exemple) qui ne sont rien moins que des "faits sociographiques".

³⁵ Compte tenu de la diversité des "spécialisations" en travail social et de la variété des positions personnelles, idéologiques et politiques des travailleurs sociaux.

le moins qu'ils savent eux aussi utiliser les normes institutionnelles et organisationnelles pour venir en aide aux usagers). Il reste, il est vrai, que ces stratégies personnelles sont la *face cachée* de la pratique professionnelle. Cette "déviance" individuelle n'est pas gênante en soi (elle garantit finalement le "bon" fonctionnement de l'organisation bureaucratisée), mais ce mode d'adaptation des règles abstraites aux situations concrètes n'influe pas directement sur la politique sociale, dans le sens d'un changement de perspectives à ce niveau. Bachmann (1979) insiste très justement sur cette disjonction: "Il s'instaure donc une étrange situation de fait. D'un côté, des *décisionnaires* qui adoptent des orientations, sans que l'on ait parfois l'impression qu'ils maîtrisent vraiment les données de base indispensables à la prise de décisions, et qui ne peuvent en mesurer les effets que de la manière la plus floue; de l'autre, des *travailleurs sociaux*, qui possèdent une connaissance réelle de l'effet des mesures sur le terrain, mais à qui les moyens ne sont pas donnés de les exposer, et qui, sans aucun doute éprouveraient les plus fortes réticences déontologiques à les transmettre aux décisionnaires, redoutant l'usage que ces derniers en feraient.

Tous les éléments d'enquête montrent que, du point de vue des connaissances, ceux qui élaborent la politique sociale et ceux qui l'appliquent vivent dans *des univers presque parallèles*" (souligné par moi).

Il n'est pas erroné de penser que ce parallélisme éclatera dès lors que les travailleurs sociaux parleront du lieu de leur pratique et qu'ils s'exprimeront en tant qu'acteur collectif sur la politique sociale. Cette remarque doit cependant être assortie d'une question socialement et sociologiquement fondamentale: comment aller au-delà du discours de l'intention?

BIBLIOGRAPHIE SUCCINCTE: (ordre chronologique)

- *Textes publiés dans la Revue suisse de sociologie.*

1. FRAGNIERE, J.-P. et al. (1976), Premiers débats sur une sociologie du travail social, *Rev. Suisse Sociol.* 2/2 (1976) 173-199 (Atelier).
2. HADORN, R. (1977), ((Sociologie impossible?)!)?, *Rev. Suisse Sociol.* 3/1 (1977) 139-196 (Atelier).
3. HILL, E.-B. (1977), Zu einem Vorschlag für eine Soziologie der Sozialarbeit, *Rev. Suisse Sociol.* 3/1 (1977) 199-202 (Atelier).
4. STAUB, K. & STAUB, S. (1977), Skizzen zu einer handlungswissenschaftlichen Projekt-Praxis, - Theorie und -Forschung im Hinblick auf Probleme und Akteure des Sozialwesens und der Sozialarbeit, *Rev. Suisse Sociol.* 3/2 (1977) 63-96.
5. STAUB, S. (1979), "Soziale Abweichung" als Gegenstand der Sozialarbeit - Kritische Anmerkungen zur "Devianz" - Kategorie, *Rev. Suisse Sociol.* 5/2 (1979) 247-265.
6. TROUTOT, P.-Y. (1980), Sociologie d'intervention et recherche-action socio-politique, *Rev. Suisse Sociol.* 6/2 (1980) 191-206.

- *Autres publications (suisses, puis étrangères)*

7. "Code de déontologie de l'assistant social" (1974) (Association suisse des assistants sociaux, Berne).
8. BIANCARDI, E. & WELTI, D. (1978), "Les discours de l'illusion. A propos des méthodes de travail social individualisé" (Collection café, Lausanne).
9. DEGOUMOIS, V. (1978), Le nouveau droit de la filiation, *Annales du Centre de recherche sociale*, No 5 (1978) (Institut d'études sociales, Genève) 86-119.
10. GUIBENTIF, P. (1978), "La famille et l'Etat autour de l'enfant: à propos du nouveau droit de filiation..." (Université de Genève, ronéoté: communication au Congrès de la Société suisse de sociologie, Neuchâtel, 1978).

11. HEGNAUER, C. (1978), "Droit suisse de la filiation" (Staempfli, Berne).
12. STAUB, S. & TROUTOT, P.-Y. (1978), Comité de recherche "Sociologie et travail social". *Bulletin sociologie, science politique*, No 22, (octobre 1978).
13. FELDER, D. & VUILLE, M. (1979), "De l'aventure à l'institution : les centres de loisirs genevois". (Cahier No 12 du Service de la recherche sociologique, Genève).
14. ROBERT, C.-N. (1979), Le "social" contrôlé, jalons pour une histoire du "contrôle social", *Annales du Centre de recherche sociale*, No 7 (1979) (Institut d'études sociales, Genève) 99-128.
15. "Droit et politique sociale" (1980), Travaux réunis par P. De Laubier et J.P. Fragnière (Delta, Vevey).
16. GUIBENTIF, P. (1981), "Pour une sociologie juridique du divorce" (Université de Genève, ronéoté : communication au congrès de la Société suisse de sociologie, Berne, 1980).
17. SAUVIN, A. (1980), "Questions posées par les pratiques parallèles dans le domaine du travail social" (Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Genève).
18. DELAY-MALHERBE, N. (1981), "Matériaux pour une histoire des services officiels de protection de la jeunesse à Genève" (Service de la recherche sociologique, Genève) (à paraître).
19. HADORN, R. (1981), "Etude sur le rapport de délégation dans les organisations de prise en charge de personnes" (Service de la recherche sociologique, Genève) (à paraître).
20. STOURDZE, Y. (1973), "Organisation, anti-organisation" (Mame, Toulouse, repères).
21. "Champ social" (1976), (Maspero, Paris).
22. DONZELOT, J. (1977), "La police des familles" (Editions de Minuit, Paris).
23. GENG, J.-M. (1977), "Mauvaises pensées d'un travailleur social" (Seuil, Paris).
24. "Idéologie et pratique du travail social de prévention" (1977), sous la direction de J.-P. LIEGEOIS (Privat, Toulouse).
25. LASCOUMES, P. (1977), "Prévention et contrôle social. Les contradictions du travail social", (Médecine et Hygiène - Masson, Genève).
26. GUERRAND, R.-H. & RUPP, M.-A. (1978), "Brève histoire du service social en France" (Privat, Toulouse).
27. VERDES-LEROUX, J. (1978), "Le travail social" (Ed. de Minuit, Paris).
28. ATLAN, H. (1979), "Entre le cristal et la fumée. Essai sur l'organisation du vivant" (Seuil, Paris).
29. BACHMANN, C. (1979), Que peut apporter l'analyse du travail aux professions sociales? *Rev. fr. serv. soc.*, no 124 (1979) 1-15.
30. BRAUDEL, F. (1979), "Civilisation matérielle, économie et capitalisme, XVe-XVIIIe siècle" : tome 1, les structures du quotidien : le possible et l'impossible; tome 2, les jeux de l'échange; tome 3, le temps du monde (A. Colin, Paris).
31. CHABROL, C. (1979), "Paroles de travailleurs sociaux, travailleurs de la parole sociale" (Association d'études et de recherche de l'éducation surveillée, Vaucresson).
32. CHEVREUSE, C. (1979), "Pratiques inventives du travail social" (les Editions ouvrières, Paris).
33. FERRAND-BECHMANN, D. (1979), Bibliographie : Verdès-Leroux, Le travail social, *Rev. fr. sociol.*, 20/4 (1979) 752-755.
34. LECLERC, G. (1979), "L'observation de l'homme. Une histoire des enquêtes sociales" (Seuil, Paris).
35. LYOTARD, J.-F. (1979), "La condition postmoderne" (Ed. de Minuit, Paris).
36. PAGES, M. et al. (1979), "L'emprise de l'organisation". (PUF, Paris).
37. "Travail social alternatif?" (1979), *Contradictions*, No 19-20 (1979).
38. CFDT (1980), "Le tertiaire éclaté. Le travail sans modèle" (Seuil, Paris).
39. "De l'Etat" (1980), *Rev. int. sci. soc.*, 32/4 (1980).
40. DUTRENIT, J.-M. (1980), "Sociologie et compréhension du travail social" (Privat, Toulouse).
41. "Education des filles, enseignement des femmes, XVIIIe-XXe siècles" (1980), *Pénélope pour l'histoire des femmes*, No 2, (Printemps 1980).
42. KNIEBIEHLER, Y. (1980), "Nous, les assistantes sociales, Naissance d'une profession" (Aubier, Montaigne, Paris).
43. SIBONY, D. (1980), "Le groupe inconscient. Le lien et la peur" (Bourgeois, Paris).
44. VINGRE, M. (1980), "Le social, c'est fini!" (*Autrement*, Paris).

45. BACHMANN, C., & SIMONIN, J. (1981), "Changer au quotidien. Une introduction au travail social". (Tome 1, Les politiques et les acteurs; tome 2, Les méthodes et les terrains) (Etudes vivantes, Paris).
46. BRIDEL, B. et al. (1981), "Un autre travail social" (Delta, Vevey).
47. COMMAILLE, J. (1981), Redéfinition de l'institution judiciaire: déclin de la justice de la famille, *Sociologie du travail*, 23/1 (1981) (Sociologie et justice) 95-105.
48. HEYDEBRAND, W. & VALLET, B. (1981), Technocratie et indépendance du pouvoir judiciaire, *Sociologie du travail*, 23/1 (1981) (Sociologie et justice) 66-77.
49. "La recherche-action, enjeux et pratiques" (1981), *Rev. int. d'action communautaire*, No 5/45 (1981).
50. LASCOUMES, P. (1981), Le "contrôle social": une notion de crise. *NON! Repères pour le socialisme*, No 5, (janvier-février 1981) 93-106.
51. SAUVIN A.; DIND, D. & VUILLE, M. (1981), Recherche-action et travail social, *Rev. int. d'action communautaire*, No 5/45 (1981) 58-73.
52. "Sociologie et justice" (1981). *Sociologie du travail*, 23/1 (janvier-mars 1981).

QUE FAIRE DES OBJECTIFS DANS UNE ÉTUDE DE MISE EN ŒUVRE DE LA LÉGISLATION?

J.-D. Delley et L. Mader

Faculté de droit de l'Université de Genève, 2 rue de Candolle, 1211 Genève, Suisse

RESUME

Depuis quelques temps, on constate un intérêt grandissant des sociologues du droit et des politologues pour les problèmes liés à l'application et aux effets des lois ou des programmes publics en général. Une nouvelle perspective de recherche, appelée recherche de mise en œuvre, s'est développée. En Suisse, c'est le Programme national de recherche No 6 qui a donné une impulsion importante à ce nouveau secteur. Dans le cadre d'une recherche financée par le Fonds national sur la mise en œuvre et les effets de la législation relative à l'acquisition d'immeubles par des personnes à l'étranger, les auteurs de cet article se sont vus confrontés à la difficulté de définir les objectifs ou buts de la législation choisie, difficulté qui est commune à toutes les études de mise en œuvre. L'intervention du législateur vise-t-elle à atteindre des objectifs déterminés ou n'est-elle pas plutôt l'aboutissement de contraintes extérieures? Quelle est la nature des buts visés? A part les objectifs explicites, n'y a-t-il pas aussi des objectifs latents, cachés? Comment faut-il tenir compte d'objectifs conflictuels ou de la transformation des objectifs? Partant d'un exemple concret, les auteurs cherchent à répondre à ces questions.

ZUSAMMENFASSUNG

Seit einiger Zeit richtet sich die Aufmerksamkeit von Rechtssoziologen und Politikwissenschaftlern vermehrt auf Probleme im Zusammenhang mit dem Vollzug und den Auswirkungen von Gesetzen oder allgemein von staatlichen Programmen. Eine neue Forschungsrichtung hat sich herausgebildet, die in Anlehnung an das amerikanische Beispiel als Implementationsforschung bezeichnet wird. In der Schweiz hat das Nationale Forschungsprogramm No 6 dieser neuen Richtung den eigentlichen Impuls gegeben. Im Rahmen einer vom Nationalfonds finanzierten Untersuchung über den Vollzug und die Auswirkungen der Gesetzgebung über den Kauf von Grundstücken durch Personen im Ausland, sahen sich die Autoren dieses Beitrages mit der allen Untersuchungen dieser Art gemeinsamen Schwierigkeit der Erfassung der von der gewählten Gesetzgebung verfolgten Ziele oder Zwecke konfrontiert. Ist die Intervention des Gesetzgebers überhaupt zielgerichtet, oder handelt es sich nicht eher um das Resultat von äusseren Zwängen? Welcher Natur sind die verfolgten Ziele? Gibt es neben den ausgesprochenen nicht auch noch wichtige nicht genannte Zwecke? Wie soll allfälligen Zielkonflikten oder einem möglichen Wandel der Zielsetzung Rechnung getragen werden? Ausgehend vom gewählten Beispiel wird versucht, diese Fragen zu beantworten.

1. OBJET DE LA SOCIOLOGIE DU DROIT

La sociologie du droit a pour objet la réalité sociale des normes juridiques; elle s'intéresse au droit en action, à la genèse et aux effets du droit; elle tente de saisir l'interdépendance entre le droit et la vie sociale (Rehbinder, 1977, 9-10).

A l'intérieur de cette discipline, un secteur nouveau de recherche connaît un développement rapide, particulièrement aux Etats-Unis et en Allemagne fédérale¹:

¹ En France, des recherches de ce type commencent également à apparaître. Cf. Charbonneau & Padioleau (1980); pour une brève présentation de ce nouveau secteur de recherche du point de vue du droit public suisse cf. Knoepfel (1979); en ce qui concerne

l'étude de la mise en œuvre des lois et des programmes (Implementationsforschung). Par mise en œuvre, on entend l'ensemble des actions des acteurs touchés par une législation après son édicition.

Par cette approche, le chercheur se propose de fournir des informations sur les facteurs qui perturbent ou qui favorisent l'application des lois et des programmes. L'idée qui sous-tend les recherches de mise en œuvre est double :

- a) la mise en œuvre d'une législation n'est pas une simple traduction mécanique de cette législation; elle constitue une reformulation de la décision initiale.
- b) cette caractéristique de la mise en œuvre implique a priori une tension entre le droit et son application, entre le devoir-être et l'être, un glissement entre la norme et sa concrétisation.

Ainsi une étude de mise en œuvre se heurte-t-elle d'emblée à un problème de référence. Montrer quels sont les contenus concrets donnés à la législation au moment de son application, quels sont les rapports entre les différentes instances administratives impliquées dans l'exécution, entre ces instances et les particuliers touchés par la loi, bref, mettre à jour les stratégies développées par les différents groupes d'acteurs face à la perturbation que représente une législation, tout cela n'est qu'un aspect de l'étude de mise en œuvre. Si l'application du droit n'est pas un processus mécanique, si elle implique une interprétation, le chercheur se trouve confronté à la détermination d'éléments fixes, de références qui lui permettront d'apprécier la mise en œuvre. L'application d'une loi renvoie aux intentions qui ont présidé à l'édiction de cette loi, aux objectifs qui lui ont été assignés.

En Suisse, c'est le Programme national de recherche no 6 (les processus de décision dans la démocratie suisse) qui a donné l'impulsion à la recherche de mise en œuvre. L'un des quatre thèmes proposés par ce programme est intitulé "exécution des programmes publics et leurs effets"; il s'agit de mettre à jour les problèmes posés par l'application de différentes législations et de proposer des aménagements susceptibles d'améliorer leur "fonctionnement". Nous avons donc affaire à une recherche orientée, qui vise avant tout des résultats pratiques. Dans le cadre de ce thème, un groupe de recherche de la Faculté de droit de l'Université de Genève a choisi de traiter la mise en œuvre de la législation fédérale relative à l'acquisition d'immeubles par des personnes domiciliées à l'étranger (LAIE), plus connue sous le nom de "Lex Furgler"².

Cet article résume les difficultés que nous avons rencontrées dans la détermination des objectifs de cette législation et, après un bref détour dans la littérature, propose une approche qui tient compte du caractère problématique du concept d'objectif dans une recherche de mise en œuvre.

¹ Allemagne fédérale voir en particulier Wollmann (1980), Mayntz (1980), et Blankenburg & Lenk (1980).

² Crédit du Fonds national suisse de la recherche scientifique no 4.270.0.78.06; pour une description détaillée du projet de recherche et des premiers résultats, cf. Delley et al (1980).

2. LA LEGISLATION EN MATIERE D'ACQUISITION D'IMMEUBLES PAR DES ETRANGERS

Le texte de loi que nous avons choisi de traiter prévoit que l'acquisition d'immeubles par des personnes domiciliées à l'étranger est soumise à autorisation. La loi définit de manière assez détaillée l'objet du régime de l'autorisation — les actes juridiques par lesquels on peut acquérir des droits sur des immeubles — ainsi que les personnes qui y sont sujettes — physiques et morales, et considérées comme ayant leur domicile ou siège à l'étranger. Elle précise ensuite les motifs qui justifient l'octroi d'une autorisation, lesquels, à l'origine, étaient formulés en des termes très vagues : l'acquéreur doit avoir un intérêt légitime à l'acquisition; mais, par la suite, les motifs ont été définis de façon plus explicite. La loi institue enfin des autorités chargées de décider de l'octroi des autorisations et des autorités de surveillance.

Analyser la mise en œuvre d'une telle législation c'est mettre en évidence les contenus concrets des différents concepts juridiques — sujet, objet, motif — tels qu'ils apparaissent à l'occasion des décisions administratives particulières; c'est caractériser les rapports qu'entretiennent entre elles les différentes autorités cantonales et fédérales appelées à intervenir, et les rapports que ces autorités établissent avec les différents groupes d'acquéreurs et de vendeurs. Mais une fois les interprétations mises à jour, les stratégies élucidées, comment répondre à l'interrogation sur le "bon fonctionnement de la loi", comment justifier des propositions d'amélioration de la législation?

Si le législateur avait fixé un nombre maximum d'autorisations à délivrer chaque année, une superficie ou une valeur totale à ne pas dépasser, la référence aurait été claire. Or, il a mis en place une procédure : si les conditions prévues par la loi sont remplies, l'autorisation doit être accordée, sinon elle doit être refusée. Le texte légal étant muet sur les objectifs poursuivis, c'est donc à l'extérieur du texte qu'il faut chercher une réponse.

Nous trouvons une première réponse dans les différents messages du Conseil fédéral adressés au Parlement à l'appui du projet d'arrêté et des prorogations/révisions qui vont suivre; brièvement résumé, il s'agit de "lutter contre une infiltration étrangère" dans le domaine immobilier qui pourrait mettre en danger l'indépendance économique de la Suisse (Feuille fédérale II (1960) 1258-1259; II (1969) 1398; II (1972) 1246; I (1977) 51).

Faut-il dès lors privilégier l'optique du pouvoir exécutif, ce que font de nombreux travaux sur la mise en œuvre? La tentation est forte lorsque l'Administration commande la recherche; mais aussi parce que ce point de vue est généralement moins complexe que celui des autres acteurs en présence. En effet, le discours parlementaire est un discours à plusieurs voix; s'y expriment aussi bien ceux pour lesquels il ne faut écarter que les abus les plus flagrants que ceux aux yeux desquels l'acquisition doit être restreinte à des circonstances exceptionnelles. Aux arguments d'emprise économique à combattre pour préserver les possibilités d'acquiescer des résidents s'ajoutent les objectifs de lutte contre la spéculation foncière,

de protection de la nature et du paysage, d'aménagement du territoire et de politique monétaire. Il n'est pas étonnant dès lors que le Parlement n'ait jamais fixé de limites au-delà desquelles le phénomène en question aurait été considéré comme intolérable.

Ce n'est pas tout: la LAIE a été prorogée à quatre reprises³. A chaque fois, le contexte politique et économique ayant évolué, le discours sur les objectifs s'est enrichi; les objectifs de politique touristique et de développement régional, par exemple, ont pris une importance nouvelle au cours des dernières années.

Gouvernement et Parlement ne sont pas les seuls acteurs à parler des objectifs de la LAIE. Des organisations, des secteurs de l'opinion publique expriment également des attentes à propos de cette législation.

Bref, dans notre tentative pour situer l'intention normative, nous nous heurtons à une multiplicité de discours: l'ensemble des objectifs assignés à la législation par les autorités et les attentes exprimées plus ou moins clairement dans le public. Face à ce discours pluriel, sans cohérence apparente, quels éléments fixes, quels points de repère choisir? Où sont les objectifs légitimes qui doivent nous permettre d'organiser nos données et de montrer comment fonctionne le droit en action?

Telle est la difficulté à laquelle nous nous sommes trouvés d'emblée confrontés et qui devrait être celle de tous les chercheurs travaillant dans ce domaine. D'où le bref détour dans la littérature auquel nous convions le lecteur.

3. ROLE CENTRAL DE LA NOTION D'OBJECTIF

En parcourant la littérature traitant de l'évaluation et de la mise en œuvre des politiques publiques, on constate que la notion d'*objectif*, de *but*, y joue un rôle central. Pour nombre d'auteurs, elle constitue la référence qui permet de mesurer l'adéquation des moyens engagés pour la solution d'un problème; le schéma sous-jacent est celui de la décision rationnelle, de la chaîne logique "définition du problème — fixation des objectifs — détermination des moyens". Cependant, d'un point de vue pratique aussi bien que théorique, cette approche est loin d'être satisfaisante.

Ce sont les études d'évaluation qui, au premier chef, sont confrontées au problème des objectifs. Evaluer une politique, au sens strict, c'est mesurer son *efficacité*, c'est-à-dire saisir le degré de réalisation des objectifs explicitement assignés à cette politique. Le problème crucial de l'évaluateur consiste à circonscrire et même à définir les objectifs qui lui serviront d'étalon pour la mesure de l'efficacité; pour travailler, l'évaluateur a besoin d'objectifs pouvant être rendus opérationnels. Plus la définition des objectifs est large, moins grande sera la qualité des mesures (Rutman, 1977, 21). L'évaluation, au sens strict, implique des limitations importantes au phénomène étudié; elle comporte le risque de négliger des objectifs non explicites et des effets inattendus (Rutman, 1977, 17).

³ La LAIE date du 23 mars 1961; elle a été prorogée en 1965, 1970, 1973 et 1977.

L'évaluation de l'*impact* d'une politique répond au besoin de dépasser ces limitations; elle englobe tous les effets imputables à cette politique, qu'ils soient prévus ou non. Mais une fois les effets saisis — pour autant que cela soit possible — se pose à nouveau le problème de leurs rapports avec les objectifs poursuivis.

Les études d'évaluation se limitent à établir le degré de conformité entre les effets et les objectifs; elles ne permettent pas d'expliquer les écarts éventuels entre les résultats obtenus par un programme et les buts visés. C'est cette lacune que veulent combler les travaux portant sur la mise en œuvre des politiques. Ils visent à mettre en évidence les liens entre le déficit du programme, le déplacement des objectifs initiaux d'une part et les mécanismes d'application d'autre part (Mayntz, 1977, 54; Blankenburg, 1978, 10; Hargrove, 1975, 15 et 52; Mayntz et al., 1978, 6). Cette approche se trouve également confrontée au problème des objectifs et de leur définition, à moins d'évacuer ce problème par impossibilité de déterminer des buts formulés de manière opérationnelle; c'est ce que fait Mayntz (1978, 9) dans son étude sur la législation allemande relative à la protection des eaux et de l'air: l'étude de mise en œuvre se limite alors à établir les raisons du déficit dans l'exécution des normes établies par le législateur.

La notion d'objectif occupe également une place importante dans les discussions *juridiques* entourant l'adoption et la mise en œuvre d'une loi. La question de la base constitutionnelle, par exemple, est étroitement liée à celle des objectifs, puisque la réponse à cette question dépend entre autres de la distinction entre droit privé et droit public, distinction qui s'opère sur la base d'un certain nombre de critères dont l'un des plus importants est celui des buts de la mesure législative envisagée (Moor, 1977, 145 ss). Un autre problème juridique qui fait intervenir la notion d'objectif est celui de la délégation de compétences législatives. Pour être admissible, une norme de délégation devrait en principe déterminer le contenu, le but et l'étendue des règles infra-légales. Toute application d'une loi est nécessairement interprétation. Or, celle-ci se fait presque inévitablement en référence à la finalité de la loi: "Le but de la Loi apparaît ... comme la véritable mesure de l'interprétation" (Pescatore, 1978, 342). Appliquer une loi signifie donc nécessairement réfléchir sur ses objectifs. Enfin, la notion d'objectif joue un rôle important dans l'application du principe de proportionnalité selon lequel "l'Etat ne peut se servir que des moyens adaptés au but qu'il vise" (Grisel, 1970, 184). Plus précisément, ce principe exige que les moyens utilisés soient propres à atteindre la fin recherchée ("Zwecktauglichkeit") et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but et les restrictions de liberté que celui-ci nécessite ("Zweckangemessenheit") (Imboden Rhinow, 1976, 341).

On le voit donc, aussi bien les études d'évaluation et de mise en œuvre que le droit sont confrontés à la détermination des objectifs. Ce problème semble même constituer un préalable indispensable à leur démarche. Mais ce préalable est-il vraiment nécessaire et, surtout, les objectifs d'une législation — qui sont préalablement fixés — sont-ils localisés dans une phase particulière du processus? C'est à ces questions que nous allons tenter de répondre.

4. UN CAS CONCRET: LA "LAIE"

De prime abord, le chercheur peut être tenté de se simplifier la tâche: pour quoi ne pas se référer à l'intitulé de la législation, au discours dominant qui accompagne la loi en question? La LAIE ne vise-t-elle pas très clairement à limiter l'acquisition d'immeubles par des personnes domiciliées à l'étranger?

La réponse n'est pas aussi simple. Se fixer sur un intitulé ou un discours dominant c'est tout d'abord postuler l'existence d'objectifs (a); c'est ensuite ignorer que la nature d'un objectif peut varier (b) et croire que les buts assignés à une législation sont toujours explicites (c); c'est également privilégier l'expression consensuelle au sujet d'une loi et laisser dans l'ombre les conflits dont elle a été l'objet (d); c'est enfin méconnaître que le droit en action est une réalité vivante, en transformation constante (e).

(a) A la fin des années 50, on assiste en Suisse à un feu nourri de critiques au sujet de l'acquisition d'immeubles par des étrangers: articles de presse, lettres de lecteurs, pétitions et résolutions de diverses organisations, interventions parlementaires cantonales et fédérales et, finalement, création d'un comité d'initiative au plan suisse. C'est surtout la situation au Tessin qui semble inquiéter certains secteurs de l'opinion alémanique. Il est difficile néanmoins de cerner avec précision la réalité du phénomène; un ou deux cantons et villes mis à part, personne en Suisse n'enregistre systématiquement ce type d'acquisition. Pour sa part, l'Administration fédérale se base sur les offres d'achat publiées par un grand quotidien allemand. La situation initiale se caractérise donc par la perception d'un phénomène *dont les bases objectives font largement défaut*.

Dans un premier temps, le Conseil fédéral met en valeur les contraintes juridiques (droit constitutionnel, traités bilatéraux) et économiques (relations avec l'étranger) qui empêchent une intervention de l'Etat central; il renvoie la solution du problème aux cantons et aux particuliers (Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale, Conseil national (1960) 327 ss). Puis, brusquement, il se déclare prêt à agir; la menace d'une initiative populaire annoncée et l'impatience grandissante manifestée par une partie de l'opinion deviennent la contrainte dominante. Aux contraintes d'abstention succèdent les contraintes d'action⁴.

C'est en effet plus à des contraintes qu'à un objectif clairement défini que semble répondre l'édiction de la LAIE; plusieurs indices permettent de le supposer. Le législateur est très divisé sur l'analyse de la situation; certains députés nient l'existence même d'un problème, d'autres estiment qu'il faut prévenir un développement qui pourrait devenir néfaste, pour d'autres enfin le mal est profond et l'action législative ne peut être que thérapeutique (Bulletin officiel, Conseil national (1960) 718-721). Finalement une majorité se dégage pour "faire quelque chose". L'édiction de la LAIE apparaît en premier lieu comme une réponse à une demande pressante, comme un acte signifiant que le problème est pris en charge, un signe formel qui n'agit pas tant par son contenu que par ce qu'il indique — à savoir que

⁴ Pour un essai de classer les différents types de contraintes cf. Majone (1974).

les autorités sont conscientes du phénomène⁵. Mais ce signe n'indique pas quel sera le contenu de l'action et à quels résultats elle aboutira. Le fait de légiférer constitue, dans cette perspective, une manière de clore — tout au moins provisoirement — un débat qui menace de prendre des proportions inquiétantes⁶.

Le texte de loi lui-même présente un indice à l'appui de l'absence d'objectifs autonomes et clairement définis. Le législateur a mis en place une procédure dont l'application incombe aux cantons. S'il a défini les objets et les sujets qui sont soumis à l'autorisation, il a laissé ouverte, par contre, la question des motifs permettant d'obtenir l'autorisation. Demander au requérant de faire la preuve d'un *intérêt légitime* sans préciser le contenu de ce concept juridique, laisser le soin aux autorités cantonales d'interpréter cette exigence, c'est signifier l'absence d'un projet finalisé, l'absence d'une représentation de la situation désirée. C'est laisser à chaque canton la tâche de fixer ses objectifs propres.

On voit le risque qu'il y a de prendre à la lettre l'intitulé ou le discours dominant d'une loi; c'est privilégier le dire sur des objectifs autonomes et masquer le poids des contraintes qui fondent l'acte législatif. Or, la mise à jour des contraintes est de la première importance pour comprendre le fonctionnement de la loi dans la phase de mise en œuvre. Cette perspective rejoint d'ailleurs celle de la science administrative: pour Simon (1964) les décisions sont prises davantage pour satisfaire à un ensemble de contraintes que pour atteindre des objectifs déterminés; les objectifs seraient plutôt des constructions postérieures à l'action, permettant de rationaliser le comportement des acteurs (Weick, 1969).

Il ne faut pas pour autant tomber dans l'excès inverse et ne voir dans le phénomène législatif que la seule réaction du législateur à un stimulus. L'analyse d'une politique fait apparaître le caractère indissociable et complémentaire des objectifs et des contraintes; "il est nécessaire de traiter l'analyse des objectifs, des contraintes et des moyens disponibles, soit simultanément soit avec de multiples aller et retour." (Demeestre, 1978, 20).

b) Si, dans le cas de la LAIE, l'objectif majeur du législateur semble avoir été de répondre à une contrainte — dans ce sens le problème à résoudre n'était pas tant celui de l'acquisition par des étrangers que la perception par l'opinion de l'inaction

⁵ A la fin des débats parlementaires, en mars 1961, plusieurs députés expriment d'ailleurs l'opinion qu'avec cette loi on ne fait que semblant d'entreprendre quelque chose: "Es ist doch so, dass mit diesem Bundesgesetz nun "dergleichen getan" wird, als ob gegen den Ausverkauf der Heimat etwas vorgekehrt würde" (Vontobel, Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale, Conseil National (1961) 125).

⁶ Le rapporteur de langue française exprime clairement cette crainte devant le Conseil national: "Je crains que si ce projet devait être soumis au peuple, en application du référendum obligatoire, (...) nous assisterions à des discussions pénibles à bien des égards. (...) Ceux qui entendraient défendre le texte du Conseil fédéral et de la majorité de la commission seraient amenés à utiliser peut-être des arguments un peu massifs qui nuiraient grandement à la réputation d'un pays ouvert aux intérêts étrangers et préoccupé de faire régner l'état de droit que nous voulons défendre. Je crains qu'une votation obligatoire aille à l'encontre des vœux de tous ceux qui veulent sauvegarder au maximum notre réputation internationale d'Etat respectueux du droit des étrangers et des impératifs de l'Etat de droit" (Bulletin officiel, Conseil national (1960) 751).

des autorités face à ce phénomène — cette législation a permis à différents groupes et secteurs du public d'insérer des attentes particulières. Depuis la Deuxième Guerre mondiale le débat politique sur le droit foncier n'avait abouti à aucun résultat par absence de consensus. Or, le développement économique rapide de l'après-guerre crée une forte pression sur le sol, bien limité, dont le coût augmente. Cette pression se manifeste aussi visuellement par des atteintes aux paysages, les prescriptions légales étant réduites au minimum à cette époque. A gauche, on dénonce la spéculation foncière qui fait sentir ses effets sur le taux des loyers; pour la droite nationale, la spéculation foncière constitue un handicap à l'accession à la propriété immobilière et contribue à la destruction de la nature. Or, à ce moment-là, l'Etat central ne dispose d'aucune compétence en matière d'aménagement du territoire: c'est le pôle privé du sol qui prédomine. L'édiction de la LAIE est l'occasion pour ces différents groupes de promouvoir leurs objectifs et de concrétiser leurs craintes dans le cadre d'un phénomène particulier: l'acquisition immobilière par les étrangers. Ce phénomène particulier masque le phénomène global; l'aménagement du territoire, le statut juridique du sol ne seront pas abordés.

L'analyse qu'a faite Edelman de la législation socio-économique aux Etats-Unis s'applique bien à la LAIE. Selon cet auteur, les lois fonctionnent comme une assurance que les forces menaçantes de l'environnement sont sous contrôle. Des situations peu définies et chargées émotionnellement sont favorables au lancement et à l'application d'une politique de régulation, car, dans ce cas, le public a la possibilité d'y insérer ses propres interprétations (1976; 1977). Edelman constate que, simultanément à la réassurance symbolique que représente le fait de légiférer, des groupes organisés peuvent retirer des avantages substantiels grâce à la loi, ou continuer leurs pratiques qui sont maintenant légitimées.

A côté des objectifs symboliques — qu'il s'agisse d'éliminer un sentiment d'insécurité face à un phénomène particulier ou de trouver un champ d'action qui permette de projeter des objectifs irréalisables en-dehors de lui (l'aménagement du territoire en 1960 ne peut passer que par la lutte contre l'emprise étrangère) — il y a des objectifs substantiels. Mais ces derniers n'apparaissent que dans la mise en œuvre de la loi; ce sont à la fois les textes d'application — les ordonnances — et l'application elle-même qui permettent de distinguer quels intérêts ont été pris en compte, et donc quels objectifs ont été poursuivis. L'édiction de la LAIE peut être également saisie comme la mise en place d'un processus d'apprentissage, comme une démarche d'expérimentation (Demeestre, 1978, 16); dans ce cas, la définition du problème et des objectifs est le résultat et non la condition de la mise en œuvre (Bohnert & Klitzsch, 1978, 145); "alors qu'on voulait trouver la meilleure politique pour atteindre des objectifs donnés, on obtient les meilleurs objectifs pour expliquer une politique donnée" (Angelmar, 1978, 7). L'acquisition étrangère, à l'origine, n'est pas un phénomène quantifié, objectif; elle est perçue négativement et donne lieu à une vague émotionnelle. La LAIE va permettre tout d'abord de saisir l'ampleur du phénomène; les autorisations délivrées permettent d'élaborer une statistique annuelle: types d'acquisition, localisation, surface, valeur. Si le phénomène est mal connu, la solution à apporter est peu claire. Le législateur ne trouve pas

les critères aptes à sélectionner la demande. Le concept d'intérêt légitime, concept indéterminé, ouvert, laisse à la pratique le soin de constituer peu à peu le contenu de la solution.

Nous avons décelé trois types d'objectifs : symboliques, substantiels, d'apprentissage. Ces trois types peuvent être présents simultanément dans une même législation. L'objectif officiel, explicite – l'intitulé légal – ne suffit donc pas à rendre compte de l'éventail des motifs qui se greffent sur une législation. Se limiter à lui seul dans une recherche de mise en œuvre c'est postuler l'existence d'un intérêt pratique à sa réalisation, c'est considérer à priori la loi comme l'instrument apte à l'atteindre (Mayntz, 1978, 6; 1980, 5; Angelmar, 1978, 7).

c) Nous avons déjà noté que le Conseil fédéral dans son projet initial se proposait de lutter contre les acquisitions étrangères dans la mesure où elles auraient constitué des entraves aux possibilités d'acquérir pour les résidents (Feuille fédérale II (1960) 1253 ss). Le Parlement renonce à exprimer ce motif pour des raisons pratiques : comment juger qu'une acquisition particulière par un étranger empêche l'achat par un résident ? Il écarte également une proposition qui voudrait mentionner "le danger d'infiltration étrangère excessive". Le rapporteur de langue française trouve cette proposition "à première vue sympathique. Elle dit tout haut ce que nous pensons tout bas, puisque l'un des buts essentiels du projet d'arrêté fédéral consiste évidemment à prévenir l'infiltration étrangère" (Bulletin officiel, Conseil national (1960) 760). Mais cet objectif n'est pas exprimable, il sent trop la xénophobie et pourrait nuire à la réputation d'ouverture de la Suisse.

Le discours officiel sur la LAIE n'articule pas d'objectifs précis, dont la réalisation pourrait faire l'objet d'une mesure; vouloir "limiter l'acquisition immobilière par des personnes domiciliées à l'étranger", sans autre précision, c'est se donner une référence floue susceptible d'interprétations diverses dans le temps et dans l'espace. Il y a plusieurs explications possibles à ce choix d'un objectif indéterminé; nous avons mentionné l'absence de certitude et de consensus au sein du Parlement quant à la nature, à l'importance et aux effets du phénomène en cause. Cette absence d'accord reflète aussi un conflit d'intérêts entre groupes d'acteurs d'une part, entre régions d'autre part. Le flou permet alors de traduire à la fois l'incertitude et les désaccords selon la stratégie bien connue qui consiste à s'élever dans l'abstraction pour trouver un accord. Des objectifs vagues favorisent une régulation "ouverte", facilement adaptable à une situation conjoncturelle et à des conditions régionales différentes; ils rendent possible une définition "expansive" du problème en jeu : à la prévention de la pénétration étrangère en matière immobilière viennent s'ajouter la lutte contre la spéculation foncière, la protection de la nature et du paysage, des objectifs de politique conjoncturelle, puis l'aménagement du territoire. C'est le propre d'une législation à buts peu explicites de permettre à des secteurs de l'opinion et à des groupes d'intérêts de projeter leurs propres objectifs et d'assurer ainsi à cette législation un soutien politique suffisamment large.

d) Mettre en lumière les conflits au sujet d'une législation et de ses objectifs, opérer la dissection de l'interprétation dominante constitue une démarche néces-

saire pour décoder l'application du droit. A défaut de cette démarche, le chercheur se voit contraint d'organiser ses observations selon des critères de conformité/non conformité à un ou plusieurs objectifs apparents; ce faisant, il passe à côté d'une partie importante des fonctions que remplit la législation.

L'hypothèse qui nous a guidés est que les conflits aplanis au cours de la phase de l'édiction par un accord sur une formulation de caractère abstrait, général, ressurgissent dans la phase d'application de la législation. La formulation d'objectifs vagues signifie le renvoi de la résolution des conflits au niveau infra-légal (dans les ordonnances d'exécution) ou aux autorités d'application, mieux à même d'apprécier la spécificité des intérêts locaux.

Dans un premier temps (1961-1970) la LAIE s'est bornée à mettre en place une procédure, laissant aux cantons le soin d'évaluer leur intérêt propre en matière d'acquisition par des étrangers. Ainsi, les partisans d'une attitude ferme et les tenants de la souplesse et de l'ouverture à l'égard de la demande étrangère y ont trouvé leur compte: certains cantons ont pu limiter les acquisitions nouvelles de manière draconienne; dans d'autres, au contraire, les ventes ont continué au même rythme ou ont pris de l'ampleur. Dans une seconde phase c'est la législation elle-même qui a intégré les divers intérêts en présence en définissant des catégories d'acquisition et des régions pour lesquelles l'autorisation devait être délivrée. Néanmoins, au cours des deux phases, l'objectif affirmé a subsisté, à savoir limiter l'acquisition étrangère.

e) Une rapide analyse diachronique de la LAIE montre que, malgré la permanence de l'objectif affirmé, les buts assignés à cette régulation ont varié considérablement⁷. Si, à l'origine, l'accent est nettement mis sur la lutte contre la pénétration étrangère sur le marché du sol, en complément à la lutte contre l'afflux de travailleurs et de capitaux étrangers (Bulletin officiel, Conseil des Etats (1961) 49; Conseil national (1965) 381; Journal des Tribunaux (1963) 88 ss), d'autres objectifs vont apparaître au gré de la conjoncture: la lutte contre la surchauffe économique dans le secteur de la construction (Bulletin officiel, Conseil national (1965) 384), l'aménagement du territoire (Feuille fédérale II (1972) 1246), puis, à partir de 1974, des buts de politique régionale et structurelle par la promotion de certains types d'acquisitions dans les régions touristiques. Tous ces objectifs, qui gravitent autour de la LAIE, éclairent bien la transformation qui est intervenue: du concept de "limitation" on a glissé à la pratique de sélection de la demande; de plus, la sélection s'opère de moins en moins en fonction de critères relatifs à la personne de l'acquéreur, mais en fonction de critères géographiques (lieux à vocation touristique, lieux où il y a pénurie de logements).

L'évolution des objectifs exprimés doit être située dans un contexte plus général. La LAIE, comme toute législation, vise des objectifs sectoriels en opposition à ou renforçant d'autres objectifs sectoriels. Il n'est dès lors pas étonnant que le légis-

⁷ Dans un article sur la législation anglaise mettant en place un régime d'autorisation pour la création de nouveaux locaux administratifs, Wehrmann (1978) donne une bonne illustration du phénomène de la transformation des objectifs.

lateur cherche, verbalement au moins, et dans un souci de cohérence, à ordonner, à coordonner ces visées particulières.

Parfois même, l'édiction d'une législation peut constituer une régulation de substitution pour des problèmes dont la solution n'est pas possible par absence d'accord. Ainsi la LAIE apparaît-elle en 1961 dans une situation où aucun consensus semble proche à propos de l'affectation du sol et de son statut juridique : on parle beaucoup à cette époque de spéculation foncière et d'anarchie dans l'utilisation du capital foncier mais les moyens juridiques de parer à cette évolution manquent. Notre hypothèse est que la perception du danger représenté par les acquéreurs étrangers reflète une inquiétude liée aux problèmes non résolus de la gestion du sol. Les acquéreurs étrangers jouent alors le rôle de bouc émissaire et la LAIE peut remplir, par substitution, la fonction d'aménagement du territoire, de lutte contre la spéculation, de protection de la nature. Et lorsqu'un accord intervient sur le principe de l'aménagement du territoire (Constitution fédérale, 1969, art. 22 quater) la LAIE est conçue comme un élément de renforcement de cette politique.

5. RECHERCHE ET DEFINITION DES OBJECTIFS

Les objectifs d'une législation constituent un élément problématique dans la recherche de mise en œuvre et non une donnée de référence fixe permettant de mesurer une efficacité univoque. Ils englobent tout à la fois (a) ceux que le législateur s'est fixés en adoptant la législation et (b) les attentes diverses des principaux acteurs sociaux. C'est un premier niveau d'objectifs qu'il est possible de déduire des différents *discours* sur le problème et la solution qui lui est apportée.

La recherche d'objectifs ne s'épuise pas là ; elle s'applique également au *texte légal* lui-même : la démarche déductive permet de mettre à jour des objectifs inhérents au dispositif légal. En effet, une loi définit des concepts, institue des acteurs et prévoit des procédures ; ces différents éléments expriment eux aussi des objectifs dans la mesure où ils favorisent certains intérêts et en défavorisent d'autres, dans la mesure où ils découpent la réalité selon une certaine optique. C'est le deuxième niveau.

Le troisième niveau enfin est celui de l'*application*. Grâce à l'analyse de la mise en œuvre d'une législation, le chercheur peut induire une série d'objectifs ; la loi en action est un lieu privilégié du conflit et de la négociation entre les intérêts, donc de concrétisation d'objectifs.

En résumé, nous retiendrons de cet examen de la place des objectifs dans l'analyse de mise en œuvre que :

1) Le concept d'objectif, en rapport avec une législation, ne peut être pris comme référence à priori pour les études de mise en œuvre ; la signification qui lui a été attribuée par la théorie de l'action individuelle ne permet pas de rendre compte de la complexité du phénomène législatif et de la multiplicité des acteurs impliqués dans ce phénomène.

2) L'étude de mise en œuvre doit intégrer les différents niveaux d'objectifs (symbolique, concret) et l'évolution des objectifs (émergence et reconnaissance

d'un problème, traduction par l'appareil politico-administratif, application de l'instrument de régulation); dans cette perspective, des objectifs contradictoires ou l'absence d'objectifs explicites ou concrets ne représentent pas un handicap déterminant dans la recherche de mise en œuvre.

3) Le phénomène législatif ne relève pas de l'action rationnelle; il consiste en séquences de systèmes d'action sociale qui se réfèrent à une perturbation, à un problème. L'étude de mise en œuvre ne peut donc pas ignorer les séquences qui précèdent la phase d'application.

4) La saisie des objectifs d'une législation ne peut se faire que conjointement à celle des contraintes qui déterminent la configuration de la régulation et de son application.

En définitive le travail du chercheur consiste à mettre en évidence la multiplicité des objectifs aux différents niveaux, à établir la fonction de ces niveaux et les rapports qu'ils entretiennent, bref à montrer comment une loi peut fonctionner, chargée qu'elle est d'attentes multiples et d'intérêts antagoniques. Nous sommes loin de la problématique du succès ou de l'échec d'une législation, mesuré à l'aune abstraite d'objectifs arbitrairement choisis.

BIBLIOGRAPHIE

- ANGELMAR, R. (1978), L'évaluation des politiques publiques, *Communication au séminaire du GAPAC: L'analyse des politiques publiques* (Maison des Sciences de l'Homme, Grenoble).
- BLANKENBURG, E. (1978), "Research Concept for the Study of Implementation" (Intern. Inst. of Management - Wissenschaftszentrum, Berlin).
- BLANKENBURG, E. & LENK, K. (Eds), (1980), Organisation und Recht: Organisatorische Bedingungen des Gesetzesvollzugs, *Jahrb. für Rechtssoziol. und Rechtstheorie* 7 (1980) (Westdeutscher Verlag, Opladen).
- BOHNERT, W. & KLITZSCH, W. (1978), Dimensionen der Problemstruktur (Forschungsbund Implementation politischer Programme, Köln).
- CHARBONNEAU, S. & PADIOLEAU, J.-G. (1980), La mise en œuvre d'une politique publique réglementaire: Le défrichement des bois et forêts, *Rev. fr. sociol.*, 21 (1980) 49-75.
- DELLEY, J.-D.; DERIVAZ, R.; MADER, L.; MORAND, Chs.-A. & SCHNEIDER, D. (1980), Le droit en action: Etude de la mise en œuvre d'une législation, *Travaux CETEL No 13* (Université de Genève, Genève).
- DEMEESTRE, R. (1978), L'analyse des performances des services municipaux, *Papier présenté au séminaire du GAPAC: L'analyse des politiques publiques* (Maison des Sciences de l'Homme, Grenoble).
- EDELMAN, M. (1971), "Politics as Symbolic Action: Mass Arousal and Quiescence" (Markham, Chicago).
- EDELMAN, M. (1976), "The Symbolic Uses of Politics" (University of Illinois, Chicago) (2e édition).
- EDELMAN, M. (1977), "Political Language: Words that Succeed and Policies that Fail" (Academic Press, New York).
- GRISEL, A. (1970), "Droit administratif suisse" (Ides et Calendes, Neuchâtel).
- HARGROVE, E. (1975), "The Missing Link: The Study of the Implementation of Social Policy" (The Urban Institute, Washington D.C.).
- IMBODEN, M. & RHINOW, R. (1976), "Schweizerische Verwaltungsrechtssprechung" (Helbing & Lichtenhahn, Basel).
- KNOEPFEL, P. (1979), "Öffentliches Recht und Vollzugsforschung" (Haupt, Bern).

- LUHMANN, N. (1973), "Zweckbegriff und Systemrationalität" (Suhrkamp, Frankfurt a.M.).
- MAJONE, G. (1974), The Role of Constraints in Policy Analysis, *Quality and Quantity*, 8 (1974) 65-76.
- MAYNTZ, R. (1977), Die Implementation politischer Programme: Theoretische Überlegungen zu einem neuen Forschungsgebiet, *Die Verwaltung*, 10 (1977) 51-66.
- MAYNTZ, R. et al. (1978), "Vollzugsprobleme der Umweltpolitik: Empirische Untersuchung der Implementation von Gesetzen im Bereich der Luftreinhaltung und des Gewässerschutzes" (Kohlhammer, Stuttgart).
- MAYNTZ, R. (Ed.) (1980), "Implementation politischer Programme" (Hain, Königstein/Ts).
- MOOR, P. (1977), Le droit administratif et la distinction entre droit public et droit privé, *Mélanges H. Zwaalen* (Ruckstuhl, Lausanne).
- PESCATORE, P. (1978), "Introduction à la science du droit" (Centre universitaire de l'Etat, Luxembourg).
- REHBINDER, M. (1977), "Rechtssoziologie" (Gruyter, Berlin).
- RUTMAN, L. (1977), "Evaluation Research Methods: A Basic Guide" (Sage, Beverly Hills/London).
- SIMON, H. (1964), On the Concept of Organizational Goal, *Adm. Sci. Q.*, 9 (1964) 1-22.
- WEHRMANN, G. (1978), A Policy in Search of an Objective, *Public Adm.*, 56 (1978) 425-437.
- WEICK, K. (1969), "The Social Psychology of Organizing" (Addison-Wesley, Reading MA).
- WOLLMANN, H. (Ed.) (1980), Politik im Dickicht der Bürokratie: Beiträge zur Implementationsforschung, *Leviathan Sonderheft 3* (1979) (Westdeutscher Verlag, Opladen).

EINE FUNKTIONAL-MORPHOLOGISCHE THEORIE DER BERUFSQUALIFIKATIONEN

Hans Geser

Soziologisches Institut der Universität Zürich,
Zeltweg 63, 8032 Zürich, Schweiz.

ZUSAMMENFASSUNG

Berufliche Rollen lassen sich ebenso wie ganze kooperative Arbeitsprozesse oder Organisationen danach klassifizieren, welche verschiedenen Quellen des Wissens und der Qualifikation in ihnen angewendet werden. Auf der Basis der für ihre Erzeugung, Speicherung und Übermittlung verwendeten Mechanismen lassen sich sechs Zustandsformen des Wissens unterscheiden, die zwischen einem "internalisierten Pol" (persönliche Intuitivität und Erfahrung) und einem "externalisierten Pol" (schriftliche Regeln und materialisierte Technologie) variieren, während das formale Bildungswissen sowie das durch informelle Sozialisierung vermittelte Wissen eine mittlere Position einnimmt.

Aus der Synthese verschiedener theoretischer Propositionen und empirischer Regularitäten in der bisherigen Literatur lässt sich eine generalisierte Theorie der Wissensformen und Rollenqualifikationen formulieren: indem man jeder Wissensform einen Komplex von spezialisierten "funktionalen Kapazitäten" zuschreibt, die sich einerseits auf Fähigkeiten zur Umweltadaptation und Problemlösung und andererseits auf Affinitäten zur Herausbildung bestimmter sozialer Strukturformen und interpersoneller Interaktionsmuster beziehen.

Bei Anwendung dieses Hypothesenapparats auf die gegenwärtige Gesellschaft ergibt sich ein komplexes Gesamtbild von gleichzeitig zu erhöhter Internalisierung und Externalisierung drängenden Entwicklungstendenzen, zwischen denen das formale Ausbildungswissen eine relativ instabile Intermediärposition besetzt.

RESUME

Au même titre que des processus complets de travail ou des organisations coopératifs, les rôles professionnels peuvent être classés en fonction des différentes sources du savoir et de la qualification qu'ils impliquent. En tenant compte de leur genèse, de leur stockage et de leur transmission, on peut distinguer six formes du savoir qui se situent entre un pôle "internalisé" (intuition personnelle et expérience) et un pôle "externalisé" (règles prescrites et technologie matérialisée), alors que la connaissance acquise au travers de l'éducation formelle, ou celle acquise par la socialisation informelle, occupe une position intermédiaire.

En faisant la synthèse des différentes propositions théoriques et des régularités empiriques contenues dans la littérature, on peut formuler une théorie générale des formes du savoir et des qualifications de rôles: à savoir qu'on attribue à chaque forme du savoir un complexe de "capacités fonctionnelles" spécialisées qui se réfèrent d'une part à la capacité d'adaptation à l'environnement et de résolution de problèmes, et, d'autre part, à l'affinité à constituer des formes particulières de structures sociales et de modèles d'interactions interpersonnelles déterminés.

En appliquant ce corps d'hypothèses à la société contemporaine on obtient une image globale complexe de tendances évolutives qui nécessitent à la fois une internalisation et une externalisation accrues, l'éducation formelle occupant une position intermédiaire relativement instable.

1. PROBLEMSTELLUNG

Als Spezialfall zweckrational-instrumentaler sozialer Handlungen sind kooperative Arbeitsprozesse dadurch gekennzeichnet, dass sie einem Primat der *kogni-*

tiven (anstatt z.B. normativen oder ästhetischen) Orientierung unterliegen (vgl. Parsons, 1951, 49): so dass sie in Struktur und Ablauf in erster Linie von den in ihnen angewandten Wissensbeständen und qualifikatorisch determinierten Handlungskapazitäten her verstanden werden müssen.

Wenn bisher die Fundierung einer allgemein anerkannten, umfassenden Theorie der Arbeits- und Berufsqualifikationen nicht gelungen ist, so mag dies vor allem an der Schwierigkeit liegen, die folgenden beiden Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen:

1) Im Unterschied etwa zum "Manpower-Ansatz" und andern auf dem Primat formaler Ausbildungsqualifikation insistierenden (meist makrosoziologisch angesetzten) Modellkonzeptionen ist es notwendig, der ausserordentlichen Vielfalt arbeitsmässiger Produktionsprozesse in der modernen Gesellschaft Rechnung zu tragen, in denen (in unterschiedlichstem Mischverhältnis) einerseits auch "informelle" Fähigkeiten der Individuen (z.B. Begabungen und Erfahrungen) und andererseits überpersonell (z.B. in Form schriftlicher Regeln oder materieller Technologie) fixierte Wissensbestände Verwendung finden.

Es stellt sich deshalb die Aufgabe, gewissermassen "unter dem Mikroskop" die Entstehungsbedingungen und Auswirkungen verschiedener Qualifikationsstrukturen in derartigen spezifischen Arbeitskontexten zu erforschen, und mittels induktiver Generalisierung Gesetzmässigkeiten und Entwicklungstrends zu finden, die dann einer umfassenderen, makrosoziologisch orientierten, Qualifikations- und Bildungsbedarfsanalyse zugrunde gelegt werden können.

2) Andererseits muss aber der in zahlreichen neueren Studien über Produktionsarbeiter- (vgl. Kern/Schumann, 1970) wie auch Managerrollen (vgl. z.B. Brinkmann, Pippke & Rippe, 1973) erkennbaren Versuchung widerstanden werden, in rein induktiver Weise zu einer immer differenzierteren Feingliederung inhaltspezifischer Einzelqualifikationen vorzustossen und die empirische Forschung dadurch von einer Steuerung durch übergreifende konzeptuell-theoretische Festlegungen loszukoppeln.

Stattdessen muss in *deduktiver* Blickrichtung gefragt werden, ob auf Grund des gegenwärtigen Forschungsstandes gewisse Differenzierungen des Wissens- oder Qualifikationsbegriffs nahegelegt werden, die in dem Sinne optimal sind, dass sie

- theoretische Integration gewährleisten, weil sie sich in Termini höherrangiger Konzepte definieren lassen;
- heuristisch wertvoll sind, indem sie sich zur konsistenten Interpretation bestehender Ergebnisse und zur Generierung fruchtbarer neuer Fragestellungen eignen.

Im folgenden soll ein auf einer nicht-inhaltlichen Differenzierung des Wissensbegriffs beruhender Theorierahmen vorgeschlagen werden, der dazu geeignet scheint, um die beiden einander spannungsvoll widerstrebenden Anliegen nach Offenheit für empirische Komplexität einerseits und nach stringenter theoretischer Integration andererseits in einem gewissen Ausmass miteinander zu verbinden.

Die Exposition dieser Theorie soll in drei logisch aufeinander folgenden Analyseschritten erfolgen:

1) Eine *konzeptuelle Analyse*, die sich mit der *begrifflichen Differenzierung* und *definitorischen Präzisierung* der verschiedenen Wissensformen und den klassifikatorischen Anwendungsmöglichkeiten der damit gewonnenen Typologisierung befasst (Kapitel 2).

2) Eine *funktionale Analyse*, die darauf ausgeht, die für die verschiedenen Wissensformen charakteristischen *funktionalen Leistungskapazitäten* zu identifizieren und daraus ihre Affinitäten zu bestimmten Problemtypen und Strukturen der Umwelt einerseits und zu bestimmten Strukturformen sozialer Handlungssysteme andererseits deutlich zu machen (Kapitel 3).

3) Eine *kausale Analyse*, bei der – unter Anwendung der im vorhergehenden Schritt erworbenen Kenntnisse über funktionale Zusammenhänge – untersucht wird, welche Kräftegruppen unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen einen Einfluss auf das Mischungsverhältnis der in Arbeitsprozessen verwendeten Wissensformen im allgemeinen und auf die Nachfrage nach individuellen Arbeitsqualifikationen im besonderen haben, und welche Strategien den mit *ausbildungsmässigen Berufsqualifikationen* ausgestatteten Individuen offenstehen, um den Anwendungs- und Entfaltungsspielraum für ihr Wissen zu optimieren (Kapitel 4).

2. KONZEPTUELLE ANALYSE: EINE TYPOLOGIE DER WISSENSFORMEN

Nach Parsons kommt den kognitiven Mustern innerhalb des gesamten Handlungssystems eine eigenartige, intermediär-variable Stellung zu, insofern sie

– entweder als *internalisierte Standards* an das Persönlichkeitssystem des Akteurs gebunden sind dadurch den *Orientierungshorizont* seines Handelns mitkonstituieren

– oder ihm als *veräusserlichte*, von der sozialen oder materiellen Umwelt her an ihn herangetragene *Objekte* entgentreten, und dadurch zu den *Situationsbedingungen* seines Handelns gehören:

“...culture patterns have a dual relation to action: they may be objects of the situation or they may be internalized to become components of the actor's orientation pattern.” (Parsons, 1951, 47).

Auf Grund seiner völlig anders gelagerten Typologisierungsinteressen hat Parsons die hier angezeigten Differenzierungen zwischen verschiedenen Kategorien kognitiver Kultur nicht weiter verfolgt und damit in seinem Theorieprogramm eine selbsterzeugte Lücke offengelassen, die der nachfolgend skizzierten “Typologie der Wissensformen” einen legitimen Entfaltungsspielraum bietet.

Diese Typologie beruht auf der Vorstellung, dass kognitive Orientierungsmuster im Verhältnis zum Akteur, der sich beim Handeln von ihnen leiten lässt, auf einem *Kontinuum der “Internalität” vs. “Externalität”* variieren, dass es aber analytisch fruchtbar ist, auf dieser Variationsachse einige *diskontinuierliche*, je

mit spezifischen strukturellen und funktionellen Korrelaten verknüpfte, *Abstufungen* zu unterscheiden.

“*Internalität*” soll heissen, dass das Wissen in den Prozessen seiner Erzeugung, Speicherung, Reproduktion und Veränderung primär an das *Persönlichkeitssystem des dieses Wissen anwendenden Akteurs* (d.h. an die ihm partikulär zugeschriebenen psychischen Fähigkeiten und Gedächtnisinhalte) gebunden ist; und “*Externalität*” soll heissen, dass sich diese Prozesse unabhängig vom handelnden Einzelindividuum mit Hilfe *überpersoneller Speichermedien und Reproduktionsmechanismen* vollziehen.

Im weiten Variationsspektrum zwischen diesen beiden ideellen Polen können auf der Basis der jeweils vorrangigen Mechanismen der Wissensspeicherung und Wissensreproduktion *drei Steuerungsniveaus der kognitiven Verhaltensorientierung* unterschieden werden, von denen jedes wiederum in zwei klar unterscheidbare Untertypen zerfällt:

2.1. *Dezentralisiertes (= intraindividuelles) Niveau der Steuerung*

Zu den “dezentralisierten” Wissensformen gehören all jene Muster der kognitiven Verhaltensorientierung, die in ihrer Konstituierung und Reproduktion primär von *intraindividuellen*, nicht vom sozialen Umfeld her steuerbaren, Mechanismen abhängig sind, und die dementsprechend unauflöslich mit dem Persönlichkeitssystem des Akteurs, der dieses Wissen anwendet, verbunden bleiben.

2.1.1. Intuitions- und Begabungswissen

Der logische Extrempunkt völliger Internalität des Wissens wird durch eine heterogene Klasse von dem handelnden Individuum völlig zugeschriebenen Quellen kognitiver Handlungsorientierung erreicht, die mit Begriffen wie “Intuition”, “Begabung”, “Talent”, “natürliche Intelligenz”, u.a. umschrieben werden.

Ihre wohl einzige, aber soziologisch folgenreiche Gemeinsamkeit besteht darin, dass man die Mechanismen nicht kennt (bzw. nicht zu kennen glaubt), die

- zur Erzeugung, qualitativen Ausgestaltung und quantitativen Vermehrung des Wissens

- zur zuverlässigen Speicherung der Wissensbestände

- zur Uebertragung des Wissens von einem Individuum auf ein anderes geeignet wären, und dass infolgedessen weder auf personeller noch auf sozialer Systemebene die Möglichkeit besteht, geregelte Verfahren des Lernens, Tradierens oder Diffundierens dafür einzurichten.

So bilden beispielsweise die dem *politischen Entscheiden* (vgl. Dahl/Lindblom, 1953, 75f.), dem *unternehmerischen Handeln* (vgl. Schumpeter, 1934; Peterson/Berger, 1971), dem *modernen künstlerischen Gestalten* (vgl. Hauser, 1973, passim) oder der *gesellschaftskritischen Artikulation des Intellektuellen* (vgl. Lepsius, 1974) zugrundeliegenden Fähigkeiten Beispiele für derart personengebundene Wissensqualifikationen, die innerhalb jedes denkbaren sozialen Handlungssys-

tems den Status eines exogenen und prinzipiell unkontrollierbaren Elementes beibehalten.

2.1.2. Erfahrungswissen

Auch mit dem Begriff "Erfahrungswissen" ist eine prinzipiell internalisierte, vom Individuum als "Privatbesitz" verwaltete und dem sozialen Handlungssystem deshalb als etwas Exogenes gegenüberstehende Quelle kognitiver Handlungsorientierung angesprochen.

Im Vergleich zu intuitiv-begabungsmässigen Qualifikationen aber besitzt es eine erste, noch minimale Komponente der "Externalität" in dem Sinne, dass

- der Wissenserwerb auf identifizierbare Lernprozesse zurückgeführt werden kann, die das Individuum zwar überwiegend im Medium seines partikulären Handlungsfeldes vollzogen hat, die aber auch durch Uebermittlungsprozesse von Fremderfahrung mitbeeinflusst sein können;

- eine gewisse, wenn auch unzuverlässige, Aussicht besteht, dass verschiedene Individuen bei Konfrontation mit denselben Handlungsfeldern und Problemstrukturen sich ähnliche erfahrungsmässige Wissensqualifikationen erwerben.

Im Unterschied zu traditionsmässig fixierten oder gar schriftlich kodifizierten Wissensbeständen aber bleibt der Erwerb der kognitiven Qualifikation völlig an einen *vom Individuum autonom steuerbaren* (und entsprechend vom Standpunkt des Sozialsystems her "zufällig" und unkontrollierbar variierenden) *Lernprozess* gebunden, und im Prinzip wird (wie z.B. weitgehend bei Lebensberatern, Handlungsreisenden, Führungskräften u.a.) erwartet, dass jedes neu eintretende Individuum den Prozess kognitiver Selbstqualifizierung von vorne beginnt.

2.2. Halbzentralisiertes (= kollektiv-traditionsmässiges) Niveau der Steuerung

Wohl der überwiegendste Teil aller in sozialen Handlungssystemen zur Geltung kommenden Wissensbestände wird auf einem *mittleren Niveau der Internalität/Externalität* stabilisiert, das auf einer eigenartigen, infolge ihrer universellen Verbreitung und alltäglichen Selbstverständlichkeit aber auch in der Soziologie nur selten explizit thematisierten *Mischkonfiguration* aus intraindividuell-psychischen und überindividuell-sozialen Lern-, Speicherungs-, und Uebermittlungsmechanismen beruht.

Dieser *kollektiv-traditionsmässige Modus der Wissensreproduktion* beruht darauf, dass

- die Wissensbestände einerseits ins "*Kollektiveigentum*" einer sozialen *Gruppierung oder Institution* übergegangen sind, die mit Hilfe von personenunabhängig festgelegten Verfahren der Kommunikation, Beeinflussung, Sanktionierung u.a. für eine zuverlässige selektive Festlegung, Tradierung und Diffusion der kognitiven Elemente sorgt;

- andererseits aber all diese Mechanismen kollektiver Stabilisierung ihre Wirksamkeit nur *intermediär über das Persönlichkeitssystem der teilnehmenden*

Individuen entfalten, die – indem sie das kollektive Wissen im Verlauf von Sozialisierungsprozessen internalisieren – seine Reproduktion (und noch mehr: seine Artikulation in Handlungssystemen) von sozial nie völlig kontrollierbaren psychischen Lernmotivationen sowie den Speicherkapazitäten ihrer physischen Gedächtnisse abhängig machen.

2.2.1. Informelles Traditionswissen

Ausgehend vom noch individuell-partikularistisch verwalteten "Erfahrungswissen" besteht der nächste logische Externalisierungsschritt darin, die von zahlreichen Individuen in ähnlichen Handlungsfeldern akkumulierten analogen Erfahrungen zu einer informellen, implizit gehaltenen, von neuen Mitgliedern nur im Interaktionsfeld mit vorgängig eingetretenen Mitgliedern erwerbbar, *Wissenstradition* zu verdichten.

Bei dieser im vorindustriellen *Bauernstand* und *Zunft Handwerk* fast universell üblichen, auch heute aber noch bei *gewerblichen Lehren* und bei der Sozialisierung in *Pflege- oder Hauswirtschaftsberufen* gebräuchlichen halbzentralisierten Speicherform des Berufswissens ist die Steuerungskraft der sozialen Systemebene noch durchaus schwach, weil die Verfahren zur Konstituierung, Ueberlieferung und Diffusion des Wissens keiner geregelten Normierung und Sozialkontrolle unterliegen, so dass

- die Mitglieder auf Grund intrapersoneller Kriterien darüber mitbestimmen können, wer was lehrt und lernt;
- die zur Ueberprüfung individueller Qualifikationen bereitstehenden Verfahren zu diffus und unzuverlässig sind, als dass innerhalb des Kollektivs ein berechenbar-homogenes Wissensniveau gesichert werden könnte.

2.2.2. Formelles Ausbildungswissen

Auch das formelle Ausbildungswissen muss primär als eine *mittelmässig externalisierte Form kognitiver Handlungsorientierung* verstanden werden, die sich im komplementären Mischfeld zwischen kollektiv stabilisierten Konstitutions- und Reproduktionsmechanismen einerseits und Prozessen intraindividuellder Aneignung und Speicherung andererseits konstituiert.

Im Vergleich zum informellen Traditionswissen aber hat ein weiterer Schritt in Richtung auf eine Verschiebung des Steuerungsschwerpunktes vom Niveau des Individuums auf das Niveau des Sozialsystems stattgefunden, der in folgenden Merkmalen sichtbar wird:

- in einer *höheren Explizität und objektiven Fassbarkeit der kognitiven Elemente*, die nun häufig wenigstens zum Teil in schriftlich kodifizierter Form (z.B. in autoritativen Lehrbüchern und Stoffplänen) verankert sind;
- in stark *normierten Verfahren der Wissensübermittlung*, die sich in speziell dafür vorgesehenen institutionellen Strukturfeldern zwischen Individuen mit deutlich festgelegten Lehr- und Lernrollen abspielen, zeitlich berechenbar ablaufen.

fen und in relativ klar objektivierbaren (häufig formal geprüften) qualifikatorischen Ergebnissen terminieren.

1.2.3. Zentralisiertes (= organisatorisch-entscheidungsmässiges) Niveau der Steuerung

Das Höchstmass an Externalität (im Verhältnis zum handelnden Individuum) wird von jenen Wissensbeständen erreicht, die sich auf Grund ihrer hohen objektiven Explizierbarkeit auf veräusserlichte, *von individuellen Gedächtnissen unabhängige Medien der Speicherung* übertragen lassen, und die dementsprechend in ihrer selektiven Konstituierung und Veränderung ebenso wie in den Prozessen ihrer zeitlichen Stabilisierung und sozialen Diffusion von aufwendigen Sozialisierungsprozessen und der intervenierenden Einwirkung durch die das Wissen anwendenden Akteure unabhängig sind.

1) Schriftlich programmiertes Wissen

Im Verhältnis zum formellen Ausbildungswissen (2.2.2.) ist ein zusätzlicher Externalisierungsschritt vollzogen, wenn es gelingt, die für die Ausübung eines bestimmten Arbeitshandelns nötigen Wissens Elemente vollständig in Termini *schriftlicher Regeln und Verfahrensprogramme* zu kodifizieren.

Im Falle *voll routinisierter verwaltungsmässiger Vollzugsverfahren* oder *"taylorisierter" industrieller Arbeitsplätze* beispielsweise erfährt das handelnde Individuum das für seine Arbeit notwendige Wissen als ihm von aussen oktroyierte, durch Entscheidungen höherer Instanzen vollständig vorstrukturierte Verhaltensschemata, bei deren Applikation es gleichzeitig überflüssig *und* schädlich wäre, sich auf langwierige Internalisierungsprozesse zu verlassen:

– *überflüssig*, weil im Bedarfsfall jederzeit auf die externe Referenz formalisierter schriftlicher Regelbestände (z.B. in Pflichtenheften, Betriebsanleitungen u.a.) gegriffen werden kann;

– *schädlich*, weil die Mediatisierung durch das individuelle Gedächtnis das Risiko einer nur selektiven und ungenauen Umsetzung der präzisen Vorgaben ins praktische Handeln in sich schliessen würde.

Andererseits aber bleibt schriftlich kodifiziertes Wissen insofern an das Persönlichkeitssystem der handelnden Individuen gebunden, als es immerhin noch mittels sozialer Kommunikation (z.B. über hierarchische Dienstwege in Organisationen) an sie übertragen werden muss und nur auf dem Wege über bewusste Wahrnehmung und sinnhaftes Verstehen ins Arbeitshandeln einfliessen kann (vgl. z.B. Barnard, 1964 passim).

2) Materialisiertes Wissen

Der logische Gipfelpunkt möglicher Externalisierung ist bei jenen Wissensbeständen erreicht, die sich in der Inkarnationsform *materieller Vergegenständlichung* speichern lassen und dadurch in Handlungssystemen in völlig unmittelbarer, selbst von Prozessen der kommunikativen Uebermittlung und des sinnhaften Nachvollzugs weitgehend unabhängiger, Weise wirksam werden können.

Tabelle 1. Die Typologie der Wissensformen (nach dem Grad der Internalität vs. Externalität im Verhältnis zum handelnden Akteur).

1	Dezentralisiertes Niveau der Steuerung	2	Halbzentralisiertes Niveau der Steuerung	3	Zentralisiertes Niveau der Steuerung
	(durch intraindividuell-psychologische, von der sozialen Systemebene her im Prinzip unbeeinflussbare Mechanismen)	(durch überindividuell stabilisierte, kollektive Mechanismen, die ihre Wirksamkeit auf dem Weg über Prozesse individueller Sozialisierung entfalten)		(durch überindividuelle, organisatorisch-scheidungsmässige Mechanismen, die von Prozessen individueller Sozialisierung relativ unabhängig sind)	
1a	<i>Intuitions- und Begabungswissen</i>	1b	<i>Erfahrungswissen</i>	2a	2b
	Dem einzelnen Individuum völlig zugeschriebene kognitive Orientierungskapazitäten, für deren Erwerb, Entwicklung, Aufrechterhaltung, Tradierung und Diffusion keine Verfahrenstechniken bekannt sind (bzw. anerkannt werden): so dass sie dem sozialen Handlungssystem als etwas Exogenes, von ihm Unkontrollierbares, eingefügt werden müssen und beim Ausscheiden ihrer personellen Träger kaum je in identischer Form ersetzt werden können.	Bestände an kognitiven Orientierungsmustern, die vom Individuum zwar im Rahmen objektiv identifizierbarer Handlungssituationen, aber mittels eines von ihm selbst autonom gesteuerten Lernprozesses angeeignet wurden, und die je nach seiner eigenen Entscheidung monopolistisch als Privatbesitz verwaltet oder an andere Personen weitergegeben werden.	Wissensbestände, die als traditionelle Überlieferung innerhalb eines Gruppenkollektivs überindividuell gespeichert sind und in dieser Aggregatform auch personenunabhängigen Prozessen der Weiterentwicklung, Diffusion u.a. unterliegen.	<i>Informelles Traditionswissen</i>	<i>Formelles Ausbildungswissen</i>
				2a	2b

Werkzeuge und maschinelle Apparaturen ebenso wie z.B. *Strassenführungen* oder *architektonische Strukturen* können als physische Träger "festgefrorener" Muster kognitiver Handlungsorientierung angesehen werden, die von Planern, Ingenieuren und Konstrukteuren in sie eingespiessen worden sind und die den nachher mit ihnen umgehenden Akteuren als Bestandteile ihrer externen Handlungssituation gegenüberreten (vgl. z.B. Borries, 1980 passim).

Während schriftlich kodifizierte Wissens Elemente immerhin noch im Medium interpersoneller Kommunikation vermittelt werden und an den beschränkten Kapazitäten solcher Transmissionskanäle ihre Grenze finden (vgl. Barnard, 1964, 163), so kann materialisiert-technisches Wissen selbst in dieser Hinsicht ohne Medialisierung durch die Ebene des Persönlichkeitssystems in soziale Handlungssysteme einfließen: etwa dadurch, dass der Akteur die beim Konstruktionsprozess vorweggenommene Konzeption seiner Arbeitsrolle später integral übernimmt (vgl. Mead, 1968, 324).

* * *

Die vorgängig skizzierte Typologie der sechs Wissensformen bildet den konzeptuellen Ansatzpunkt, um soziale Handlungs- und Strukturfelder (vom untersten Niveau elementarer Interaktion bis zur umfassendsten, makrosoziologischen Ebene) unter dem Gesichtspunkt der in ihnen vertretenen Wissensformen *vergleichend zu klassifizieren*.

Als ein noch reichlich primitives, aber umso übersichtlicheres erstes Hilfsmittel zur Charakterisierung verschiedener Wissenskonfigurationen bietet sich das *Morphogramm* an, das je nach der Richtung des analytischen Interesses für organisations- oder berufssoziologische Vergleichszwecke benützt werden kann.

1) In *organisationssociologischer* Hinsicht kann versucht werden, *arbeitsteilig differenzierte Kooperationsstrukturen* (wie z.B. institutionelle Ordnungen oder deren Subsysteme) integral nach dem für sie typischen Mischungsverhältnis der sechs Wissensformen zu klassifizieren.

Dabei lässt sich zwanglos an zahlreiche in der vergleichenden Organisationsforschung schon lange gebräuchliche Differenzierungen anknüpfen, indem man beispielsweise die folgenden Wissensmorphologischen Konstellationen findet:

– *Verwaltungsämter*, die sich auf der Basis einer Kombination von schriftlich kodifiziertem (z.B. gesetzlich fixiertem) Wissen einerseits und einer implizit-informellen Tradition von "geläufigen Praktiken" andererseits konstituieren (Abb. 1) (vgl. z.B. Blau, 1963, 123 ff.);

– *hoch routinisierte industrielle Produktionsabteilungen*, in denen der hohe Strukturierungsgrad materiell inkorporierter technischer Wissensbestände und schrift-

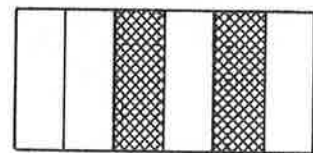


Abb. 1

lich kodifizierter Verfahrensnormen sowohl formelles Ausbildungs- wie auch informelles Traditions- und Erfahrungswissen weitgehend substituiert (vgl. z.B. Blau-ner, 1964, 89; Braverman, 1974, passim u.a.) (Abb. 2);

– *professionalisierte Organisationen* (z.B. Universitätsinstitute oder Forschungsabteilungen der Industrie), wo das hohe Gewicht des von den Mitgliedern hineinge-tragenen formellen Ausbildungswissens zur Folge hat, dass z.B. bürokratisches Regel- und Programmwissen an Bedeutung verliert (vgl. z.B. Hall, 1969, 100 ff.; Ge-ser, 1977 u.a.) (Abb. 3).

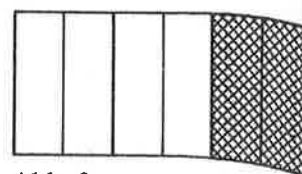


Abb. 2

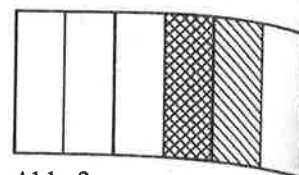


Abb. 3

2) Die *berufssoziologische* Anwendung besteht darin, dass man einzelne *Arbeitsrollen* oder *berufliche Rollenkonzeptionen*, wie sie im Rahmen der gesell-schaftlichen Arbeitsteilung im allgemeinen und innerhalb konkreter Kooperations-strukturen im besonderen konstituiert werden, nach ihrer "Wissensmorphologie" vergleichend charakterisiert.

Dabei würde man beispielsweise feststellen, dass

– Berufsrollen des *traditionellen Handwerks* eine Mischkonfiguration aus wenig bis mittelmässig exter-nalisierten Wissenskomponenten aufweisen: mit einem Schwerpunkt beim informellen Traditionswissen, das sich durch Elemente individueller Erfahrung ergänzt (Abb. 4);

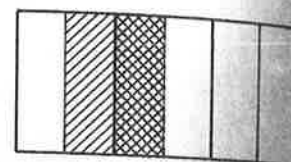


Abb. 4

– für *institutionell eingebettete Berufe der sozialen Betreuung* (z.B. Personalchefs, Sozialarbeiter) eine stark polarisierte Konfiguration aus formalisiertem Regelwissen und intuitiv-erfahrungsmässigem Wissen kennzeichnend ist (Abb. 5);

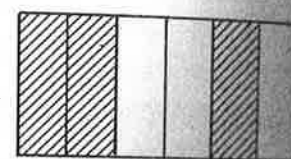


Abb. 5

– in *Berufen der wissenschaftlichen Forschung* sich häufig Elemente des formellen Ausbildungswissens mit Bestandteilen personell gebundener Intuitivität und Er-fahrung verbinden (Abb. 6).

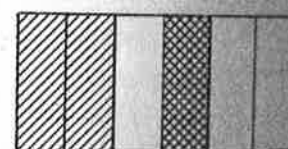


Abb. 6

3. FUNKTIONALE ANALYSE: DIE "ADAPTIVEN" UND "INTEGRATIVEN" LEISTUNGSKAPAZITÄTEN DER WISSENSFORMEN

In diesem zweiten Analyseschritt bleibt der Nachweis zu erbringen, dass die vorhin explizierten konzeptuellen Differenzierungen als Grundlage für eine heu-ristisch, explanatorisch und prognostisch fruchtbare Theorie der Berufsqualifika-tion gut geeignet sind: weil jede der sechs Wissensformen mit einer spezifischen Konstellation von funktionalen Eigenschaften ausgestattet ist, deren Kenntnis es ermöglicht, sowohl über die Bedingungen ihres Auftretens wie auch über die sozio-

logischen Konsequenzen ihrer handlungsmässigen Anwendung inhaltsreiche Hypothesen zu formulieren.

Beim noch recht vorläufigen Versuch, aus der induktiven Verarbeitung einer weit verstreuten Forschungsliteratur derartige Aussagen zu gewinnen, scheint es sich zu bewähren, einerseits von einer nur trichotomen, auf der Differenzierung der drei "Steuerungsniveaus" beruhenden Wissenstypologie auszugehen, und andererseits grundsätzlich zwischen zwei Kategorien von Funktionseigenschaften zu unterscheiden:

1) "*Adaptive*" *Leistungskapazitäten*: durch die Benützung einer bestimmten Wissensform erhält ein soziales Handlungssystem einen spezifischen Spielraum, um im Verhältnis nach *aussen* sich an bestimmte Formen der (gesellschaftlichen, kulturellen oder ökologischen) *Umwelt* zu adaptieren, und um bestimmte (selbst gewählte oder von anderen Instanzen ihm übertragene) Problemfälle *und Aufgabentypen* zu bewältigen.

2) "*Integrative*" *Leistungskapazitäten*: durch Verwendung einer bestimmten Wissensform erhält ein soziales Handlungssystem spezifische Fähigkeiten und Grenzen in der Art und Weise, im Verhältnis nach *innen* eine *Struktur* auszuprägen und das *Interpenetrationsverhältnis* zwischen der *Ebene des Persönlichkeitssystems* und der *Ebene des Sozialsystems* zu konstituieren.

3.1. *Adaptive Leistungskapazitäten*

3.1.1. *Dezentralisierte Wissensformen* erweisen sich als Instrumente der Umweltsanpassung oder der Aufgabenlösung immer dann als funktional (bzw. als unerlässlich), wenn es aus Gründen hoher Ungewissheit über die Zukunft, geringer Kenntnis der Mittel-Zweck-Beziehungen des Handelns sowie hoher Partikularität und rascher Variabilität der Problemstellungen unmöglich oder unergiebig ist, sich an überindividuell stabilisiertem Wissen zu orientieren (bzw. ein derartiges Wissen überhaupt zu akkumulieren):

1) *bei der Exploration von noch unerforschten Umweltbereichen mit nicht antizipierbaren Problemstrukturen und hoher Ungewissheit über anzuwendende Verfahren der Problemlösung*: etwa beim Vordringen in neuartige Gebiete der wissenschaftlichen Grundlagenforschung (vgl. z.B. Klages, 1967, passim), bei kreativen Leistungen innerhalb der moderneren, von traditionellen Konventionen relativ freien *bildenden Kunst* (vgl. Hauser, 1973, 256 ff., 331 ff.), sowie bei *pionierhaften unternehmerischen Aufgaben*, die der Erprobung neuartiger Produkte innerhalb intransparenter, bisher unerschlossener Märkte gelten (vgl. z.B. Peterson/Berger, 1971).

In all diesen Fällen kann gerade der Verzicht auf kollektiv vorgefertigte kognitive Orientierungsschemata und der Rückgriff auf die jeweils für jeden Handelnden spezifischen Quellen der Intuitivität und Erfahrung funktional sein, um zur noch unbekannten Umwelt eine *maximal offene und unspezifizierte kognitive Kontaktfläche* aufrechtzuerhalten und um mittels zahlloser risikoreicher "*trial*

and error“-Prozesse schliesslich zu günstigen, später vielleicht kollektiv stabilisierbaren, Problemdefinitionen und Lösungswegen zu gelangen.

2) *bei der Ausrichtung auf Aufgabenfelder, wo jedes Einzelproblem als mit anderen Einzelproblemen unvergleichbar, in seiner partikulären Kombination von Aspekten als “einzigartig” und “unwiederholbar” definiert wird*: so dass sich auch die Frage nach dem adäquatesten Lösungsweg immer wieder neu stellt und das handelnde Individuum keine Möglichkeit sieht, sich an einer aus vergangenen Präzedenzfällen sedimentierten kollektiven Wissenstradition zu orientieren.

Diesem Dezentralisierungsdruck unterliegen beispielsweise *humanistisch orientierte soziale Berufe*, insofern sie die Neigung haben, jeden Klienten in seiner ganzen Komplexität als einzigartige menschliche Persönlichkeit (anstatt nur als Träger eines spezifischen, kategorisierbaren Problemtypus) zu akzeptieren (vgl. z.B. Bartlett, 1976, 34), oder *Politiker*, deren Einzelprobleme (der Konsensbildung, Koordination, Entscheidungsfindung u.a.) zu idiosynkratisch sind, als dass sie mit Hilfe einer durchgängig invariant gehaltenen, ausbildungsmässig erlernbaren Theorie lösbar wären (vgl. Dahl/Lindblom, 1953, 75/76).

3) *bei Aufgabenstellungen, deren Charakteristika sich während ihres Lösungsprozesses (bzw. als Reaktion auf vorangegangene Handlungsschritte) rasch und in unberechenbarer Weise verändern*: so dass zwischen Akteur und Problemumwelt intensive und schnelle Rückkoppelungsprozesse stattfinden müssen. In diesen Fällen bewährt sich die Eigenschaft des Intuitions- und Erfahrungswissens, dem handelnden Individuum in unvermittelter Weise innerlich zugriffsbereit zu sein: so dass ein Grad an flexibler Reagibilität und Spontaneität möglich wird, der unter dem Zwang, sein eigenes Handeln aus kollektiven Wissensspeichern oder gar externalisierten Regelsystemen her zu deduzieren, undenkbar wäre.

So wird der Beruf des *Handlungsreisenden* wahrscheinlich immer vorrangig von wenig objektivierbaren, sich erst während der Berufsarbeit selbst manifestierenden Begabungs- und Erfahrungsqualifikationen abhängig bleiben, und noch viel weitgehend ist die *Früherziehung der Kinder* (vor allem die in Mittelschichten verbreitete, auf der Autonomie des Kindes anstatt der elterlichen Autoritätsausübung insistierende Erziehung) eine Aufgabe, die kaum Ansatzpunkte für die Entfaltung von Ausbildungswissen oder bürokratischem Regelwissen bietet (vgl. Litwak, 1968, 473).

3.1.2. *Halbzentralisierte Wissensformen* gewinnen ihre spezifische Funktionalität aus der Tatsache, dass bei ihnen kollektiv stabilisierte, überpersonell fixierte kognitive Orientierungsmuster nur über Mechanismen intraindividuellen Internalisierung (durch die handelnden Einzelpersonen) wirksam werden können: so dass

- es in der konkreten Handlungssituation möglich (bzw. auch unausweichlich) ist, gleichzeitig kollektive wie auch intraindividuelle Quellen kognitiver Verhaltensorientierung zu mobilisieren und miteinander zu verschmelzen;
- die Wandlungsfähigkeit der kollektiv stabilisierten Wissensinhalte begrenzt

ist, weil die damit verknüpften Umsozialisierungsprozesse Zeit und Handlungsressourcen absorbieren und auf Schranken individueller (Um-) Lernfähigkeit stossen.

Deshalb eignen sich informell-traditionalistische oder formal-ausbildungsmässige Wissensqualifikationen

1) für die antizipatorische Bereitstellung von "Vorratsqualifikationen" zur Bewältigung jener Aufgaben, die

– hinsichtlich ihrer sachlichen Charakteristika und des Zeitpunktes ihres Auftretens zu unbestimmbar sind, als dass programmiertes oder gar materialisiertes Wissen bereitgestellt werden könnte;

– zu selten sind, als dass das Individuum sich erfahrungsmässiges Wissen aneignen könnte, bzw. im Einzelfall zu wichtig sind, als dass risikoreiche trial-and-error-Prozesse und unzuverlässige intuitive Qualifikationen ins Spiel treten dürften.

In diesem Sinne bewährt sich z.B. die umfangreiche Ausbildung des Piloten als Mechanismus der Funktionssicherung für den Fall, dass infolge Maschinenschadens eine komplizierte Notlandung zu erfolgen hat, und in viel allgemeinerer Perspektive können sich Individuen mittels umfangreicher Ausbildungsprozesse eine generalisierte, die Besetzung inhaltlich wechselnder Arbeitsrollen oder gar den Uebertritt in andere Berufe erleichternde Qualifikationen erreichen, die bei einer Bindung an partikuläre Erfahrungen ebenso wie an partikuläre organisationsinterne Praktiken und Technologien nicht zur Verfügung steht (vgl. z.B. Altmann/Böhle, 1976).

Mit dieser Konstellation befinden sich die mittels informeller Sozialisierungs- oder formeller Ausbildungsprozesse reproduzierten Wissensbestände in einer Mittelposition zwischen

– den *dezentralisierten* Wissensformen, die zugunsten einer geringen inhaltlichen Spezifikation der Problemantizipationen auf Funktionssicherheit im Einzelfall verzichten;

– den *zentralisierteren* Wissensformen, die zugunsten einer höheren Effizienz im Ausschöpfungsgrad des Wissens und einer noch viel weitergehenden Leistungssicherung einzelner Aufgaben auf Offenheit gegenüber einer ungewissen Zukunft fast völlig verzichten.

2) bei der Ausrichtung auf eine Problemumwelt, die durch einen *mittelmässigen Grad an Ungewissheit und Variabilität* bezüglich der auftretenden Aufgaben und der einzuschlagenden Lösungswege gekennzeichnet ist: so dass sich für das handelnde Individuum das Problem stellt, einen invarianten Fundus an internalisiertem Kollektivwissen unter Zuhilfenahme intraindividuellder Beurteilungskriterien flexibel auf unvorhersehbar variierende Einzelaufgaben zu applizieren.

Diese Bedingungen sind nach Wilensky beispielsweise bei allen professionellen Berufsgruppen erfüllt, wo

– einerseits ein *klar abgegrenzter Fundus von kollektiviertem Wissen* (z.B.

bei Juristen der "Corpus iuris" oder bei Aerzten die naturwissenschaftliche Schulmedizin) existiert, von dem behauptet wird, dass er auf alle im Beruf auftretenden Problemfälle anwendbar sei, und der aus diesem Grunde als Basis für Ausbildungsprogramme und informelle Sozialisierungsprozeduren fungiert;

— andererseits darauf insistiert wird, dass *die Problemfälle* (z.B. Rechtsfälle, Krankheiten) *in unvorhersehbar-variabler, sich nie identisch wiederholender Form auftreten* und es deshalb der Entscheidung des ausgebildeten Individuums (anstatt z.B. der Regulierung durch Vorgesetzte) überlassen bleiben muss, ob ein Problem in die Kategorie der behandelbaren Fälle gehört und welche spezifische Kombination der kollektiven Wissens Elemente zu seiner Lösung verwendet werden soll (vgl. Wilensky, 1964).

3) *bei der Ausrichtung auf völlig stabile oder sich nur langsam-kontinuierlich wandelnde Problemumwelten, an die man sich mit Hilfe einer aus der Sedimentation zahlreicher vergangener Einzelerfahrungen akkumulierten, sich auf eine verfeinerte Anpassung an die Details dieser Umweltsstruktur hin entwickeln, Wissenstradition auf irreversible Weise adaptiert.*

Vor allem *informell-traditionalistische* Wissensbestände weisen auf Grund ihres Mangels an explizit gestalt- und umgestaltbaren Verfahren der Wissensvermittlung jene ausgeprägte Tendenz zur organisch-ungeplanten Selbstdifferenzierung innerhalb stabil vorgegebener gesellschaftlicher Aufgabennischen auf, wie man sie beispielsweise

— bei vorindustriellen Formen des *zunftmässig verfassten traditionellen Handwerks*,

— bei der historischen Entwicklung *richterlich gesteuerter Traditionen der Rechtssetzung und Rechtssprechung* (z.B. besonders ausgeprägt im englischen "common law") (vgl. Davis/Forster, 1962, 103 ff.) vorfindet.

Mit einer nur graduellen Abschwächung zeigen sich aber dieselben Rigiditäten auch bei *modernen, ausbildungsmässig fundierten Professionen*, die nur auf der Basis sehr stabiler, gesellschaftlich tief verankerter Vorstellungen über die Definition von Aufgaben und über die zu ihrer Lösung geeignetsten Wissensbestände entstehen können und sich durch diverse Taktiken der Geheimhaltung zusätzlich vor neuen Adaptationszwängen schützen (vgl. Wilensky, 1964).

Insofern die formale Verschulung im Vergleich zur informellen Sozialisierung eine stärkere strukturelle Ausgliederung der Wissensvermittlungsprozesse aus den Handlungskontexten der Wissensanwendung mit sich bringt, kann sie sogar andererseits die Basis für ein noch viel weitergehendes Festfrieren von Wissensinhalten bieten (vgl. Weingart, 1976, 211 f.).

3.1.3. *Zentralisierte Wissensformen* entfalten ihre charakteristischen funktionalen Kapazitäten und Leistungsgrenzen auf Grund der Tatsache, dass

— die Prozesse ihrer Festlegung und Veränderung sich prinzipiell ausserhalb des Handlungssystems, innerhalb dem sie zur Anwendung gelangen, bzw. unab-

hängig von den Individuen, die sich nachher daran orientieren, vollziehen;

– dank hohem Objektivierungsgrad und externalisierter Speicherform des Wissens die Möglichkeit offensteht, seine Anwendung auf konkrete Handlungszusammenhänge von aufwendigen und unsicheren Prozessen individueller Sozialisierung relativ unabhängig zu machen: indem die Akteure es primär als Komponente ihrer äusseren Handlungssituation anstatt als Konstitutivum ihrer inneren Handlungsorientierung erfahren.

Aus diesen zwei Gründen eignet es sich

1) für die planmässige Bewältigung von Aufgaben, die sowohl in völlig voraussehbarer sachlicher Form auftreten wie auch einen vollständig bekannten, analytisch transparent darstellbaren, Lösungsweg besitzen: so dass es möglich ist, den Handlungsablauf antizipatorisch zu planen und die handelnden Individuen ex ante mit allen zur adäquaten Problemlösung notwendigen Informationen, Verhaltensnormen und materiellen Hilfsmitteln auszurüsten.

Dazu gehören beispielsweise

– zahlreiche Prozesse in der industriellen Fertigung, die unter dem Schutz gegenüber unkontrollierten Umweltseinwirkungen und unter Zuhilfenahme völlig gesicherter, in die Form schriftlicher Vorschriften oder materieller Apparaturen inkorporierbarer, Mittel-Zweck-Beziehungen des Handelns stattfinden (vgl. z.B. Lawrence/Lorsch, 1967);

– viele verwaltungsmässige Verfahren, die ihre Antizipierbarkeit und Programmierbarkeit aus der Möglichkeit gewinnen, durch Ausübung staatlicher Herrschaft die Definitionen und Lösungswege der akzeptierten Problemfälle autonom zu bestimmen und das Handlungssystem gegenüber Zeitdruck sowie unerwarteten Rückkoppelungen aus der Umwelt (z.B. Artikulationen unzufriedener Bürger) abzuschirmen.

2) für die rationell-effiziente Bewältigung von Aufgaben, die mit grosser Regelmässigkeit in immer derselben uniformen Weise anfallen und die deshalb mit Hilfe ein für allemal festgelegter, standardisierter Verhaltensweisen bewältigt werden können. In diesem Fall routinemässiger Aufgaben können aus vergangenen Problemlösungsprozessen leicht vollständig explizierbare "Rezepte" hergeleitet werden, die mittels schriftlicher Kodifikation und Aufoktroation auf die handelnden Individuen eine hinreichende Wissensbasis für die Bewältigung aller zukünftigen Problemfälle vermitteln (vgl. z.B. Litwak, 1961; Perrow, 1967).

Dadurch entsteht dann die durch andere Wissensformen nicht erreichbare Fähigkeit, bestimmte Verhaltensmuster mit höchster Exaktheit beliebig oft zu reproduzieren und dadurch z.B. jene Erwartungen nach Präzision und Homogenität zu erfüllen, wie sie etwa aus dem staatlichen Prinzip rechtsgleicher Behandlung der Bürger oder aus den technisch-arbeitsteiligen Erfordernissen nach homogenen Rohstoffen oder standardisierten Einzelteilen heraus entstehen.

3) zur Adaptation an Problemumwelten, die (allerdings nicht allzu häufig)

ein relativ diskontinuierliches Überwechseln von einer Aufgabenstellung zur andern, bzw. von einer Strategie der Problemlösung zu einer anderen, erforderlich machen.

Genau gegenteilig zur hohen Rigidität *innerhalb* einer vorgegebenen Aufgabenstellung entfalten externalisiert gespeicherte Formen des Wissens beim Wechsel *zwischen* verschiedenen Aufgabenstellungen ihre charakteristische Flexibilität, indem es z.B. in der Verfügung organisatorischer Entscheidungszentren liegt, durch Inkraftsetzung neuer Handlungsprogramme oder durch Kauf neuer maschineller Ausrüstungen den Wissensbestand von Handlungssystemen grundlegend zu verändern, ohne aufwendige Umsozialisierung zu betreiben oder auf den Widerstand individualisierter Erfahrungen oder kollektiv fixierter Wissenstraditionen zu stossen.

3.2. Integrative Leistungskapazitäten

Ähnlich wie hinsichtlich ihrer funktionalen Kapazitäten zur *äusseren* Umweltsanpassung und zur Lösung von Aufgaben unterscheiden sich die Wissensformen auch grundlegend bezüglich der Art und Weise, wie sie nach *innen* zur Konstituierung des gesamten "Handlungssystems" (im Sinne von Parsons) beitragen, indem sie einen bestimmten *Modus der Relationierung zwischen dem Persönlichkeitssystem des Akteurs einerseits und dem sozialen System, innerhalb dem er das Wissen anwendet*, andererseits, konstituieren.

3.2.1. *Dezentralisierte Wissensformen* legen eine relativ lockere, indeterminiert-diffus gehaltene Form wechselseitiger Interpenetration zwischen individueller und sozialer Systemebene nahe, weil die Wissensbestände auf Grund ihrer geringen intersubjektiven Explizierbarkeit zu wenig Ansatzpunkte für Mechanismen zuverlässiger Persönlichkeitsevaluation, Kommunikation und Verhaltensbeeinflussung bieten:

1) Die adäquate Zuordnung von Individuen zum sozialen Handlungssystem wird dadurch erschwert, dass auf Grund der mangelnden Objektivierbarkeit der Qualifikationen *keine operationellen Testverfahren und Rekrutierungskriterien zur Verfügung stehen*. Stattdessen muss toleriert werden, dass die Qualifikationen erst ex post (d.h. während des Arbeitshandelns nach erfolgter Rekrutierung) sichtbar werden und dass sie sich im Zeitablauf auf unvorhersehbare und unkontrollierbare Weise verändern.

So erweist sich beispielsweise in der *Unterhaltungsmusikbranche* die Rekrutierung von (begabungsmässig qualifizierten) *Produzenten* als ein risikoreiches Unterfangen, das für die beteiligte Organisation nur durch eine Feinverteilung der Unsicherheiten auf zahlreiche Einzelpersonen tragbar wird (vgl. Peterson/Berger, 1971).

2) Aus denselben Gründen wird *jedes Individuum eine idiosynkratisch gefärbte und sich im Zeitablauf verändernde berufliche Rollenidentität* ausprägen und es wird Schwierigkeiten haben, einerseits seine *Gemeinsamkeit* mit andern

Angehörigen *desselben* Berufes und andererseits seine *Unterschiede* zu Angehörigen *anderer* Berufe klar zu definieren.

Diese beispielsweise bei *Intellektuellen und Journalisten* (vgl. Lepsius, 1974), bei *Absolventen von Kunstakademien* (vgl. Rech, 1972) sowie bei *humanistisch orientierten Sozialarbeitern* (vgl. Bartlett, 1976, 55) feststellbare Diffusität und Labilität des Rollenbildes behindert die zwischenberufliche Kooperation, insofern Rollenerwartungen immer nur an Kenntnissen über die partikuläre Person (anstatt an standardisierten Kriterien der Berufsqualifikation) festgemacht werden können.

3) Ähnlich wie die *arbeitsteilige* Integration in kooperative Arbeitszusammenhänge ist auch die *segmentäre* Integration in die Gruppe der eigenen Berufsgenossen stark behindert, weil sich die Mitglieder auf Grund zugeschriebener Begabungsdifferenzen und/oder verschiedener biographischer Trajektorien des Erfahrungserwerbs bedeutend (und im Laufe ihrer Berufstätigkeit wahrscheinlich zunehmend) voneinander unterscheiden. Das hat zur Folge, dass *Prozesse wechselseitiger Verständigung nur auf der Basis sehr aufwendiger, "elaborierter" Kommunikationsvorgänge stattfinden können*, die sich meist auf relativ zufällige Kontakte innerhalb *sehr kleiner, durch diffuse Faktoren interpersoneller Attraktivität konstituierter Gruppierungen* beschränken.

All diese integrativen Funktionskorrelate gelten für Erfahrungsqualifikationen etwas weniger stark als für intuitive und begabungsmässige Kompetenzen, weil im Falle von Erfahrung ein *Vorgang des Wissenserwerbs* identifiziert werden kann, der wenigstens minimale Ansatzpunkte für eine operationale Messbarkeit, Vergleichbarkeit und Homogenisierung der Qualifikationen bietet.

3.2.2. *Halbzentralisierte Wissensformen* bedingen im Verhältnis zwischen Individuum und Sozialsystem ein mittelmässig stark strukturiertes Verhältnis der Interpenetration, die sich als dynamische Wechselbeziehung innerhalb eines primär *horizontal* konstituierten sozialen Kommunikations- und Kontrollfeldes vollzieht.

Indem die kollektiven Wissensbestände nur über die Mediatisierung durch intrapersonelle Mechanismen des Lernens, Erinnerns, Interpretierens und selektiven Verarbeitens ins Handlungssystem einfließen können, entsteht zwischen personeller und sozialer Systemebene ein Zustand prinzipieller Äquilibriertheit, der

– beim *informellen Traditionswissen* besonders stark ausgeprägt ist, weil dort jedes Mitglied grundsätzlich als Subjekt *und* als Objekt der Sozialisierung in Frage kommt und infolge der Informalität der Übermittlungsprozesse die Möglichkeit beibehält, sowohl Lehr- wie Lernverfahren durch Persönlichkeitseinflüsse zu färben;

– beim *formellen Ausbildungswissen* mit Aspekten asymmetrischer Rollenverteilung und Beeinflussungsprozesse (z.B. im Lehrer-Schüler-Verhältnis) durchsetzt ist, die aber – soll der Sozialisierungserfolg gewährleistet bleiben – an der Rücksichtnahme auf Motivationen und Fähigkeiten der Lernenden ihre Grenze finden.

Unabhängig von derartigen Unterschieden sind mit der halbzentralisierten Steuerungsform des Wissens in Hinblick auf die Integration zwischen Persönlichkeits- und Sozialsystem die folgenden funktionalen Begleiterscheinungen verbunden:

1) Die adäquate Zuordnung von Individuen zum kooperativen Handlungssystem wird einerseits stark dadurch erleichtert, dass sie auf Grund eines objektiv nachweisbaren Sozialisierungs- und Ausbildungsprozesses bestimmte, *inhaltlich umschreibbare, Qualifikationen* erworben haben; andererseits aber bleiben insofern Unbestimmtheiten bestehen, als sich derartige Qualifikationsbündel *für eine präzise, integrale Messung* (z.B. durch Prüfungsverfahren) *als zu komplex erweisen* und in ihrer Umsetzung in Arbeitshandeln unberechenbaren und heterogenen individuellen Einflüssen (z.B. der Selektivität personeller Gedächtnis- und Interpretationsstrukturen) unterliegen.

2) Die im horizontalen Interaktions- und Sozialisierungsfeld übermittelten, relativ spezifisch definierten, Schemata der Aufgabeninterpretation und Verfahren der Problemlösung liefern die optimale Grundlage für die *Ausprägung eines stabilen beruflichen Rollenbildes*, mit dem sich alle Angehörigen der Berufsgruppe in gleichmässig hohem Masse identifizieren.

Am Beispiel der *kollegialen Solidarität innerhalb professioneller Berufsgruppen* lässt sich die sozialpsychologische Gesetzmässigkeit illustrieren, dass Individuen sich mit einer sozialen Gruppe in dem Masse identifizieren, als sie zum Erwerb der Mitgliedschaft hohe personelle Investitionen erbringen (bzw. gar einen kaum mehr reversiblen Sozialisierungsprozess auf sich nehmen) mussten (vgl. z.B. Hall, 1969, 77).

Entsprechend besteht häufiger als bei andern Wissensformen die Tendenz zur Ausbildung *kohäsiver Berufsgruppen*, die sehr stark auf den Gemeinsamkeiten ihrer Mitglieder sowie auf klarer Abtrennung gegenüber Nicht-Mitgliedern insistieren und ihre Fähigkeit zu solidarischem Kollektivhandeln dazu einsetzen können, um den funktionalen Stellenwert ihrer Wissensbestände innerhalb der Gesamtgesellschaft und spezifischer kooperativer Arbeitsstrukturen gezielt zu verteidigen.

3) Unter den Berufsangehörigen können *ohne grossen Kommunikationsaufwand weitreichende Prozesse wechselseitiger Verständigung* stattfinden, weil eine gesicherte Basis semantischer (und häufig auch evaluativer) Gemeinsamkeiten zur Verfügung steht. Dieser Zusammenhang lässt sich z.B. bei wissenschaftlichen *Berufsgruppen* demonstrieren, wo sich nachweisen lässt, dass Disziplinen mit hohem "paradigmatischem Konsens" bei der Strukturierung ihrer Kommunikations- und Sozialisierungsprozesse weniger Schwierigkeiten haben (vgl. Lodahl/Gordon, 1972). Andererseits kann *die Wissensreproduktion aber nur durch aufwendige Prozesse der Sozialisierung (und subsidiärer Sozialkontrolle) vor sich gehen*: mit der Folge, dass ein Teil der Handlungsressourcen (bzw. des gesamten Berufspersonals) dafür freigesetzt werden muss und die Integration der Berufsgruppe gefährdet werden kann, wenn innerhalb einer gewissen Zeitspanne zuviele Mitglieder ausgewechselt oder zusätzlich integriert werden müssen.

3.2.3. *Zentralisierte Wissensformen* haben eine Affinität zu mit Hilfe zentralisierter Entscheidungen gesteuerten sozialen Systemen (vor allem formal-organisatorischer Natur), in denen sich die Interpenetration zwischen personeller und sozialer Systemebene in der asymmetrischen Form einer subordinierenden Einfügung des Individuums in eine ihm von aussen her aufoktroierte Struktur von Handlungserwartungen (bzw. Handlungsrestriktionen) vollzieht:

1) Die adäquate Zuordnung von Individuen zum Handlungssystem kann prinzipiell ohne Unschärfen und Risiken auf eine präzise-berechenbare Weise erfolgen, weil der *hohe Explizitätsgrad des Wissens* es möglich macht,

– das Wissen in die Form *leicht lernbarer Verhaltensanweisungen oder technischer Bedienungsvorschriften* zu bringen, deren Einhaltung relativ unabhängig von vorausgehenden Prozeduren der Personalauslese, Sozialisierung oder Ausbildung *allein mittels sozialer Kontrolle* gesichert werden kann (bzw. sich aus materiellen Sachgesetzmäßigkeiten "von selbst" ergibt);

– die zur Ausübung der Arbeitsrollen noch notwendigen *internalisierten Qualifikationen sehr genau zu umschreiben* und mit Hilfe entsprechend spezialisierter und wenig aufwendiger Ausbildungsprozeduren (z.B. einer betriebsinternen "Anlehre") zu vermitteln.

2) Weil die in hochspezifischer Weise vorgegebenen Arbeitsrollen dem handelnden Individuum keinen autonomen Interpretations- und Selektionsspielraum offenlassen, werden sie von ihm als eine *von aussen her aufoktroierte Konstellation von situativen Bedingungen* (deren sinnhafte Interdependenz nicht aus sich selbst, sondern nur aus der Perspektive des umfassenden organisationellen Handlungssystems einsehbar ist) erfahren, und eignen sich demzufolge nicht gut als Basis beruflicher Identifikation.

Gleichzeitig wird auch die Ausprägung einer kollektiven Berufsgruppenidentität und -solidarität behindert, weil sich die Arbeitsrollen je nach den Spezifika der organisationellen Handlungsprogramme und Technologien voneinander unterscheiden und dementsprechend auch unterschiedlichsten, jeweils vom Kontext ihrer organisationellen Einbettung her gesteuerten, Wandlungstendenzen unterliegen.

3) Objektivierter Wissensbestände bieten eine *optimale Basis für weitreichende Prozesse der Diffusion, Kommunikation und Beeinflussung*, die – da sie nicht mehr an Sozialisierungsprozesse gebunden sind und nicht mehr durch die dieses Wissen anwendenden Personen selbst vorgenommen werden müssen – äusserst rasch vor sich gehen und in unselektiver Weise verschiedenartigste Individuen, soziale Gruppen oder gar Nationen und Weltregionen einschliessen können. Die globale Ausbreitung praktisch identischer Muster militärischer Organisation (vgl. van Doorn, 1976, 8) bietet dafür ebenso ein Beispiel wie etwa die Bereitschaft von Wirtschaftsunternehmen, ihre Fertigungsabteilungen mit ausländischen Gastarbeitern aufzufüllen oder sie in Niedriglohnländer der Dritten Welt zu exportieren (vgl. z.B. Fröbel/Heinrichs/Kreye, 1972).

4. KAUSALE ANALYSE: GESELLSCHAFTLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF NACHFRAGE UND ENTFALTUNGSSPIELRAUM FÜR AUSBILDUNGSMÄSSIG FUNDIERTES ARBEITSWISSEN

In den nachfolgenden Abschnitten wird versucht, am forschungsmässig relativ gut dokumentierten Beispiel des *formalen Ausbildungswissens* zu illustrieren, wie eine *kausale Applikation des funktionalen Propositionsapparates* (für den es beliebig viele andere Anwendungsmöglichkeiten gäbe) aussehen könnte: im vollen Bewusstsein, dass die unterstellten Annahmen über kausale Determinationsverhältnisse nicht unumstritten sind, und dass auch noch andere als die erwähnten Funktionsaspekte berücksichtigt werden müssten, um den Stellenwert und die Entwicklungstendenz der formalen Bildung in der aktuellen Gesellschaft hinreichend zu verstehen.

4.1. Die prekäre Mittelposition des formalen Ausbildungswissens im Spannungsfeld zwischen internalisierteren und externalisierteren Wissensformen

Die hier angewendete relativistische Sichtweise der formalen Ausbildung (als nur eine unter sechs möglichen, je mit spezifischen funktionalen Kapazitäten ausgestatteten Quellen kognitiver Handlungsorientierung) verbietet es zum vorzuerst, mit einer simplen positiven Beziehung zwischen gesellschaftlicher Modernisierung und dem Bedarf nach Ausbildungsqualifikationen zu rechnen, bzw. bildungspolitische Massnahmen unkritischerweise als generalisiertes Heilmittel für gleichzeitig sozio-ökonomische, kulturelle und individualpsychologische Zielsetzungen zu betrachten.

Vielmehr wird durch Anwendung des vorhin skizzierten funktionalen Theorierahmens der Weg zu einer differenzierteren und heuristisch fruchtbareren Konzeptualisierung der Bildungsproblematik frei: indem man z.B. in systematischer Weise die Frage nach den aktuellen gesellschaftlichen Determinanten und Bedingungen für die Entstehung, Stabilisierung oder Auflösung von mittelmässig externalisierten (und deshalb für eine Reproduktion im Medium formaler Ausbildungsprozesse geeigneten) Wissensbeständen stellt.

Bereits bei einer ersten, oberflächlichen Charakterisierung der modernen Gesellschaft unter diesem Blickwinkel kann man nicht an der evidenten Tatsache vorübergehen, in welcher hohen Masse sich gerade einige der bedeutsamsten ökonomischen und sozio-kulturellen Entwicklungen der letzten 400 Jahre unter dem bestimmenden Einfluss *anderer* als ausbildungsmässiger Wissensformen vollzogen haben:

1) Auf der Basis *weniger* objektivierter, *intuitiv-begabungsmässiger Qualifikationen*, wie sie beim Vordringen in prinzipiell neuartige Umweltsektoren und Problemregionen mit noch weitgehend unerforschten Lösungswegen an Bedeutung gewannen. So sind beispielsweise derart bedeutsame Aktivitäten wie

- das Entdecken und pionierhafte Besiedeln neuer geographischer Räume,
- das künstlerisch-kreative Gestalten im Feld erweiterter, von gesellschaftlichen Konventionen befreiter Innovationsspielräume,

- das technische Erfinden oder das "zufällige" Entdecken grundlegend neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse,
- das risikobereite Handeln des Unternehmers auf unübersichtlichen Märkten,
- das politische Entscheiden unter Bedingungen gesteigerter gesellschaftlicher Komplexität.

Wohl stärker als in vorindustriellen Gesellschaften von personell stark zugeschriebenen intuitiv-erfahrungsmässigen Qualifikationen abhängig geworden, für die sich teilweise bis heute keine Verfahren zuverlässiger kollektiver Reproduktion finden liessen.

2) Auf der Basis von *stärker* objektivierten, *schriftlich kodifizierten oder materiell-technologisch inkorporierten Wissensbeständen*, deren Bedeutung für

- die staatliche Gesetzgebung und die Handlungsprogrammierung innerhalb aller bürokratischen Organisationen,
- die Steuerung zahlreicher neu entstandener individueller oder kollektiver Verhaltensweisen (z.B. im Strassenverkehr),
- die Diffusion von kurzfristig neu aufgetretenen Wissensbeständen (z.B. mittels Massenmedien),
- die Fertigung industrieller Produkte,

keiner zusätzlichen Erläuterung bedarf.

Diese externalisierten Speicherformen sind mit den funktionalen Bedürfnissen einer dynamischen Gesellschaft häufig kompatibler als Bildungsqualifikationen, weil sie sich ohne Zeitverlust und Sozialisierungsaufwand reversibel modifizieren lassen, weil bei Bedarf sehr rasch zusätzliche Diffusionsprozesse stattfinden können, und weil sie sich zur Erzeugung hoch standardisierbarer, präzise reproduzierbarer Handlungsverfahren und Produkte eignen (vgl. 3.1.3).

Vor allem der *klassische Industriebetrieb* bildet das paradigmatische Beispiel für eine "morphologisch polarisierte" Wissenskombination, weil sich in ihm *intuitives Unternehmerwissen* und *hoch objektiviertes technologisches Wissen* zu einer Symbiose verbindet: mit der Folge, dass vor allem die in der traditionellen Zunftproduktion so wichtigen Wissensformen der individuellen Erfahrung (2.1.2.) und des informellen Traditionswissens (2.2.1.) an Bedeutung stark verloren (so dass sich im Industrialisierungsprozess sowohl die Rekrutierung der Unternehmerelite wie auch die Rekrutierung der Arbeiterschaft relativ unabhängig von Kanälen beruflicher Vorsozialisierung vollziehen konnte).

In allergrößter, aber für die analytischen Absichten dieser Arbeit hinreichender, Vereinfachung liesse sich behaupten, dass

- in der vorindustriellen, häufig als "traditionell" bezeichneten Gesellschaft ein Zustand *geringer "wissensmorphologischer Differenzierung"* vorherrschte, indem sich der Steuerungsschwerpunkt der kognitiven Handlungsorientierung auf den mittelmässig externalisierten Speicherformen (insbesondere: auf dem informell vermittelten Traditionswissen (2.2.1.) befand, und extrem dezentralisierte ebenso wie extrem zentralisierte Steuerungsniveaus gering ausgeprägt waren (vgl. Abb. 7).

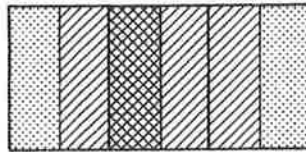


Abb. 7

— moderne, industrialisierte Gesellschaften einerseits wohl von allen sechs Wissenstypen gesteigerten Gebrauch machen, dabei aber eine Gewichtsverlagerung auf extrem internalisierte und extrem externalisierte Formen kognitiver Handlungssteuerung vollziehen (vgl. Abb. 8).

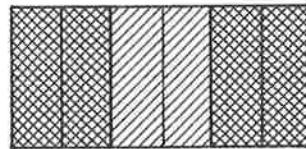


Abb. 8

Eine derartige Betrachtungsweise ist durchaus nicht unvereinbar mit der empirischen Feststellung, dass innerhalb der modernen Gesellschaft immer wieder haufenweise Funktionsnischen entstehen, in denen (z.B. weil Aufgabentypen von mittlerer Ungewissheit und Variabilität vorherrschen und/oder weil ein Schutz gegenüber Anforderungen zu kurzfristiger Modifikation oder rascher Diffusion der Wissensinhalte besteht) günstige Entfaltungsbedingungen für *ausbildungsmässig fundiertes Arbeitswissen* bestehen. Aber unabhängig von der *Quantität* der gesellschaftlichen Bildungsnachfrage lassen sich auf Grund dieses Modells die folgenden zwei Verallgemeinerungen treffen:

1) Ausbildungsmässig fundierte Arbeitsrollen entstehen mehrheitlich heteronom, reaktiv und subsidiär im Rahmen kultureller oder technisch-organisatorischer Prozesse, die von *andern* als bildungsmässigen Wissensformen her initiiert und gesteuert werden, und werden (wie z.B. im Falle kollateraler Stabsrollen in bürokratischen Organisationen) in einer machtmässig eher subordinierten Position festgehalten.

2) Insofern der Internalisierungs- bzw. Externalisierungsgrad vorgegebener Wissensbestände innerhalb der dynamischen Gesellschaftsentwicklung starken Wandlungen unterliegen kann, erhalten bildungsmässig fundierte Arbeitsrollen häufig einen transitorischen Charakter. Sehr häufig kommt es vor, dass die Träger beruflicher Ausbildungsqualifikationen sich entweder gegen "Zentralisierungstendenzen" oder gegen "Dezentralisierungstendenzen" des Wissens zur Wehr setzen müssen, und viele von ihnen müssen ihre Rollenidentität gar in einem "Zweifrontenkrieg" gegen gleichzeitig *beide* Entqualifizierungseinflüsse verteidigen.

Im folgenden soll illustrativerweise aufgezeigt werden, welche gesellschaftlichen Entwicklungen zu einer Bedrohung oder Liquidierung ausbildungsmässig fundierter Berufe führen können, und welche Folgeprobleme und Möglichkeiten

der (offensiven oder defensiven) Gegenwehr für die betroffenen Qualifikationsträger daraus resultieren.

4.2. "Zentralisierende" Entqualifizierungseinflüsse auf das Ausbildungswissen

4.2.1. Entstehungsursachen

Die insgesamt wohl gewichtigste und verbreitetste Bedrohung entsteht für traditions- und ausbildungsmässig fundierte Berufsgruppen der modernen Gesellschaft aus den vielfältigen Bestrebungen, das von ihnen kollektiv verwaltete Arbeitswissen in einen stärker explizier- und objektivierbaren Aggregatzustand (der schriftlich-formalen Programmierbarkeit oder gar materiell-technischen Externalisierbarkeit) zu überführen.

Wenigstens drei verschiedene, einander aber wechselseitig stark stützende, Determinanten scheinen zu derartigen Entwicklungen beizutragen:

1) Die *gesellschaftlichen Eliten* (vor allem in Politik und Wirtschaft) sind an einer Ueberführung des Arbeitswissens in eine von individuellen Gedächtnissen unabhängige, externalisierte Speicherform äusserst interessiert: weil dies die Voraussetzung darstellt, um es sich in praktisch beliebigem Umfang zentralistisch anzueignen, um über seine Verwendung und soziale Verbreitung mittels Entscheidungen präzise zu verfügen, und vor allem: um sich aus der Abhängigkeit von qualifizierten Individuen zu befreien, die auf Grund ihres hohen Marktwertes hohe Ansprüche auf Honorierung, Autonomie am Arbeitsplatz etc. stellen und rigide auf der Anwendung des von ihnen gelernten Wissens insistieren.

Dieses erstmals von *Frederick Taylor* (1911) unüberbietbar klar formulierte Programm der Arbeitsentqualifizierung hat seither vielfältigste breite Anwendung gefunden (vgl. Braverman, 1974), stösst aber andererseits auch immer wieder auf systematische Grenzen, die vor allem mit dem ständigen Vorstoss in neue, unbekannte Problemregionen (und dem damit zusammenhängenden, sich ständig regenerierenden Bedarf nach weniger objektivierbarem Wissen) zusammenhängen.

2) Als Ergebnis *wissenschaftlich-technischer Erkenntnisproduktion* entstehen laufend neue gesicherte Einsichten in Kausalzusammenhänge des handlungsmässigen Bewirkens, die auf Grund ihrer analytischen Transparenz eine Grundlage für antizipativ programmierbares Handeln oder für Handlungssubstitution durch materielle Apparaturen bieten. Die Entqualifizierung des anspruchsvollen mittelalterlichen Kriegerhandwerks durch die Einführung der Handfeuerwaffen im 15. Jahrh. (vgl. Feld, 1977, 20) sowie die Liquidierung der traditionellen Handwerkszünfte durch die Maschinenteknologie und organisatorische Produktionsplanung der frühen Industriebetriebe sind ältere historische Beispiele für einen umfassend vorangetriebenen Entwicklungsprozess, der gegenwärtig z.B. in der Entqualifizierung der Büroberufe auf Grund elektronischer Technologien (vgl. Braverman, 1974) oder im Einsatz von Systemplanungstechniken für die Programmierung industrieller Forschungsprozesse (vgl. Neef/Morsch, 1973) ihren Fortgang findet.

3) Schliesslich ist zu berücksichtigen, dass langfristig bestehende, zur Be-

wältigung von immer wieder in ähnlicher Form auftretenden Aufgaben verwendete Wissensbestände auch einem "von selbst" stattfindenden historischen Prozess zunehmender Objektivierung unterliegen können: weil es immer besser gelingt, in den auftretenden Problemfällen Gemeinsamkeiten zu erkennen und "bewährte" Lösungsverfahren in schriftlich kodifizierte Handlungsanleitungen zu transformieren.

Ein Beispiel dafür liefert in gewisser Weise die *Tätigkeit des naturwissenschaftlichen Forschens*, die

- im 16. und 17. Jahrh. von eher *intuitiv qualifizierten "Amateuren"* außerhalb der universitären Ausbildungsbetriebe initiiert wurde (vgl. Ben-David, 1971, 59 passim);
- im 19. und frühen 20. Jahrh. auf die Basis *disziplinspezifischer Professionen* gestellt wurde, die das Wissen in die Form einer akademisch vermittelbaren kollektiven Gruppentradition überführten (Ben-David, 1971, 123 ff.);
- gegenwärtig wenigstens in gewissen Sektoren so weit objektivierbar geworden ist, dass sich *Forschungsprozesse bürokratisch programmieren* und *unter dem Steuerungseinfluss hierarchischer Ueberwachungsorgane durchführen* lassen (vgl. Krauch, 1970; Bahrtdt, 1971, 60 ff.).

Vor allem *akademisch-professionelle Berufsgruppen* arbeiten durch die Ergebnisse ihrer Tätigkeit manchmal unabsichtlich an ihrer eigenen langsamen Selbstliquidierung mit: wie etwa die von *Montagna* untersuchten *amerikanischen Unternehmensrevisoren*, die in ihrem Berufsverband die schriftliche Kodifikation ihres Arbeitswissens vorantreiben und dadurch ihre Tätigkeit unattraktiver und von professioneller Ausbildung sowie informeller gruppeninterner Sozialisierung unabhängiger machen (vgl. Montagna, 1968).

4.2.2. Konsequenzen und verfügbare Gegenstrategien

Beim Zusammentreffen zwischen formalem Ausbildungswissen und objektivierteren Wissensformen entstehen einerseits charakteristische Spannungen und Konflikte und andererseits typische Reaktionsweisen und mögliche Gegenstrategien der Qualifikationsträger, zu deren Analyse die unter dem Thema "*Der Professionelle in der Bürokratie*" publizierte Forschungsliteratur zwar einseitige, aber trotzdem recht wertvolle Beiträge liefert.

Die Konfliktquelle besteht vor allem darin, dass die ausbildungsmässig qualifizierten Individuen die ihnen mittels formaler Regeln und hierarchischer Anweisungen "von aussen" her aufoktroierten Elemente der Verhaltenssteuerung nicht voll akzeptieren, weil sie auf Grund ihrer Vorsozialisierung

- substitutiv dazu auf internalisierte kognitive Orientierungshilfen des Handelns zurückgreifen können;
- die verschiedenen Problemfälle so differenziert und heterogen interpretieren, dass ihnen eine bürokratische Standardisierung illegitim, inadäquat erscheint;

– bei ihrer Arbeit eher das Kriterium der “Effektivität” (d.h. das Erreichen einer befriedigenden Problemlösung ungeachtet des Aufwands an Zeit, Ressourcen, etc.) in den Vordergrund schieben, während die Bürokratie eher “Effizienz” (d.h. einen rationell-verantwortbaren Mitteleinsatz im Verhältnis zum Ertrag) fordert (vgl. z.B. Scott, 1968; Kornhauser, 1963 u.a.).

Die Schärfe dieser Konflikte nimmt wahrscheinlich proportional zur “normativen Dichte” der miteinander kollidierenden professionell-bildungsmässigen und bürokratisch-programmierten Handlungsfelder zu, d.h.

– innerhalb *derselben Organisation* steigt die Spannung mit zunehmender Dauer der professionellen Vorsozialisierung, die ein Individuum erfahren hat (vgl. Abrahamson, 1964; Miller, 1967),

– bei *gegebenem Grad der professionellen Ausbildung* verringert sich der professionelle Handlungsspielraum (z.B. die Möglichkeit, eigene Vorstellungen über die Arbeitsaufgaben durchzusetzen) in dem Masse, als der Routinisierungsgrad der Arbeitsrolle steigt (vgl. Mathias, 1973, 116 passim).

Als Antwort auf derartige Bedrohungen stehen den Trägern beruflicher Ausbildungsqualifikationen eine Reihe von – individuellen oder kollektiven – Reaktionsweisen offen, die sich nach dem Grad ihrer Offensivität bzw. Defensivität voneinander unterscheiden.

1) *Subordination der bürokratischen unter die professionelle Normstruktur*: Die weitaus offensivste, von hochrangigen Professionen wie Ärzten oder Wissenschaftlern erfolgreich praktizierte Strategie besteht darin, sich selbst an die Spitze sogenannter “autonomer professioneller Organisationen” zu setzen und bürokratische Strukturelemente auf subsidiäre Hilfsfunktionen zu verweisen (vgl. Scott, 1965; Geser, 1977).

Diese Strategie geht Hand in Hand mit der erfolgreichen Durchsetzung einer von der professionellen Berufsgruppe selbst erzeugten *Definition des beruflichen Aufgabefeldes*: in Form der Behauptung, dass die üblicherweise auftretenden Arbeitsprobleme für eine bürokratische Programmierung ungeeignet (d.h. zu komplex, heterogen und variabel) seien (auch wenn dies faktisch vielleicht nicht stimmt).

2) *Ausdifferenzierung semi-autonomer Subsysteme*. Eine zweite, eher auf einem Kompromiss zwischen formal-bürokratischen und internalisiert-ausbildungsmässigen Verhaltensstrukturierungen beruhende Strategie besteht in der organisationsinternen Ausdifferenzierung kollektiver Subeinheiten (z.B. professionellen Stabsstellen, Forschungs- und Entwicklungsabteilungen u.a.), die aus dem hierarchischen Liniensystem teilweise ausgegliedert sind und eine gewisse Autonomie zur informell-kollegialen Selbstorganisation und zur Kultivierung berufseigener Handlungsorientierungen erhalten (vgl. z.B. Hall, 1969, 113 ff.). Allerdings wird die Konfliktspannung dadurch teilweise nicht eliminiert, sondern nur auf eine umfassendere Systemebene transformiert: insofern die ursprünglich zwischen dem professionellen Einzelmitglied und seinem bürokratischen Umfeld bestehende Problematik in einem spannungsvoll-labilen Verhältnis zwischen der professio-

nellen Abteilung und der übrigen Organisation wieder erscheint (vgl. z.B. Lawrence/Lorsch, 1967).

3) *Ausweichen der Ausgebildeten auf neue, (noch) nicht programmierbare Aufgabenfelder.* Als kreative Politik der Selbsterhaltung gegenüber relativ potenten bürokratischen Steuerungseinflüssen steht den gebildeten Berufsleuten häufig die Möglichkeit zum Ausweichen auf neuartige Problembereiche und Aufgabenfeldern offen, die sich dank geringer bisheriger Erforschtheit und/oder wegen ihres prinzipiell hohen Niveaus an Komplexität, Intransparenz und zeitlicher Variabilität einer zentralistischen Handlungsprogrammierung entziehen.

Ein Beispiel dafür bilden die bereits erwähnten *amerikanischen Unternehmensrevisoren*, die als Reaktion auf die (teilweise von ihnen selbst verschuldete) Routinisierung ihrer bisherigen Aufgabenfelder auf diffusere Problemstellungen (im Zusammenhang mit allgemeiner, langfristiger Unternehmensberatung) überwechseln (vgl. Montagna, 1968, 143 f.).

In analoger Weise reagieren *Sozialhilfeberufe* auf drohende Bürokratisierung häufig mit der Tendenz, sich gegenüber den komplexen persönlichen Eigenheiten ihrer *Klienten* stärker zu öffnen und durch Betonung ihrer individuell-idiosynkratischen Problemlagen und Bedürfnisse einen Hebel zur Abwehr bürokratischer Standardisierungen zu gewinnen (vgl. Peters, 1969, 343); und *Bankangestellte* oder *Versicherungsagenten* benützen den auf Grund der Routinisierung organisationsinterner Arbeit frei gewordenen Handlungsspielraum, um in der *Kultivierung der Kundenkontakte* eine neue berufliche Qualifikationsbasis zu finden (vgl. Jäggi/Wiedemann, 1963, 164 ff.).

Man könnte aus derartigen Beispielen den etwas spekulativen Schluss ziehen, dass ausbildungsmässig fundierte Berufsgruppen in einer dynamischen, durch ständige Prozesse der Wissensobjektivierung gekennzeichneten Gesellschaft ihren Status quo am besten auf einem *gleitenden Gleichgewicht wechselnder Tätigkeitsschwerpunkte* aufbauen können, und dass aus derartigen *kollektiven Fluchtbewegungen vor hintennacheilender Bürokratisierung* bedeutsame Quellen gesellschaftlicher Innovation entstehen könnten.

4) *Übergang zu generalisierteren, aufgabenunabhängigeren Ausbildungsinhalten.* Eine ebenfalls kreative Strategie kollektiver Selbsterhaltung besteht im Versuch der Berufsgruppe, durch eine adäquate Umgestaltung ihrer ausbildungsmässigen Wissensbestände eine *generalisierte Adaptationskapazität* gegenüber einem weiten Spektrum verschiedenartiger und unvorhersehbarer Prozesse der Wissensobjektivierung zu erlangen.

Vor allem ein Uebergang zur Vermittlung stark generalisierter, polyvalent verwendbarer Problemlösungstechniken kann ein wirksames Mittel sein, um die Träger von Ausbildungsqualifikationen gegenüber dem Wandel konkreter Aufgabenstellungen und Verfahrensweisen unempfindlicher zu machen, und um sie zu befähigen, sich an den vorhin (vgl. 3) genannten kollektiven Ausweichprozessen auf neue Tätigkeitsfelder zu beteiligen. So könnten beispielsweise moderne Universitäten durch stärkere Gewichtung "prozessunabhängiger Qualifikationen"

(z.B. der systematischen Problemstrukturierung, der Verarbeitung von Literatur u.a.m.) eine ähnlich stabile gesellschaftliche Funktion erwerben, wie sie Volksschulen auf Grund der generalisierten Instrumentalität der von ihnen vermittelten Techniken (Lesen, Schreiben, etc.) schon lange besitzen (vgl. z.B. Sauter, 1976, 92).

5) *"Induzierte Zentralisierung" der Ausbildungsgänge*. Die wohl defensivste Anpassungsstrategie einer ausbildungsmässig fundierten Berufsgruppe besteht darin, dass in die beruflichen Sozialisierungsprozesse verstärkt hoch objektivierbare, im Aggregatzustand schriftlicher Kodifikation vorliegende, Wissens Elemente eingebaut werden.

Als Folge davon muss aber eine latente Destabilisierung und Entwertung der beruflichen Ausbildungsbasis hingenommen werden, die z.B. darin zum Ausdruck kommt, dass

– es sich zum vornherein nur um transitorisch-reversible Qualifizierungen handelt, die durch ständig neue formale Ausbildungsgänge (anstatt wie bei (4) durch eine eigene Adaptationsleistung des Individuums) immer wieder an die veränderten technisch-organisationalen Gegebenheiten angepasst werden müssen (vgl. Sauter, 1976, 86; 121);

– die derart routinisierte Ausbildung nun spannungsfrei auch von Institutionen ausserhalb des formalen Bildungssystems (z.B. von den beschäftigenden Industriebetrieben selbst) übernommen werden kann: so dass neuartige "hybride" Berufsrollen entstehen, in denen sich (wie z.B. bei IBM-eigenen Software-Spezialisten) professionelle und bürokratische Orientierungen untrennbar miteinander verbinden (vgl. z.B. Wilensky, 1964, 158).

4.3. *"Dezentralisierende" Entqualifizierungseinflüsse auf das Ausbildungswissen*

4.3.1. Entstehungsursachen

Gegenläufig zu den genannten Prozessen kognitiver Objektivierung gibt es in modernen Gesellschaften ebenso systematisch auftretende Entwicklungen, die eine "Regression" auf weniger explizierbare Formen des informellen Traditionswissens sowie auf personengebundene Intuitions- und Erfahrungsqualifikationen zur Folge haben, und die dadurch den funktionalen Stellenwert des formalen Ausbildungswissens von der entgegengesetzten Seite her in Frage stellen:

1) *Zunehmende funktionale Differenzierung der Gesamtgesellschaft und ihrer Teilbereiche*. Gesellschaftliche Wandlungsprozesse im allgemeinen und die für dynamische moderne Gesellschaften typischen Prozesse des Wachstums und der funktionalen Differenzierung im besonderen müssen als Quelle eines "kognitiven Dezentralisierungsdruckes" in Rechnung gestellt werden, insofern

– ständig in neuartige, noch weitgehend unbekannte Umweltsektoren und Problemfelder (z.B. des technischen Erfindens, künstlerischen Gestaltens, wissenschaftlichen Erforschens, unternehmerisch-politischen Entscheidens) eingedrungen wird, für deren Bewältigung wenigstens zu Beginn nur personell gebundene Qualifikationen individueller Intuitivität und Erfahrung zur Verfügung stehen;

– das qualitative Spektrum von Arbeitsrollen und ihren je spezifischen qualifikatorischen Anforderungen so breit und vielgestaltig wird, dass es praktisch unmöglich ist (oder auf eine absurde Weise unrationell wäre), für jede hochspezialisierte Funktion Prozesse der Wissenskodifizierung einzuleiten, formale Ausbildungsgänge zu konzipieren und die organisationellen Vorkehrungen zu deren Institutionalisierung zu treffen.

Besonders in den institutionellen Ordnungen mit besonders rasch voranschreitenden Prozessen funktionaler Differenzierung (bisher vor allem *Wirtschaft* und *Wissenschaft*) entstehen dadurch riesige Felder völlig informeller, je an partikuläre Organisationen oder gar nur an kleinformatige Interaktionsfelder (z.B. Entwicklungsteams, "Paradigma-Gruppen" u.a.) gebundener Wissensbestände, die – wenn überhaupt – nur am Arbeitsplatz selbst in Prozessen individueller Erfahrungsakkumulation oder informell-gruppenspezifischer Sozialisierung erlernt werden können (vgl. Sauter, 1976, 121; Weingart, 1976, 219 f.; Montagna, 1968, 144).

2) *Destabilisierung und Heterogenisierung kultureller Standards*. In früheren, vor allem traditionell-feudalistisch verfassten Gesellschaftsformen hat eine langfristige Stabilität und breite Konsensualität der kulturellen Wertmassstäbe günstige Ansatzpunkte für die Etablierung traditionell verankerter Bildungs- und Berufsgruppen geboten: z.B.

– für *Priester und Theologen* als monopolistische Verwalter und Interpreten eines relativ weitgehend kodifizierten Systems religiöser Wissensinhalte und moralischer Verhaltensnormen;

– für zunftmässig oder akademisch ausgebildete *Künstler* als kompetente Vertreter von allgemein akzeptierten (z.B. vom königlichen Hof oder der kirchlichen Autorität her vorformulierten) ästhetischen Massstäben und kunsthandwerklichen Ausführungstechniken:

– für schulmässig herangebildete *Philosophen*, "*Schriftgelehrte*", "*Grammatiker*" und "*Oratoren*": als anerkannte Treuhänder einer noch als einheitlich begriffenen schriftlich überlieferten Wissenstradition und als Vermittler verbindlicher Deutungsmuster über Gott, die Natur, die Gesellschaft und die menschliche Existenz (vgl. z.B. Hauser, 1953, passim; Wilensky, 1964).

Teilweise schon in viel früheren, durch eine Auflösung konsensualer kultureller Tradition gekennzeichneten Zeitepochen, vor allem aber seit der beginnenden Neuzeit haben sich die Stabilisierungsbedingungen für derartige Berufe stark verschlechtert: weil es auf Grund gesteigerter Vielfalt, Dissensualität und zeitlicher Dynamik der kulturellen Standards immer weniger möglich wurde, Prozesse kultureller Produktion in den Rahmen objektivierbarer, durch formale Ausbildungsgänge hinreichend vermittelbarer, Wissensbestände zu zwingen.

Vor allem *synthetische* Kulturleistungen (z.B. künstlerische Produktion, Formulierung von Weltbildern und Ideologien) müssen heute als Aufgabenstellungen mit einem sehr hohen Anteil an idiosynkratisch-einmaligen Elementen und

mit einer sehr hohen Unsicherheit bezüglich der zu ihrer Lösung geeigneten Mittel-Ziel-Beziehungen betrachtet werden: so dass sie vorwiegend von sich selbst rekrutierenden Einzelindividuen ("talentierten Künstlern", "Intellektuellen", "charismatischen Führern", etc.) übernommen werden, die entweder ausserhalb der formalen Bildungsinstitutionen aufsteigen oder sich sekundär von der formellen (= "professionellen") Bildungselite emanzipieren.

Die *Intellektuellen* innerhalb der modernen Gesellschaft können (bzw. wollen) sich niemals zu einer in sich geschlossenen professionellen Berufsgruppe formieren, weil sie ihre Identität auf allzu abstrakt definierte konsensuale Kriterien (z.B. "kritische Grundhaltung", "Vernunft", "soziale Verantwortung", "Aufklärung") abstützen, für deren Reproduktion keine formalisierten Sozialisierungsverfahren bekannt sind, und aus denen sich sehr verschiedenartige, untereinander auch höchst widersprüchliche, konkrete Auffassungen und Tätigkeiten ableiten lassen (vgl. z.B. Lepsius, 1974; König, 1958 u.a.).

Abgesehen vom bereits weitgehend vollzogenen historischen Ueberwechseln von institutionell-akademischen zu ausserinstitutionell-intellektuellen Kultur- und Meinungsführungseliten gibt es auch gegenwärtig zahlreiche Entwicklungstendenzen, die auf eine sich noch verstärkende "intellektuelle Unterwanderung" akademischer Berufe hindeuten:

- die chronisch prekäre Situation der *Sozialwissenschaftler*, die kaum in der Lage sind, ständig alle neuen gesellschaftlichen Entwicklungen in den Kategorien eines invariant gesetzten Paradigmas (auf das sie ihre Ausbildungsqualifikation abstützen) zu kodieren: so dass es immer wieder intuitiv vorgehende Intellektuelle und Literaten sind, die das Verständnis der sozialen Umwelt durch bedeutsame konzeptuelle Innovationen und originäre Beobachtungen bereichern;
- die Schwierigkeit, akademisches Ausbildungswissen in gewissen *öffentlichkeitsnahen Berufen* (wie z.B. im *Journalismus*) geltend zu machen, wo die hohe Abstraktheit der Verhaltenskriterien (z.B. "wahrheitsgetreue Berichterstattung") ebenfalls Professionalisierung verhindert (vgl. Lepsius, 1974);
- neuere Tendenzen zu einer "*Intellektualisierung*" *wissenschaftlicher und technischer Berufsrollen*: indem man z.B. von Forschern oder Ingenieuren verlangt, die gesellschaftlichen (oder ökologischen Auswirkungen) ihrer Arbeitsergebnisse zu reflektieren, und – was eine durch ausbildungsmässig erworbenes Wissen allein prinzipiell nicht bewältigbare Aufgabe darstellt – zu den dadurch aufgeworfenen ethisch-politischen Problemen "Stellung zu beziehen" (vgl. z.B. Parsons/Platt, 1973, 249 ff.).

3) *Ausbreitung komplexer, "humanistischer" Vorstellungen von der menschlichen Persönlichkeit*. All die im Interaktionsverhältnis mit individuellen Klienten ausgeübten Berufe (z.B. Ärzte, Psychotherapeuten, Sozialarbeiter, Seelsorger, Lehrer) können ihr Arbeitshandeln nur in dem Masse exklusiv auf ein professionelles (d.h. systematisiertes, in formalen Ausbildungsgängen erworbenes) Wissen abstützen, als es ihnen (z.B. durch Ausnützung eines Qualifikationsgefälles oder einer Situation der Hilflosigkeit) gelingt, dem Klienten ein relativ verein-

fachtes Bild seiner persönlichen Identität und seiner Problemlage aufzuoktroyieren (vgl. z.B. Johnson, 1972, 43).

So muss beispielsweise der *Arzt* seine Patienten davon überzeugen können, dass alle ihre körperlichen Übel in Termini des *schulmedizinischen Wissensbestandes* (1) definierbar und (2) behandelbar sind, und ein *Rechtsanwalt* muss seinem Klienten klarmachen, dass es für seinen "Fall" eine in Termini des *formalen Rechts* explizierbare Interpretation und Entscheidungsfindung gibt.

Diesem professionellen Interesse an der Konstanthaltung spezifischer und unabhängig von Eigenheiten des jeweiligen Klienten gültigen Interpretationen und Lösungswege der Problemlagen wirkt nun aber die *humanistische* Konzeption von der menschlichen Persönlichkeit entgegen, die vor allem in den breiten Mittelschichten unserer Gesellschaft immer mehr konsequente Anhänger findet und auf den vier Vorstellungen von

- der prinzipiell unbeschränkten *Handlungsfreiheit* (und damit: Unberechenbarkeit) des Menschen,
 - der *Einzigartigkeit, Unvergleichlichkeit* jedes Individuums (in der unwiederholbaren Konstellation seiner Charaktereigenschaften u.a.),
 - der *Offenheit* jedes Menschen für die weitere Entwicklung, Reifung seiner Persönlichkeit,
 - der *komplexen Interdependenz* aller Aspekte der Persönlichkeit (z.B. der psychischen und somatischen Merkmale),
- beruht.

In letzter Konsequenz impliziert dies, dass die im Umgang mit menschlichen Einzelpersonen auftretenden Problemsituationen eine so hohe Unberechenbarkeit, Variabilität und Heterogenität besitzen, dass anstelle von formal systematisierten (bzw. traditional fixierten) Wissensbeständen nur noch erfahrungsmässige oder gar rein intuitive (z.B. auf "Einfühlung" beruhende) kognitive Orientierungshilfen in Frage kommen.

Diese von der humanistischen Auffassung vom Menschen ausgehenden Entqualifizierungs- und Deprofessionalisierungseinflüsse zeigen sich beispielsweise

- in der heute eher zunehmenden Schwierigkeit der *Psychologen und Psychotherapeuten*, sich als "Berufsprofession" gegenüber der Vielzahl selbsternannter Therapeuten (ohne formale Ausbildung) abzugrenzen;
- im Problem, dass die Patienten an den *Arzt* zusätzliche Erwartungen (z.B. in Hinblick auf die Berücksichtigung psychosomatischer Zusammenhänge) herantragen, die sich infolge ihrer hohen Komplexität nur schwer objektivieren und in das professionelle Ausbildungsprogramm einbauen lassen;
- in der generellen Schwierigkeit relativ neuer sozialer Betreuungsberufe (z.B. *Heimerzieher* oder *Sozialarbeiter*), eine hinreichende wissenschaftliche Grundlage für ihre Professionalisierung (bzw. für ihren Aufstieg in die akademische Sphäre) zu finden (vgl. Bartlett, 1976);
- im Scheitern der Versuche, gewisse Berufe allein durch politisches Dekret zu "Professionen" aufzuwerten, wenn (wie z.B. im Fall der "Erwachsenen-

pädagogik") keine klar abgrenzbare, objektivierbare und theoretisch systematisierte Wissensbasis verfügbar ist (vgl. Weingart, 1976, 229).

4.3.2. Konsequenzen und verfügbare Gegenstrategien

Bei der Kollision von ausbildungsmässig fundierten Berufsgruppen mit dezentralisierend einwirkenden Anpassungszwängen ergeben sich Folgeprobleme und mögliche "Verteidigungsstrategien", die denjenigen des "Professionellen in der Bürokratie" weitgehend analog sind, die aber in der bisherigen Forschungsliteratur weniger Beachtung gefunden haben.

Insofern der "überdeterminierte", konflikthafte Interferenzzustand vollumfänglich aufrechterhalten wird, entstehen charakteristische Rollenkonflikte und Adaptationsprobleme, die vom *einzelnen Individuum* bewältigt werden müssen: z.B.

– bei *freipraktizierenden Ärzten oder Rechtsanwälten*, die (vor allem wenn sie den Beruf fern vom kollegialen Umfeld in ländlichen Gegenden ausüben) sich nur sehr schwer dem Anpassungsdruck ihrer Klienten entziehen können: mit der Folge, dass professionelle Verhaltensregeln weniger beachtet werden und individuell zugeschriebene Orientierungskriterien an Bedeutung gewinnen (vgl. Carlin, 1962; Hall, 1969, 94 f.);

– bei *Juristen*, die beim heute üblichen universitären Ausbildungsgang einseitig auf die Rolle des *Richters* (wo die Konstanthaltung eines systematisierten traditionellen Wissensbestandes gut möglich ist) hin trainiert werden: obwohl die meisten von ihnen später in die ganz andersartige Rolle eines Rechtsanwalts hineinwachsen und dort relativ selbständig eine sehr umfassende Anpassungsleistung vollbringen müssen (vgl. Noll, 1973, 10 ff.).

Dieses letztere Beispiel zeigt den wohl überaus häufigen Fall, dass im Ausbildungsbereich eine restriktive, meist auf sehr etablierte und langfristig stabile Berufsrollen ausgerichtete, professionelle Wissenstradition "festgefroren" wird, während die funktionale Differenzierung der Gesellschaft längst weitergeschritten ist und vielfältigste andere Berufsrollen anbietet, deren erfolgreiche Ausübung ein individuelles Hinzulernen zusätzlicher Qualifikationen oder gar eine explizite Distanzierung von formellem Ausbildungswissen erfordert.

In spiegelbildlicher Analogie zu ihrem Umgang mit *zentralisierenden* Entqualifizierungseinflüssen (vgl. 4.2.2.) können ausbildungsmässig fundierte Berufsgruppen auch als Reaktion auf *dezentralisierende* Erosionstendenzen verschiedene Strategien verfolgen, um den Funktionswert ihrer Qualifikationen zu verteidigen:

1) *Gesamtgesellschaftliche Durchsetzung berufseigener Vorstellungen über den Charakter und die Lösungsverfahren für Problemfälle*. Die aktivste, früher von der *Theologie* und heute grossenteils von *Ärzten* und *Wissenschaftlern* erfolgreich verfolgte Stabilisierungsstrategie besteht darin, dass die Berufsgruppe in der Gesellschaft die Ideologie propagiert (und auch mittels Verankerung in der Kultur faktisch durchsetzt), dass sie (und *nur* sie) das adäquate Wissen zur

gültigen Interpretation bestimmter Problemsituationen (z.B. für die Identifikation von sündhaftem Verhalten, von Krankheiten oder von Erkenntnislücken) sowie für die erfolgssichersten Methoden zu ihrer Bewältigung (z.B. Absolution, Therapie, Forschung) besitze.

Aufbauend auf gewisse generelle populäre Wertvorstellungen (z.B. religiöser Glaube, Vertrauen in Wissenschaft) wird dann wenigstens während begrenzter historischer Zeiträume ein Zustand erreicht, wo die professionelle Wissenskultur trotz hoher Restriktivität der von ihr berücksichtigten Problemaspekte konsensuale Anerkennung und monopolistische Geltung findet: obwohl die ignorierten oder als "Häresien" bekämpften alternativen (bzw. komplexeren) Sichtweisen normalerweise nie eliminiert werden, sondern sich an der gesellschaftlichen Peripherie sammeln und sich zum "Sturm gegen die Bastion" vorbeereiten.

2) *Allianz mit bürokratischen Organisationsstrukturen.* Im Falle *zentralisierender* Bedrohung (durch bürokratische Programmierung) steht den Professionellen bekanntlich die Möglichkeit offen, durch ein "Bündnis" mit ihren *Klienten* die hohe Komplexität und "Unprogrammierbarkeit" der Problemfälle zu betonen und dadurch ihren Autonomiespielraum zu sichern (vgl. 4.2.2.). Genau umgekehrt dazu müssen Professionelle bei *dezentralisierenden* Einflüssen häufig bei *Bürokratien* Schutz suchen, um sich gegen die allzu komplexen, heterogenen und variablen Leistungsansprüche ihrer *Klienten* zu verteidigen.

So können zum Beispiel *autoritär geführte psychiatrische Kliniken* einen "Schutzraum" für rein professionell orientierte Psychiater anbieten: insofern die hierarchische Norm- und Kontrollstruktur zur Folge hat, dass sich die Insassen weniger individualisiert, weniger autonom und weniger unberechenbar verhalten (vgl. z.B. Michel, 1979, 268 ff.).

3) *Förderung der Objektivierung/Systematisierung des zusätzlichen Wissens.* Vor allem innerhalb des mit den akademischen Ausbildungsstätten besonders eng verknüpften *wissenschaftlichen Sektors*, aber auch in andern Berufssphären, besteht die Tendenz, das beim Eindringen in neue Problemfälle anfallende Intuitions- und Erfahrungswissen in einen systematisierten, überindividuell speicherbaren Zustand überzuführen (und damit: den Bildungsinstitutionen einen höheren Grad funktionaler Binnendifferenzierung zu verleihen).

Die Grenzen dieser an sich naheliegendsten Strategie sind allerdings eng gesteckt, weil

- Ausbildungsinstitutionen wegen der primär *segmentären* Organisation der Sozialisierungsverfahren sich nur beschränkt funktional differenzieren lassen;
- ausserordentlich intensive, zeit- und energieraubende Kommunikationsprozesse zwischen der Bildungsinstitution und allen sich differenzierenden Gesellschaftsbereichen notwendig wären;
- es sehr umfangreiche Aufgabenfelder gibt, für deren Bewältigung trotz langfristigen Bemühungen bisher keine objektivierbaren, in formalen Ausbildungs-

gängen lernbaren Methoden gefunden werden konnten (z.B. politisches oder unternehmerisches Entscheiden, technisches Erfinden, künstlerische Innovation).

4) *Einschränkung auf Aufgabennischen mit höherem Objektivierungsgrad des Wissens.* Diese "isolationistische" Status quo-Politik einer Berufsgruppe besteht darin, dass zu komplex, heterogen oder variabel gewordene Problemfälle "externalisiert" (d.h. an Berufe mit weniger Ausbildungsniveau hinuntergeschoben) werden, um das professionelle Aufgabenfeld "rein" zu erhalten, bzw. um sich auf einseitige, vielleicht gar irrelevante, dafür aber mit den professionellen Vorstellungen umso besser vereinbare Problembereiche einzuschränken. Beispiele dafür bilden *Aerzte*, die die psychologische Betreuung der Patienten (ungeachtet ihrer Bedeutung für den Heilungsprozess) dem Pflegepersonal überlassen, oder *Sozialwissenschaftler*, die lieber formalistische Modelle als z.B. globale Analysen der gesellschaftlichen Gesamtsituation kultivieren.

Die ständig zunehmende funktionale Differenzierung der Gesellschaft stellt praktisch alle ausbildungsmässig fundierten Berufe vor das Dilemma, dass eine *extensive* Strategie (möglichst vollständige Besetzung aller neu entstandenen Berufsrollen) unvereinbar wird mit der *intensiven* Strategie (Bewahrung und Verfeinerung der "reinen" professionellen Wissenskultur).

Wenigstens bei akademisch-professionellen Berufen ist angesichts der permanent steigenden Zahl von Studienabsolventen (in praktisch allen Disziplinen) und den damit verknüpften Beschäftigungsengpässen damit zu rechnen, dass die *extensive* Strategie immer dominierender wird und dass sich Berufsverbände ebenso wie akademische Anstalten mit dem daraus entstehenden *Entprofessionalisierungsdruck* (dessen Träger vor allem die neu eintretenden, jüngeren Mitglieder sind) auseinandersetzen müssen.

5) *"Induzierte Dezentralisierung" der Ausbildungsgänge.* Die Umstellung von Sozialisierungs- und Ausbildungsprozessen auf die Vermittlung eines insgesamt weniger objektivierbaren, diffuseren Wissens erfordert Massnahmen der Dezentralisierung und der Informalisierung, die z.B. zur Folge haben, dass

- unplanbare und in ihren Ergebnissen unberechenbar-heterogene Verfahrensweisen (z.B. persönlich gefärbte Lehrer-Schüler-Beziehungen nach dem Modell der Humboldt'schen Universität) an Bedeutung gewinnen;

- sich die individuellen Qualifikationen weniger gut messen lassen und es deshalb schwieriger wird, sachlich objektive Prozeduren der Personalselektion (in Prüfungen oder Anstellungsentscheiden) zu applizieren,

- Aspekte praktischer Erfahrung und autonomer Problemlösung im Ausbildungsprozess bedeutsamer werden;

- die Sozialisierungsverfahren insgesamt weniger rationalisierbar und sehr viel aufwendiger werden: so dass es schwieriger wird, eine hohe (bzw. rasch zunehmende) Zahl von Auszubildenden zu integrieren (vgl. 3.2.1.).

5. SCHLUSSBEMERKUNG

Die vorgängig diskutierten gesellschaftlichen Kausaleinflüsse auf die Qualifikationsstruktur von Berufsrollen dürfen nur als selektiv herausgegriffene illustrative Anwendungsbeispiele für eine mit hohem Allgemeinheitsanspruch auftretende *analytische Theorie sozialer Wissensformen* verstanden werden, deren Applikationsbereich sich auf alle durch Elemente der kognitiven Orientierung mitkonstituierten Formen des sozialen Handelns (auch ausserhalb der Berufssphäre) erstreckt. Die Rechtfertigung dieser Theorie (als Instrument für die systematische Integration bereits bekannter empirischer Ergebnisse und für die heuristische Strukturierung zukünftiger Forschungsarbeit) beruht auf den folgenden Prämissen:

1) Um eine tragfähige Grundlage für eine Theorie der Arbeitsqualifikation im allgemeinen und für eine Theorie der formalen Bildung im speziellen zu schaffen, erscheint es nützlich (wenn nicht gar unvermeidlich), vorgängig für die viel allgemeinere Frage nach der *Stellung des Wissens in sozialen Handlungssystemen* eine Antwort zu suchen: eine Fragestellung, für die Parsons die geeigneten konzeptuellen Ausgangspunkte bietet.

2) Es ist für soziologische Analysezwecke äusserst fruchtbar, die als Quelle kognitiver Verhaltensstrukturierung in Sozialsystemen verwendeten Wissensbestände unter dem nicht-inhaltlichen Kriterium ihrer "Internalität" vs. "Externalität" (im Verhältnis zum Akteur, der das Wissen anwendet) zu differenzieren,

– weil sich daraus eine (in sechs Zustandsformen gliederbare) eindimensionale Typologie ergibt, in die sich die in der Forschungsliteratur diskutierten vielfältigen Formen der Arbeitsqualifikation zwanglos einreihen lassen; und

– weil mit jeder derart spezifizierten Wissensform charakteristische funktionale Korrelate verbunden sind, aus denen sich vielfältigste Auswirkungen (auf das äussere Verhältnis zur Umwelt und ihren Aufgabentypen einerseits und auf die innere Struktur des Handlungssystems andererseits) ergeben.

3) Als gemeinsames Produkt der konzeptuell-klassifikatorischen und der funktionalen Analyse entsteht ein generalisierter Apparat von "Wenn-dann-Propositionen", der bei zusätzlicher Einfügung kausaler Prämissen für die Explanation oder Prognose konkreter empirischer Tatbestände fruchtbar gemacht werden kann, und der es erlaubt, organisations-, berufs- und bildungssoziologische Fragestellungen mit Hilfe derselben analytischen Instrumente zu diskutieren und gemeinsam mit der makrosoziologischen Analyseebene rückzukoppeln.

LITERATUR

- ABRAHAMSON, M. (1964), The Integration of Industrial Scientists, *Adm. Sci. Q.*, 9 (1964) 208-218.
 ALTMANN, N. & BÖHLE, F. (1976), Betriebsspezifische Qualifizierung und Humanisierung der Arbeit, *Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation* (Mendius, H. G., Ed.) (Aspekte Verlag, Frankfurt) 153-206.

- BAHRDT, H.P. (1971), Historischer Wandel in der Arbeitsteilung der Wissenschaft, *Wissenschaftssoziologie-ad hoc* (Bertelsmann, Düsseldorf) 60-71.
- BARNARD, Ch.I. (1964), "The Functions of the Executive" (Harvard University Press, Cambridge, MA (16th ed.).
- BARTLETT, H. M. (1976), "Grundlagen beruflicher Sozialarbeit" (Lambertus, Freiburg i.Br.).
- BEN-DAVID, J. (1971), "The Scientist's Role in Society" (Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J.).
- BLAU, P.M. (1963), "The Dynamics of Bureaucracy" (University of Chicago Press, Chicago).
- BLAUNER, R. (1964), "Alienation and Freedom" (University of Chicago Press, Chicago).
- v.BORRIES, V. (1980), "Technik als Sozialbeziehung" (Kösel Verlag, München).
- BRAVERMAN, H. (1974), "Labor and Monopoly Capital" (Monthly Review Press, New York).
- BRINKMANN, G.; PIPPKE, W. & RIPPE, W. (1973), "Die Tätigkeitsfelder des höheren Verwaltungsdienstes. Arbeitsansprüche, Ausbildungserfordernisse, Personalbedarf" (Westdeutscher Verlag, Opladen).
- CARLIN, J. (1962), "Lawyers on their Own" (Methuen, New Brunswick, N.J.).
- DAHL, R.A. & LINDBLOM, C.E. (1953), "Politics, Economics and Welfare" (Harper & Row, New York/London).
- DAVIS, F.J. & FORSTER, H.H. (1962), The Judicial Process and Social Change, *Society and Law* (Davis, F.J., Ed.) (Free Press, Glencoe Ill.) 95-148.
- VAN DOORN, J. (1976), Armed Forces, *Encyclopaedia Britannica, Marcopaedia* (Vol 2) 8-23.
- FELD, M.D. (1977), "The Structure of Violence" (Sage Publications, Beverly Hills).
- FRANZKE, R. (1978), "Berufsausbildung und Arbeitsmarkt" (Studien und Berichte des Max Planck Instituts für Bildungsforschung, Berlin).
- FRÖBEL, F.; HEINRICHS, H. & KREYE, O. (1972), "Die neue internationale Arbeitsteilung" (Rowohlt, Hamburg).
- GESER, H. (1977), Forschungsinfrastruktur und Organisationsform von Universitätsinstituten, *Z. Soziol.*, 6 (1977) 150-173.
- HALL, R.A. (1969), "Occupations and the Social Structure" (Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J.).
- HAUSER, A. (1953), "Sozialgeschichte der Kunst und Literatur" (Beck Verlag, München).
- HEIMGARTNER, E. & BAUMBERGER, A. (1977), "Die Beschäftigungssituation von Hochschulabsolventen" (Akad. Berufsberatung, Zürich).
- JÄGGI, U. & WIEDEMANN, H. (1963), "Der Angestellte im automatisierten Büro" (Kohlhammer, Stuttgart).
- JOHNSON, T.J. (1972), "Professions and Power" (MacMillan, London).
- KLAGES, H. (1967), "Rationalität und Spontaneität" (Bertelsmann, Düsseldorf).
- KÖNIG, R. (1958), "Intelligenz", *Soziologie* (R. König, Ed.) (Fischer Verlag, Frankfurt).
- KERN, H. & SCHUMANN, M. (1970), "Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein" (Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt).
- KORNHAUSER, W. (1963), "Scientists in Industry" (University of California Press, Berkeley).
- KRAUCH, H. (1970), "Die organisierte Forschung" (Luchterhand, Neuwied).
- LAWRENCE, P.R. & LORSCH, J.W. (1967), "Organization and Environment" (Harvard University Press, Boston).
- LEPSIUS, M.R. (1974), Kritik als Beruf. Zur Soziologie der Intellektuellen, *Kölner Z. Soziol. Sozialpsychol.*, 16 (1974) 75-91.
- LITWAK, E. (1968), Technological Innovation and Theoretical Functions of Primary Groups and Bureaucratic Structures, *Am. J. Sociol.*, 73 (1968) 468-481.
- LODAHL, J.B. & GORDON, G. (1972), The Structure of Scientific Fields and the Functioning of University Graduate Departments, *Am. Sociol. Rev.*, 37 (1972) 57-72.
- MATHIAS, P. (1973), "Determinanten des beruflichen Einsatzes hochqualifizierter Arbeitskräfte" (Berichte und Studien des Max Planck Instituts für Bildungsforschung, Berlin).
- MEAD, G.H. (1968), "Geist, Identität und Gesellschaft" (Suhrkamp Verlag, Frankfurt).
- MICHEL, H.R. (1979), Sozialarbeit in der psychiatrischen Universitätsklinik Bern, *Erfahrungen, Praxisreflexionen und theoretische Überlegungen zur Funktion und dem Auftrag der Sozialarbeit* (Schürch, R., Ed., Bern) (1979) 244-299.

- MILLER, G. (1967), Professionals in Bureaucracy: Alienation among Industrial Scientists and Engineers, *A. Sociol. Rev.*, **32** (1967) 755-768.
- MONTAGNA, P.D. (1968), Professionalization and Bureaucratization in Large Professional Organizations, *Am. J. Sociol.*, **74** (1968) 138-145.
- NEEF, W. & MORSCH, R. (1973), Veränderungen im Arbeitsprozess, ihre Auswirkungen auf das Bewusstsein von Naturwissenschaftlern und Ingenieuren sowie Folgerungen für die Ausbildung der technischen Intelligenz, *Technologie und Kapital* (Vahrenkamp, R., Ed.) (Suhrkamp, Frankfurt) 117-167.
- NOLL, P. (1973), "Gesetzgebungslehre" (Rowohlt Verlag, Hamburg).
- PARSONS, T. (1951), "The Social System" (Free Press, New York).
- PARSONS, T. & PLATT, G.M. (1973), "The American University" (Harvard University Press, Cambridge, MA).
- PERROW, Ch. (1967), A Framework for the Comparative Analysis of Organizations, *Am. Sociol. Rev.*, **32** (1967) 194-208.
- PETERS, H. (1969), Die misslungene Professionalisierung der Sozialarbeit, *Kölner Z. Soziol. Sozialpsychol.*, **21** (1969) 335-355.
- PETERSON, R.A. & BERGER, D.G. (1971), Entrepreneurship in Organizations: Evidence from Popular Music Industry, *Adm. Sci. Q.*, **16** (1971) 97-107.
- RECH, P. (1972), Engagement und Professionalisierung des Künstlers, *Kölner Z. Soziol. Sozialpsychol.*, **24** (1972) 509-521.
- SAUTER, E. (1976), "Wirtschaft und Hochschule" (Enke, Stuttgart).
- SCOTT, W.R. (1965), Reactions to Supervision in a Heteronomous Professional Organization, *Adm. Sci. Q.*, **10** (1965) 65-81.
- SCOTT, W.R. (1968), Konflikte zwischen Spezialisten und bürokratischen Organisationen, *Bürokratische Organisationen* (Mayntz, R., Ed.) (Kiepenheuer und Witsch, Köln/Berlin).
- TAYLOR, F.W. (1971), "Principles of Scientific Management" (New York).
- VAHRENKAMP, R. (1973), "Technologie und Kapital" (Suhrkamp Verlag, Frankfurt).
- WEINGART, P. (1976), "Wissensproduktion und soziale Struktur" (Suhrkamp, Frankfurt).
- WILENSKY, H.L. (1964), The Professionalization of Everyone? , *Am. J. Sociol.*, **70** (1964) 137-158.

STRUKTURELLE LAGE UND DOMINANTE BEWUSSTSEINSFORMEN ALS BEDINGUNGEN DER WAHRNEHMUNG OBJEKTIVIERBARER INTERESSEN*

Robert Fluder und Walter Schöni

Vorderklausen, 8811 Horgenberg, Schweiz.

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Untersuchung setzt bei der Suche nach Bedingungen der Wahrnehmung von Interessen bzw. von Mitteln zu deren Durchsetzung an. Zentrale Aspekte sind dabei die strukturelle Lage im Arbeitsprozess und kulturelle Faktoren einer Angestelltenideologie, wie Wertorientierung und kognitive Orientierung. Es zeigt sich ein deutlicher Einfluss von Faktoren, welche die Arbeitspraxis bestimmen – wie die Stellung in der Betriebshierarchie und Standardisiertheit der Arbeit – auf eher individualistisch-harmonistisch oder eben kollektiv-konfliktiv geprägte Bewusstseinsmuster. Zudem erweisen sich extrinsische Arbeitsorientierung und Leistungsorientierung als bedeutsame unabhängige Faktoren der Interessenorientierung. Zentral ist auch die Frage, welche Rolle den bei Angestellten typischen Bewusstseinsmustern bei der Umsetzung von Arbeitserfahrung zukommt. So kann nachgewiesen werden, dass die traditionellen Angestelltenwerte objektive angesetzte Konfliktpotentiale entschärfen und resignative Tendenzen beheben, die sich aus stark eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten ergeben.

RESUME

La présente enquête traite des conditions de la perception des intérêts objectifs et des moyens qui en permettent la réalisation. La position structurelle dans le processus du travail et les facteurs culturels de l'idéologie des employés, tels que l'orientation selon les valeurs et l'orientation cognitive, y sont d'une importance capitale. Des facteurs typiques de l'acte du travail (surtout la position dans la hiérarchie de l'entreprise et la standardisation du travail) exercent en effet une influence nette sur des formes de conscience à tendance plutôt individuelle-harmonique, ou collective-confliktuelle. En outre, l'orientation extrinsèque du travail et celle de la performance productive se révèlent être d'importants facteurs indépendants qui déterminent la perception et l'orientation des intérêts. Une autre question d'importance est de savoir quel rôle doit être attribué aux formes de conscience typiques des employés lors de la conversion d'expériences professionnelles. Il est ainsi possible de démontrer que les valeurs traditionnelles des employés réussissent à atténuer des potentiels de conflit objectifs et à apla- nir les tendances au repli résultant de la limitation à l'extrême des possibilités d'action.

In mehrfacher Hinsicht kommt der Arbeit als individueller und gesellschaftlicher Reproduktion eine besondere Bedeutung zu.

Zum einen ist Arbeit ein gesellschaftlich organisierter Prozess. Aus der Stellung in diesem Prozess resultieren Interessen, die in einem antagonistischen Verhältnis zueinander stehen. Grundsätzlicher Antagonismus ist derjenige zwischen Lohnarbeit und Kapital. Damit verkörpert Arbeit ein Klassenverhältnis. Mit der Stellung im gesellschaftlichen Produktionsprozess ergibt sich auch die Stellung des Individuums im gesamtgesellschaftlichen System, d.h. die Zugehörigkeit zu Klassen und Schichten.

*Wir danken Prof. P. Heintz für die Durchsicht dieses Artikels und für seine Anregungen und H.P. Kriesi für die methodischen Hinweise, sowie N. Müller für die Übersetzung ins Französische.

Arbeit als konkrete Tätigkeit bestimmt aber auch einen individuellen Handlungsraum, der zwar in bestimmten Randbedingungen geändert (Betrieb, Funktion bzw. Beruf), meist aber nicht verlassen werden kann. Der Handlungsraum "Arbeit" absorbiert – auch in der modernen Industriegesellschaft mit hochentwickelten Produktionsstandards – den grössten Teil der individuellen Lebenspraxis. Damit kommt der Arbeit in der individuellen Biographie eine besondere, objektive Relevanz zu.

Wir gehen davon aus, dass Arbeit nicht nur veräusserter Lebensprozess ist, sondern auf das Individuum zurückwirkt (Leithäuser/Heinz, 1976); d.h. über die Erfahrung in den täglichen Arbeitshandlungen und über das gesellschaftliche Verhältnis, welches Arbeit bestimmt, werden wesentliche subjektive Bewusstseinsstrukturen konstituiert und reproduziert.

Hier setzt denn auch die Fragestellung des vorliegenden Artikels an: wie werden Interessen, die sich aufgrund der objektiven Situation und der strukturellen Lage ergeben (z.B. aufgrund der Lohnabhängigkeit), in die subjektive Struktur des Bewusstseins umgesetzt, und welche Rolle spielen dabei die bestehenden Bewusstseinsformen? Wir gehen davon aus, dass bestimmte Aspekte der aktuellen Arbeitssituation (z.B. Dispositionsraum, Position) zentral sind nobst Orientierungsweisen des individuellen Bewusstseins (z.B. Wertorientierung, Gesellschaftsbild), die die Verarbeitung von Erfahrungen anleiten.

1. STRUKTURELLE LAGE UND ARBEITSERFAHRUNG

1.1. Arbeitserfahrung und Bewusstsein

Jede Handlung vollzieht sich mehr oder weniger bewusst: je nach Ziel, Situation und deren kognitiver Erfassung werden Strategien entwickelt. Mittels eines Handlungsplans, der aufgrund des Bildes der Situation und bestimmten, postulierten Wirkungszusammenhängen entworfen wird, sollen Ziele und Motive realisiert werden. Bereits die ablaufende Handlung wird nach dem ursprünglichen Handlungsziel bewertet und gemäss veränderten Handlungsbedingungen modifiziert. Nach abgeschlossener Handlung wird diese in den Blick genommen und bewertet. Die entsprechende Erfahrung wird zusammen mit anderen Handlungserfahrungen synthetisierend verarbeitet (Schütz, 1960, 90 ff). Entspricht das Resultat der Handlung systematisch nicht den Erwartungen, so kann dies zu individuellen Krisen und, über die Lösung solcher Dissonanzen, zu grundlegenden Veränderungen von Bewusstseinsstrukturen führen.

Um handeln zu können muss das Individuum also seine Umwelt strukturieren und Informationen entsprechend verarbeiten. Andererseits dürften aber auch Erfahrungen ihrerseits das Bild der Umwelt und entsprechend Interpretationsmuster bestimmen.

Der gleiche Zusammenhang gilt nun auch für die Arbeitshandlung: Arbeit als spezifischer, objektiv dominierender Handlungstyp prägt ganz wesentlich das gesellschaftliche Bewusstsein und die Orientierungen der Individuen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Form der Arbeitshandlung durch die gesellschaft-

liche Organisation der Arbeit bestimmt wird. Die Konsequenzen dieses Organisationsprinzips werden von Hack u.a. mit dem Begriff der "objektiv gesetzten Gleichgültigkeit" (Hack u.a., 1972) gefasst: danach erscheint Arbeit im Prozess der optimalen Erhaltung und Erweiterung des Kapitals als reiner Produktionsfaktor, der beliebig zerlegt und koordiniert werden kann. Arbeit in ihrer konkreten Erscheinung ist in die straff organisierte Hierarchie des Betriebs integriert und letztlich den Kapitalinteressen unterworfen; Ziel und Handlungsplan sind meist unveränderbar vorgegeben, und die Arbeitshandlung wird mit fortschreitender Arbeitsteilung zur partialisierten und routinisierten Gewohnheitshandlung (Mills, 1955, 310). Bedürfnisse, die meist nicht in der Arbeit selbst realisierbar sind, werden auf private Bereiche ausserhalb der Arbeit verlegt, wo das eigene Handeln noch zu sichtbaren Resultaten führt und eine direktere Realisierung von Bedürfnissen noch möglich zu sein scheint. In der Arbeit selbst konzentriert man sich auf die vorgegebenen Möglichkeiten, wie individuellen Aufstieg und Qualifikation (Leistungsorientierung).

Eine entscheidende Rolle für die persönliche Entwicklung der Arbeitenden dürfte der technisch und organisatorisch bedingte Handlungsraum¹ spielen, der am Arbeitsplatz als Dispositions-, Kommunikations-, Experimentier- und Innovationschance in Erscheinung tritt (Lempert, 1979). Wir gehen davon aus, dass Erfahrungen bei der Arbeit und im Betriebskontext auf Bereiche ausserhalb der Arbeit übertragen und zu Strukturvorstellungen über die Gesellschaft verallgemeinert werden.

1.2. *Aspekte der Lage kaufmännischer Angestellter*

Aufgrund ihrer organisatorischen, verwaltenden und merkantilen Funktionen im Produktions- und Reproduktionsprozess bleibt den kaufmännischen Angestellten (im Gegensatz zu den Arbeitern etwa) oftmals ein minimaler Entscheidungsspielraum, und eine direkte Kontrollierbarkeit ist vielfach nicht gegeben. Der so verbleibende Handlungsraum soll nun aber streng rational im Sinne des Betriebszwecks und des Kapitalinteresses strukturiert werden. Diese Rationalität – die je nach Stellung in der Betriebshierarchie in Widerspruch zu Interessen von Lohnabhängigen stehen können – dürften zu der häufig genannten scheinbaren Neutralität der Angestellten und der Apathie gegenüber Lohnarbeiterinteressen führen (Braun/Fuhrmann, 1970).

Die Angestellten sind eine äusserst heterogene Gruppe, die stark vertikal geschichtet ist. Die oftmals noch künstlich zergliederte Betriebshierarchie (Steiner, 1967) bietet gewisse faktische oder auch nur scheinbare Mobilitätsmöglichkeiten für kaufmännische Angestellte, die sich in der Schweiz während der Hochkonjunktur, infolge Unterschichtung des Beschäftigungssystems durch Fremdarbeiter und aufgrund der starken Ausweitung des Dienstleistungssektors, kurzfristig ausgedehnt haben. Dies dürfte einerseits zu der ausgeprägten individualistischen Ausrichtung bei Angestellten führen und die Ausbildung kollektiver Orientierungen behindern.

¹ Aspekte dieser Dimension versuchten wir mittels der Standardisiertheit zu erfassen.

Andererseits stellt sie die Grundlage dar für die bei Angestellten weit verbreiteten "Aufstiegsillusion" und das Bild einer maximal offenen Gesellschaft.

2. DOMINANTE BEWUSSTSEINSFORMEN UND ANGESTELLTEN-IDEOLOGIE

Die Suche nach Bedingungen der Interessenorientierung bei einer Gruppe von Lohnabhängigen kann sich nicht allein auf deren strukturelle Lage und Funktion im arbeitsteiligen Produktionsprozess abstützen. Ob und in welcher Weise die strukturell, im Verhältnis zu den Produktionsmitteln gesetzten Interessen wahrgenommen werden, hängt von den allgemeinen Bewusstseinsformen ab, worin die Lage erst verarbeitet wird: von Leitbildern im Rahmen des übergreifenden ideologischen Kontextes, von generalisierten Bewertungsmustern und kognitiven Codes. Wir gehen davon aus, dass solche kulturellen Muster bedeutsam sind dafür, wie z.B. die eigene Situation bezüglich relevanter Interessen interpretiert wird. Im Hinblick auf die empirische Konkretisierung sollen hier zwei Orientierungstypen kurz theoretisch eingeführt werden.

2.1. Wertorientierung

Die Orientierung an Werten setzt voraus, dass diese Werte "gelten", also subjektiv verbindlich sind. "Subjektive Verbindlichkeit" meint hier nicht primär den expliziten Zwang von Handlungsnormen, wie er z.B. über die Einübung in eine bestimmte Berufspraxis vermittelt wird; eher ist damit eine sozialisierte Disposition gemeint: Orientierungsprozesse sind so angelegt, dass sie vorgängig das für die Akteure überhaupt Erwägbare selektionieren und normieren, indem sie es in einen affektiv bedeutsamen Sinnzusammenhang stellen. Die dadurch gesetzte Verbindlichkeit äussert sich in Evidenzen (gewisse Dinge sind "natürlicherweise" erstrebenswert), welche über Handlungsalternativen entscheiden können. Die "Entscheidungen" stimmen dabei mit stabileren (sub-) kulturellen Systemen von Präferenzen und Ausschlussregeln überein, die ihrerseits ein Dominanzverhältnis zwischen Klassen repräsentieren können.

Die globale Bedeutung verbindlicher Wertsysteme liegt somit darin, die Vielfalt und Praxisrelevanz möglicher Motive bereits auf vorsprachlicher Ebene zu beschränken. Die Werte verkörpern "lizenzierte", klassenspezifisch festgeschriebene Interpretationen von Bedürfnissen und ihren Befriedigungsformen (Habermas, 1971); daraus resultiert eine generelle Koordination des – für bestimmte Akteure – potentiell Wünschbaren mit dem aktuell "Machbaren" (unter der Prämisse der Strukturhaltung).

Dafür sind die traditionellen Angestelltenwerte (z.B. Kracauer, 1974) ein Beispiel: Sie verleihen den täglich sich wiederholenden Arbeitshandlungen erst einen "Sinn", der sich nicht in "äusserlicher" Bezahlung für geleistete Arbeit erschöpfen soll, sondern seinen Massstab in der Entwicklung einer Persönlichkeit findet, die den idealisierten "Sonderfunktionen" im Produktionsprozess gerecht wird. Nicht die konkrete, grossenteils restriktive Tätigkeit ist deshalb entscheidend, sondern die generelle "Arbeitshaltung" (das Verantwortlichkeitsgefühl)

und die Ausrichtung an "Kopfarbeit", autonomer und interessanter Arbeit, Aufstiegsmöglichkeiten etc.: all diese Werte sind konstitutiv für die berufsständische Identität des Angestellten.

Wenn nun auch für die Masse durchschnittlich qualifizierter kaufmännischer Angestellter die Arbeits- und Marktbedingungen zunehmend restriktiver werden, so fragt es sich, ob dabei die ständische Ideologie an Bedeutung verliere. Allerdings ist davon auszugehen, dass die oben beschriebene Arbeitsorientierung weiterhin über die berufsspezifische Sozialisation (z.B. Lehre beim SKV) vermittelt und durch die ständische Politik des Verbands bestärkt wird. Zudem dürften – mit zunehmender Angleichung an die objektive Lage der Arbeiter – gerade jene ständischen Ideale betont werden, die weiterhin die Identität des Angestellten garantieren sollen. Die Abgrenzungskriterien der "Sonderfunktion" und "Wertverbundenheit" von Angestellten verweisen dabei – über den Rahmen einer Angestelltenideologie hinaus – auf das gesamtgesellschaftliche Prestige, welches sich mit der jeweiligen Verortung einer Gruppierung verbindet.

Unter all diesen Umständen ist nicht anzunehmen, dass die ständische Ideologie durch eine radikale instrumentalistische Arbeitshaltung abgelöst werde. Plausibler ist wohl die Annahme, dass "expressive" Ansprüche von der zunehmend unbefriedigenden, konkreten Tätigkeit allenfalls auf den Interaktionszusammenhang am Arbeitsplatz (Arbeitsklima) verlagert werden; zudem könnten dabei vermehrt die Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation ins Blickfeld geraten.

2.2. Kognitive Orientierung

Während die vorherrschenden Wertorientierungen die motivationale Seite von Handlungsentwürfen kontrollieren, so ist es die Funktion des kognitiven Orientierungstyps, Entwürfe aufgrund möglicher (legitimer) Handlungsformen zu konstituieren.

Dabei gehen wir von einer inneren Struktur des individuellen Bewusstseins aus: aufgrund eines bestimmten Systems von Aussagen über allgemeine Wirkungszusammenhänge (Codes) wird die Vielfalt von anfallender Information selektiert, strukturiert und synthetisierend verarbeitet (Obrecht u.a., 1976). Resultat solcher Verarbeitung ist das handlungsrelevante Bild der jeweiligen konkreten Situation. Verschiedene Codes stehen nun nicht unbedingt in einem logisch konsistenten Zusammenhang, sondern können sich widersprechen.

Die kognitiven Tätigkeiten sind ihrerseits inhaltlich bestimmt durch Selbstbilder (Bild von der Person, von der ihr angemessenen Arbeitsrolle und dem Bereich ihrer individuellen Verantwortlichkeit), durch Strukturbilder (Handlungsraum, Handlungsanforderungen, Selbstverortung), sowie durch generalisierte Verknüppungsprinzipien (z.B. ideologischer Zusammenhang zwischen individueller Anstrengung und Mobilität). Kognitive Orientierungsweisen sind somit auch in gruppenspezifischen Ideologien und Bewertungsformen eingebettet.

Besondere Formen der kognitiven Orientierung sind bei kaufmännischen Angestellten v.a. aufgrund der spezifischen Arbeitsfunktion *neben* dem unmittelbaren

Produktionsprozess zu erwarten; so z.B. die Verortung zwischen Unternehmern und Arbeiterklasse (Vertrauensposition); auch versucht die ständische Organisation (SKV) seit jeher, eine soziale Identität und berufliche Erfolgsperspektive des Angestellten durch intensive berufliche Sozialisation von individueller Verantwortlichkeit und adaptiver Einstellung auf Strukturforderungen zu reproduzieren.

3. INTERESSENORIENTIERUNG

Hauptgegenstand der Untersuchung ist die aktuelle Form der Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter und ihr Verhältnis zu den Interessen, wie sie im Gegensatz von Kapital und Arbeit strukturell objektiviert sind. Zentral wird damit auch das Problem der verbreiteten Apathie, d.h. dass objektive Interessen nicht wahrgenommen werden.

3.1. *Zum Konzept der Interessenorientierung*

Interessenorientierung bezeichnet eine mehr oder weniger bewusste Ausrichtung des Akteurs an jenen Momenten einer Situation, die für bestimmte Zwecke oder selber als kürzerfristige Ziele bedeutsam erscheinen. Wir unterscheiden methodisch die kognitiven Kriterien, unter denen die Umwelt nach Interessenstandpunkten strukturiert wird, von den Inhalten der Interessenorientierung selber, wie auch von der Bestimmung angemessener Mittel zur Durchsetzung der Inhalte. Für unsere Fragestellung ist das Kriterium der strukturell verankerten Gegensätzlichkeit von Kapital und Lohnarbeit (d.h. letztlich das spezifische Verhältnis zu den Produktionsmitteln und die Kontrolle über den Produktionsprozess) zentral. Es geht also um Interessen, die in den Risiken und Restriktionen der Lohnabhängigkeit objektiviert sind, und um ihr Verhältnis zu den Verwertungsinteressen des Kapitals.

Die Ausrichtung an objektiven Interessen unterscheidet sich von Wertorientierung v.a. im Reflektiertheitsgrad der entsprechenden Praxis: Wertorientierung ist in die vorherrschenden Praxisformen des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses eingefügt; d.h. sie reproduziert auf symbolischer Ebene die spezifischen, je nach Stellung im Produktionsprozess unterschiedlichen Handlungsformen und realisiert damit zugleich die (klassenspezifische) motivationale Bedeutung des kulturellen Kontextes für das individuelle Bewusstsein. Kritische Interessenorientierung dagegen setzt den Nachweis von Ausbeutungsinteressen voraus, die sich, ohne als solche unbedingt kenntlich zu sein, über die eingeschränkten Möglichkeiten des wertorientierten Handelns notwendig durchsetzen. Daher gilt es, jene verallgemeinerbaren Interessen zu artikulieren, die für emanzipatorische Strategien wegweisend sein können.

3.2. *Interessenorientierung und Apathie bei kaufm. Angestellten*

Es stellt sich nun die Frage, wie weit solche objektivierten Interessen tatsächlich zu Orientierungskategorien bei kaufmännischen Angestellten werden können; dies angesichts der Stabilität ideologischer Elemente (z.B. Bild von der sozioökonomischen Sonderstellung), was sich auch in der verbreiteten apathischen Haltung ge-

genüber organisierter Durchsetzung objektivierbarer Interessen ausdrückt, besonders wenn letztere es erforderten, die ständische Perspektive zu überwinden.

Aehnlich wie bereits beim Problem des Instrumentalismus wäre auch hier die globale Annahme, wonach mit zunehmender Restriktivität von Arbeits- und Marktbedingungen das ständische Bewusstsein durch gewerkschaftliche Einflussperspektiven überlagert werde, wohl in dieser Allgemeinheit verfehlt. Zusätzlich zur Wertverbundenheit muss hier allerdings die spezifische Form der Apathie berücksichtigt werden:

a) Apathie ist, als Zustand resignativer Anpasstheit, selber Resultat täglich erfahrener Restriktionen mit ihren Implikationen auf Anspruchsniveau und kognitive Organisation: Interessengegensätze im Verhältnis zu den Unternehmern mögen zwar grundsätzlich perzipiert werden; sie bleiben jedoch ohne Handlungsrelevanz, da die konsolidierten privatistischen Perspektiven für diese strukturellen Zusammenhänge über keinen ausreichenden Code verfügen². Diese Orientierungsweise ist generell mit uneingeschränkter Betonung von Werten im unmittelbaren Erfahrungsbereich (z.B. Arbeitsinhalt) verknüpft.

b) Apathisches Bewusstsein tritt jedoch weniger als bloss passives, defizitäres (Nicht-Wahrnehmung objektiver Interessen) auf, sondern findet seinen motivationalen Ersatz: an die Stelle eines – jeder motivationalen Bedeutung beraubten – Bildes von strukturell gesetzten Restriktionen und unvereinbaren Ansprüchen tritt tendenziell ein perzeptiv "aufgebesserter", nun strukturimmanenter Aktionsspielraum des Privatinteresses. Man orientiert sich dabei an jenen Merkmalen des höheren Angestelltenstatus (faktische Vertretung von Betriebsinteressen, Privilegien, etc. beim Management), die den Gegensatz der Interessen zu relativieren vermögen, und stilisiert Leistung und Eigenverantwortlichkeit zu Determinanten der Lage des Angestellten.

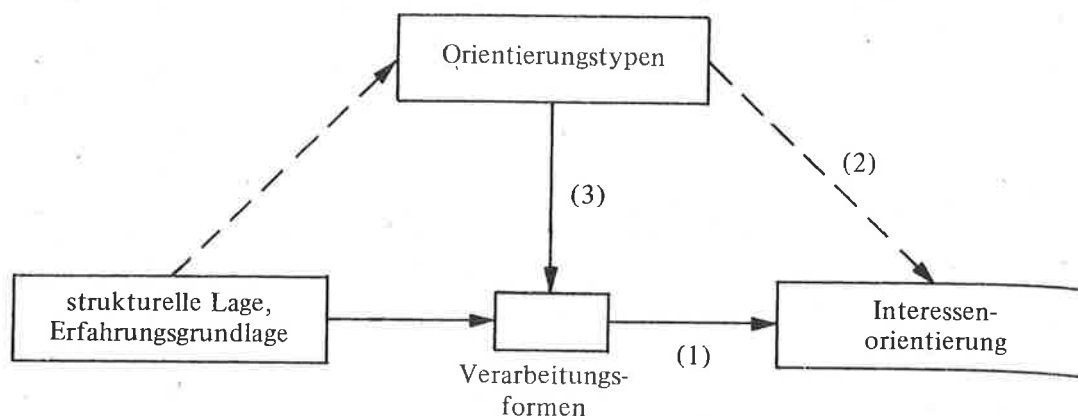
Diese Ersatzfunktion beseitigt desintegrative Folgen blosser Apathie; sie dürfte zudem bei wachsender Integration in die betriebliche Hierarchie und in organisatorisches Wissen zum vorherrschenden kognitiven und praxisleitenden Prinzip werden, womit Interessengegensätze gänzlich aus dem Blickfeld verschwinden.

4. ALLGEMEINE HYPOTHESEN

Die bisher besprochenen Konzepte und ihre Bedingungsverhältnisse untereinander sind im nachfolgenden Modell zusammengestellt; dieses Modell soll zugleich den Verlauf der anschliessenden empirischen Analyse verdeutlichen.

Von zentraler Bedeutung sind, den eingezeichneten Pfeilen entsprechend, die beiden folgenden Fragestellungen: Wie setzen sich situative Bedingungen in Interessenorientierung um? Und welches ist die Rolle der Orientierungsformen in die-

² Bei besonders hoch standardisierten Arbeitsabläufen (bei den Befragten weniger vertreten) kann sogar eine grundsätzliche Beschränkung der Perzeption eintreten, da hier der Erfahrungshorizont nicht mehr im Wechselspiel von planendem Bewusstsein und modifizierender Praxis erweitert werden kann.



Graphik 1. Gesamtmodell.

ser Umsetzung? Weniger zentral sind die gestrichelten Zusammenhänge, wobei vor allem der selbständige direkte Einfluss von Bewusstseinsmustern auf die Formen der Interessenorientierung als Erklärungsvariante beigezogen wird. Die Haupterwartungen lassen sich so formulieren:

1) Auch wenn weiterhin von einer Dominanz der Angestelltenideologie auszugehen ist, so dürfte doch die unmittelbare tägliche Erfahrung von Restriktionen primär bedeutsam sein dafür, dass die Umwelt nach gegensätzlichen Interessenlagen und Handlungsbeschränkungen strukturiert wird.

2) Die Erfahrungen werden überlagert durch subkulturelle Muster einer Angestelltenideologie. Danach verbinden sich Leistungsorientierung und traditionelle Wertverbundenheit mit einer individuell – harmonistischen Interessenorientierung.

3) Bei der Umsetzung von Arbeitserfahrung in Interessenorientierung dürften nun die sozialisierten Bewusstseinsformen der Angestellten eine vermittelnde Rolle spielen. Dies unter der generellen Annahme, dass Strukturcodes und Bewertungsmuster die Verarbeitung von Strukturbereichen und Handlungsräumen anleiten und damit auch für die "Sichtweite" (Generalisierung oder Einengung des Erfahrungsgehaltes) ausschlaggebend sind. So ist folgende Beziehung denkbar: je stärker man sich an identitätssichernden Angestelltenwerten (Selbständigkeit in der Arbeit, etc.) orientiert, desto eher werden Arbeitserfahrungen im Bewusstsein ständischer Zugehörigkeit harmonisiert und wird damit Apathie entschärft³.

5. STRUKTURELLE LAGE ALS BEDINGUNG DER INTERESSENORIENTIERUNG

5.1. Daten

Das hier vorgestellte Material basiert auf einer Untersuchung zur Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter⁴. Die Daten stammen von einer schrift-

³ Vgl. dazu Abschnitt 7.

⁴ R. Fluder/W. Schöni, Bedingungen der Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter. Eine empirische Untersuchung zu Lage und Bewusstseinsformen von Mitgliedern des SKV, Soziologisches Institut der Universität Zürich 1980.

lichen Befragung⁵ von Mitgliedern des Schweizerischen Kaufmännischen Verbands (SKV, N = 1049)⁶. Die Rücklaufquote betrug 52,5%. Im Vergleich zur Grundgesamtheit des SKV sind die Frauen sowie Männer über 50 Jahre leicht untervertreten.

Der SKV ist die weitaus grösste Organisation kaufmännischer Angestellter in der Schweiz, mit ausgeprägt berufsständischer Ausrichtung; seine Hauptaktivität gilt der Aus- und Weiterbildung kaufmännischer Angestellter; in diesem Bereich hat er eine Monopolstellung.

Im SKV sind v.a. höhere Angestellte und Manager organisiert, während die unteren Angestellten mit einem Organisationsgrad von ca. 5% äusserst schwach vertreten sind. Ueber die Ausbildung vermittelt und bewahrt der SKV eine traditionelle Angestelltenidentität, die die Abgrenzung von den Arbeitern ideologisch stabilisiert.

Im Bezug auf die Grundgesamtheit aller kaufmännischen Angestellten in der Schweiz weist die Stichprobe vor allem drei bedeutsame Verzerrungen auf, die mit der unterschiedlichen Organisation der verschiedenen Angestelltengruppen im SKV zusammenhängen: untere Angestellte (38% statt 89%), Frauen generell (23% statt 47%) und die weniger qualifizierten Angestellten sind stark untervertreten.

5.2. Operationalisierung und Verteilung der Interessenorientierung

5.2.1. Interessengegensatz und Mittelwahl

Die kognitiven Elemente der Interessenorientierung beziehen sich hier einerseits auf die Perzeption strukturell verankerter Interessengegensätze zwischen Unternehmern und Lohnabhängigen, und andererseits auf die Bestimmung angemessener Mittel zur Durchsetzung von Interessen.

69% der befragten Angestellten sehen eine weitgehende *Interessenharmonie* zwischen ihnen und den Unternehmern, während nur 23% unterschiedliche Interessen feststellen. Darin zeigt sich, neben der sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung des Verbands, auch die Tatsache, dass fast zwei Drittel der Befragten mindestens arbeitsleitende Funktionen innehaben und damit eher den unternehmerischen Interessenstandpunkt übernehmen.

In dieser harmonistischen Perspektive werden denn auch *individuelle Mittel* zur Interessendurchsetzung bevorzugt⁷, da keine systematische Beschränkung des individuellen Strebens erwartet wird: zwei Drittel wählen die persönliche Anstrengung und/oder fachliche Qualifikation als beste Mittel zur Interessendurchsetzung,

⁵ Diese Befragung wurde gemeinsam mit F. Hoepflinger durchgeführt. In einem früheren Artikel (F. Hoepflinger, Zur Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter, Z. für Soziol., Dez. 1979) sind bereits einige Ergebnisse dieser Befragung vorgestellt worden. Wie bereits im Titel ersichtlich, verwendete F. Hoepflinger in diesem Artikel Konzepte und Fragestellungen unseres – spezifisch auf Interessenorientierung ausgerichteten – Parallelprojektes, leider ohne darauf zu verweisen.

⁶ Es handelt sich dabei um eine repräsentative Zufallsstichprobe, geschichtet nach Geschlecht und Sektionen.

⁷ Die Wahl des angemessenen Mittels muss aber nicht notwendigerweise verhaltensrelevant sein; sie kann auch lediglich eine plausible Perspektive darstellen.

während das restliche Drittel seine Interessen auf den Ausbau von Mitbestimmung und/oder die Organisierung in einem Verband abstützt (kollektivistische Mittelwahl).

Die letztere Perspektive einer kollektiven Einflussnahme scheint immerhin in dem Fall plausibler zu werden, wo wegen "unpartnerschaftlichem" Verhalten von Unternehmerseite sich ein Interessenkonflikt konkret manifestiert: immerhin die Mehrheit von 59% ist der Ansicht, der Verband müsse die Angestellteninteressen eher kompromisslos durchsetzen. Dieses Resultat ist nicht ohne weiteres vereinbar mit der traditionell unternehmerfreundlichen Politik des SKV⁸.

Die Ausprägungen der beiden kognitiven Kriterien (Interessengegensatz und Mittelwahl) lassen sich zu einer Typologie von vier grundsätzlichen Perspektiven der Interessenwahrung kombinieren (Tabelle 1).

Tabelle 1. Perspektiven der Interessenwahrung nach Position.

Perspektive	Alle Befragten	Position		
	N = 781	untere Angest. N = 268	leitende Angest. N = 356	Management N = 137
1. <i>Harmonist.-Individualistisch</i> : Leistungs-, bzw. Bewährungsperspektive	53	35	56	72
2. <i>Harmonist.-Kollektivistisch</i> : Berufsständische Organisation der Mittel für individuelle Ziele (z.B. SKV)	19	24	20	12
3. <i>Konfliktiv-Individualistisch</i> : Perzeption von Restriktionen u. Gegensätzen bei privatistischer Motivstruktur: Apathie, Resignation	15	18	14	12
4. <i>Konfliktiv-Kollektivistisch</i> : Perzeption von Gegensätzen unter solidarischem Gesichtspunkt: 'gewerkschaftliche' Organisation	13	23	10	4
	100%	100%	100%	100%

1) *Individualistische Leistungs- und Bewährungsperspektive* im Rahmen einer harmonistischen Perzeption⁹; dies gilt, wie auf unterer Position ersichtlich, nicht bloss für die faktisch "Erfolgreichen"; bei den unteren Angestellten dürfte

⁸ Vgl. unseren Forschungsbericht, Kap. 2, Soziol. Inst., Zürich 1980.

⁹ Die harmonistische Perzeption verbindet sich denn auch mit der Vorstellung, dass Mobilität durch Anstrengung erreicht werden könne ($r=.20$, sig. auf .000).

es primär darum gehen, sich mit den vorgefundenen Restriktionen "erfolgreich" zu arrangieren¹⁰.

2) Der zweite Typ, eine *ständische Organisierungsperspektive*, ist eher plausibler auf tiefer Position: es sollen die Grundlagen erfolgreichen Strebens (Qualifikation) kollektiv sichergestellt werden. Dass dieser Typ eher gering besetzt ist, obwohl er die Ausrichtung des SKV etwa charakterisiert, mag damit zusammenhängen, dass der SKV für individuelle Ziele instrumentell ist, nicht jedoch für deren kollektive Durchsetzung (etwa durch die Basis des Verbands), und somit stärker die Perspektive des ersten Typus fördert.

3) Der *apathische Typ* d.h. eine Perzeption von Interessengegensätzen ohne Vorstellungen über angemessene Einflussmöglichkeiten (privatistischer Code) tritt ebenfalls auf tiefer Position häufiger auf.

4) Die *solidarische Einflussperspektive*, ein eher "gewerkschaftlicher" Orientierungstyp¹¹, tritt am wenigsten auf; in ihr kommt die Restriktivität und Interessenlage unterer Angestellter wohl am deutlichsten zum Ausdruck, während diese Sichtweise beim Management fast verschwindet.

Die insgesamt höchsten Unterschiede zwischen unteren und höheren Angestellten bestehen offensichtlich bei jenem Orientierungstyp (1) den der SKV am meisten fördert; wobei er, wie bereits erwähnt, v.a. höhere Angestellte anspricht.

5.2.2. Inhalte der Interessenorientierung

Die Definition der eigenen Interessenlage ist notwendigerweise immer schon auf jene Inhalte gestützt, die sich mit den täglich erfahrbaren Handlungsbeschränkungen aufdrängen. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die daraus abgeleiteten Ziele nicht unmittelbar in der objektivierbaren Interessenlage einer Gruppierung fundiert sein müssen, sondern v.a. tagespolitisch bedeutsam sind. Insbesondere dürften die Artikulationsmöglichkeiten durch die Interessenvertretung geprägt sein, wie sie der Verband anbietet.

Die Befragten hatten 16 mögliche Zielsetzungen und Forderungen eines Angestelltenverbandes zu beurteilen. Diese Inhalte sind somit an organisierte Durchsetzung gebunden; sie variieren jedoch in der "strategischen Sichtweite", und zwar vom Ausbau individuell nutzbarer Dienstleistungen über die Sicherung des ständischen Status (Berufsbildung) bis zur Solidarität unter Lohnabhängigen.

Die Beurteilungen spiegeln die einseitige Instrumentalität des bestehenden Verbandes wieder: Primär sollen die Grundlagen individueller Bewährung im Arbeitsverhältnis sichergestellt werden (die berufliche Aus- und Weiterbildung gilt zu 99% als wichtig); es folgen in abnehmender Wichtigkeit die Wahrung der sozialpolitischen Angestellteninteressen, die Sicherung von Arbeitsplätzen und Löhnen, Dienstleistungen, Solidarität unter Angestellten, der Ausbau betrieblicher Pensions-

¹⁰ Vgl. das Konzept einer "modifizierten" Apathie, Abschnitt 3.2.

¹¹ "gewerkschaftlich" meint hier lediglich eine gewisse Konflikt- und Solidaritätsbereitschaft.

kassen und die Gleichstellung der Frauen (alle noch zu mindestens 80% als wichtig erachtet). Weniger wichtig dagegen sind die traditionellerweise gewerkschaftlich getragenen Forderungen: Ausbau von Kollektivverträgen und Mitbestimmung, Verlängerung der Ferien; mehrheitlich als unwichtig gelten die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, die Arbeitszeitverkürzung und die Förderung von Kontakten unter Angestellten.

Zwar übt der SKV über die Rekrutierungsbasis und Verbandspolitik einen homogenisierenden Einfluss auf die Beurteilung ständischer Optionen aus; jedoch werden die gewerkschaftlichen Forderungen, je nach *Position* und Interessenlage, sehr unterschiedlich beurteilt: Inhalte, die unter den gegebenen politisch-ökonomischen Bedingungen an eine kollektiv-solidarische Strategie gebunden sind (Mitbestimmung, Arbeitszeitverkürzung, etc. und v.a. die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften) sind signifikant bedeutsamer für ausführende Angestellte und die (allgemein schlechter gestellten) Frauen. Die Bedeutung einer vermehrten Zusammenarbeit mit Gewerkschaften weist darauf hin, dass bei diesen unteren Angestellten der berufsständische Partikularismus in der Interessenvertretung keineswegs unumstritten ist.

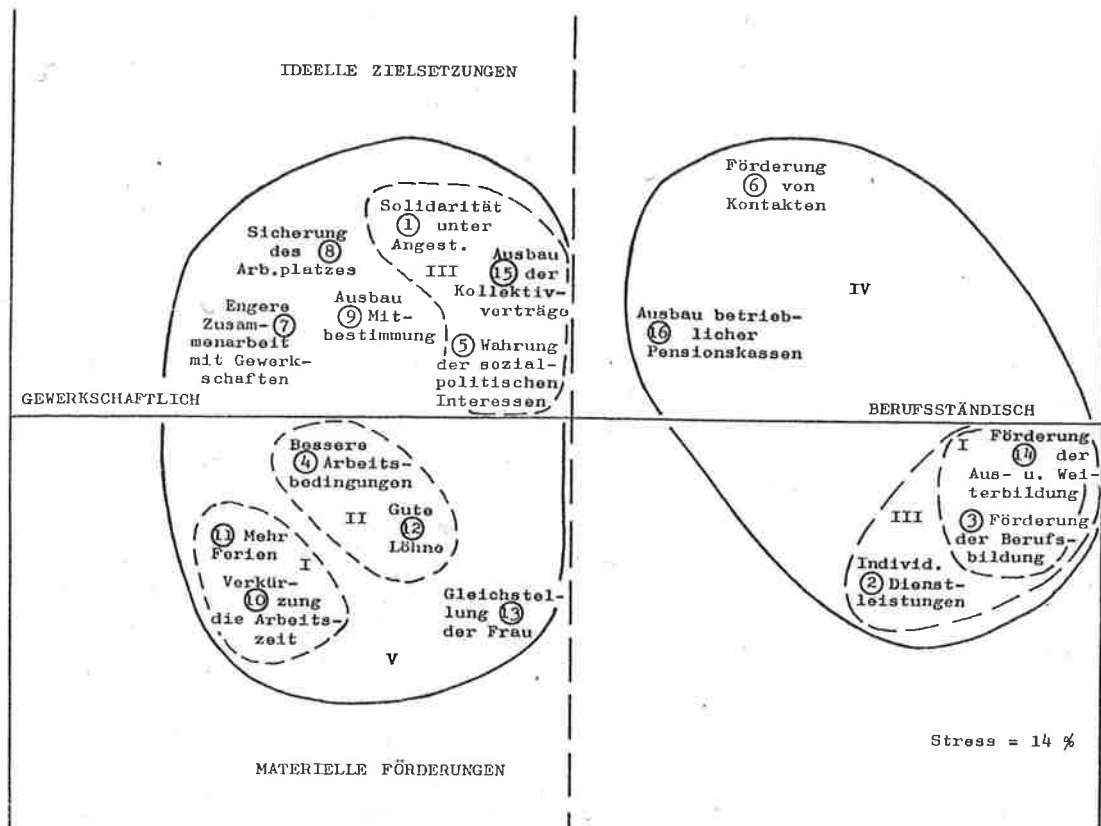
Die Inhalte der Interessenorientierung sind nun in unterschiedlicher Weise kognitiv verankert; d.h. sie besitzen ihre mögliche pragmatische Bedeutung im Rahmen ganz bestimmter Strukturcodes: wenn die Berufsausbildung betont wird, so steht dahinter mit grösserer Wahrscheinlichkeit die Perzeption einer Interessenharmonie und eine entsprechend individualistische Mittelwahl¹². Demgegenüber erweisen sich die Forderungen gewerkschaftlichen Gehalts besonders dann als bedeutsam, wenn ein Gegensatz der Interessen wahrgenommen wird und kollektive Mittel zur Interessendurchsetzung als angemessen erscheinen.

5.2.3. Dimensionierung der Inhalte

Die verschiedenen Forderungen und Ziele wurden einer Strukturanalyse (Multidimensionale Skalierung und hierarchisches Clusterverfahren) unterzogen, um durchgängig kohärente Muster von ähnlich beurteilten Inhalten herauszuarbeiten. Die Lösungskonfiguration (Graphik 2) lässt sich nach der inhaltlichen Ausrichtung in zwei globale Cluster aufgliedern, wovon das linke die eher gewerkschaftlich getragenen Gehalte und das rechte die berufsständischen umfasst. Hinter dieser Auftrennung stehen insofern auch Positionsunterschiede, als die berufsständischen Gehalte allgemein, die gewerkschaftlichen jedoch v.a. von unteren Angestellten gefordert werden; auch ist der Verband primär für das rechte Cluster instrumentell.

Die gewerkschaftliche Seite lässt sich weiter aufteilen in "ideelle", strategische Ziele (Mitbestimmung, Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, etc.) und "materielle" Forderungen (Ferien, Löhne, etc.).

¹² Die Korrelationen sind hier allerdings schwach, da die Bewertung der Berufsausbildung nur gering variiert.



Graphik 2. MDS – Lösungskonfiguration der beurteilten Ziele und Forderungen eines Angestelltenverbandes.

Zur Indexbildung wurden die eindeutig interpretierbaren Beurteilungsobjekte ungewichtet aufsummiert¹³: die *berufsständische* Orientierung beruht auf dem Cluster im rechten unteren Quadranten (Berufs- und Weiterbildung, Dienstleistungen); die *gewerkschaftlich-materielle* Orientierung umfasst den linken unteren Quadranten (ohne Gleichstellung der Frauen); und die *gewerkschaftlich-ideelle* Orientierung umfasst den linken oberen Quadranten (alle Ziele).

5.2.4. Muster der Interessenorientierung

Setzt man die Indizes der inhaltlichen Ausrichtung mit den eher kognitiv-strukturierenden Momenten der Interessenorientierung in Beziehung, so zeigen sich auch hier, wie bereits auf der Ebene der einzelnen Forderungen und Ziele, besonders wahrscheinliche Verknüpfungsmuster (Tabelle 2): die höchsten Korrelationen bestehen zwischen einer kollektivistischen Mittelwahl und Forderungen nach harter Verbandsstrategie einerseits und gewerkschaftlicher (materieller wie ideeller) Ausrichtung andererseits; dieses Muster wird hier als *Organisierungsspektive* bezeichnet. Eher schwächer ist jedoch die gewerkschaftliche Orientierung

¹³ Weder gab es plausible theoretische Begründungen für eine Gewichtung, noch zeigt eine Gewichtung Auswirkungen auf die Zusammenhänge mit situativen Variablen. Zu diesem Vorgehen der Indexbildung vgl. etwa Pappi/Laumann 1974.

Tabelle 2. Zusammenhänge unter den Momenten der Interessenorientierung.

Pearson R N zw. 780 und 902	kollektivist. Mittelwahl	Verbandsstrategie	Interessengegensatz	Gewerkschaftlich-ideell	Gewerkschaftlich-materiell
Forderung nach harter Verbandsstrategie	.21**				
Perzeption eines Interessengegensatzes	.22**	.20**			
Gewerkschaftlich- ideelle Orientierung	.39**	.28**	.21**		
Gewerkschaftlich- materielle Orientierung	.24*	.30**	.24**	.39**	
Berufsständische Orientierung	-.10*	-.10**	-.09*	.01	.04

* sig. auf .01

** sig. auf .001

an eine grundsätzliche Konfliktperspektive (Wahrnehmung eines Interessengegensatzes) gebunden.

Weiter zeigen die Nullkorrelationen zwischen berufsständischer und gewerkschaftlicher Ausrichtung, dass die letztere nicht die angebotenen Optionen verdrängt, sondern zu ihnen als neues, der Interessenlage unterer Angestellter entsprechendes Moment hinzukommt. Auch wenn der ständische Partikularismus somit eine mögliche gesamtgewerkschaftliche Perspektive zu dominieren vermag und sich tendenziell auf harmonistische und individualistische Perzeptionsformen stützt, so sind dennoch Unvereinbarkeiten zwischen Erwartungen der Basis und der – an Berufsbildung und “Sozialpartnerschaft” orientierten – Verbandspolitik latent angelegt: In Krisenzeiten müssten sich Forderungen nach Kampfmassnahmen nicht zuletzt gegen das traditionelle Vertrauensverhältnis der Verbandsleitung zur Unternehmenschaft durchsetzen.

5.3. Bedingungen der Interessenorientierung

Nachdem nun die Konzepte der Interessenorientierung dargestellt und typische Orientierungsmuster herausgearbeitet sind, so fragt sich nun, wie weitgehend die strukturelle Lage im Produktionsprozess und die dadurch festgelegte Form der Arbeit (Standardisiertheit des Arbeitsablaufs, Interaktionsformen) darüber entscheiden, wie die eigene Interessenlage wahrgenommen und inhaltlich artikuliert wird. Dabei sind auch modifizierende Einflüsse vom betrieblichen Umfeld her zu prüfen, soweit dieses eine erweiterte Erfahrungsgrundlage für spezifische Orientierungen abgeben kann.

Die Sozialisation in eine Arbeitsfunktion legt zugleich die Grundbedingungen der alltäglichen Arbeitspraxis fest; so etwa hinsichtlich der Integration in die Herrschaftsstruktur, des Handlungsraums und der Interaktionsformen, etc. Die da-

mit gesetzten Attribute der Arbeitspraxis dürften sich am direktesten in die Perzeption und Verarbeitung der Umwelt umsetzen: Je weniger Restriktionen den Erfahrungshorizont prägen, desto eher sind bei den Befragten harmonistische und individualistische Muster der Interessenorientierung zu erwarten, da der grössere Entscheidungs- und Handlungsraum meist auch mit höherer Integration in Hierarchie und Betriebsinteressen zusammenfällt¹⁴.

a) Für die Perzeption einer objektivierbaren Interessenlage dürfte die *Position in der Betriebshierarchie* bedeutsam sein; bei leitenden Angestellten ist der strukturell gesetzte Interessengegensatz durch höhere Entscheidungsbefugnisse und Chancen, die (individuellen) Interessen immanent zu wahren, zumindest relativiert. Dies äussert sich denn auch in den Perzeptionsformen (Tab. 3): Je höher die Position, desto weniger stehen die eigenen Interessen im Gegensatz zu jenen der Unternehmer, und desto unplausibler wird, da hier eher individuelle Kanäle offenstehen, eine weitergehende Organisierungsperspektive – sowohl generell bezüglich des Einsatzes kollektiver Mittel wie auch bezüglich einer kompromisslosen Verbandsstrategie. Ebenso schliesst eine höhere Position eher die gewerkschaftliche Ausrichtung an materiellen Forderungen ($r = -.33$) wie auch ideellen Zielsetzungen ($r = -.27$) aus, ohne dass sich jedoch diese höheren Angestellten überdurchschnittlich berufsständisch orientieren; es gilt für sie – nach geschafftem Aufstieg – offenbar einzig, sich in ihrer Position individuell zu "bewähren".

Tabelle 3. Interessenorientierung nach betrieblicher Position.
(Anteil an den Mitgliedern der jeweiligen Positionsgruppe mit der betreffenden Orientierungsweise – in %).

	Angestellte	Leitende Angest.	Management	
Konfliktive Perzeption des Interessenverhältnisses	(N = 314) 43	(N = 407) 24	(N = 159) 18	CHI ² sig. GAMMA = $-.31$ $r = -.21$ (sig. auf .0001)
Bestimmung kollektiver Mittel zur Interessendurchsetzung	(N = 283) 46	(N = 361) 30	(N = 140) 16	CHI ² sig. GAMMA = $-.37$ $r = -.27$ (sig. auf .0001)
Forderung einer härteren Verbandsstrategie bei Interessenkonflikten	(N = 323) 66	(N = 411) 61	(N = 162) 39	CHI ² sig. GAMMA = $-.27$ $r = -.18$ (sig. auf .001)

N bezieht sich je auf die gesamte Positionsgruppe.

¹⁴ Allerdings sind hier nur die augenfälligsten Restriktionen angesprochen, nicht jedoch die Grundbedingungen aller lohnabhängigen Arbeit, welche bestimmte Handlungsalternativen (in Richtung Selbstbestimmung, etc.) bereits vorgängig ausschliessen.

Zusammen mit der Position werden oft das *Einkommen* und die *Ausbildung* zu einer gemeinsamen Statusvariablen verknüpft. Tatsächlich besitzen beide Merkmale ähnlich gerichtete Auswirkungen auf die Interessenorientierung wie die Position, wobei der Effekt der Ausbildung am schwächsten ist (sie ist, da die bürokratische Laufbahn vorherrscht, auch eher schwach mit der Position verbunden). Eine multiple Regression zeigt jedoch, dass beide Einflüsse durch den hohen unabhängigen Effekt der Position grossenteils vermittelt und daher für eine Statusdimension von geringer Bedeutung sind. Die mit der Position gesetzte Arbeitserfahrung, weniger jedoch das Einkommen, das u.a. den Handlungsraum ausserhalb der Arbeit bestimmt und Prestige verleiht, noch die Ausbildung mit ihrem legitimatoischen Charakter entscheiden primär über die Form der Interessenorientierung.

Die Position ist ferner grundsätzlich bedeutsam dafür, wie sich zugeschriebene individuelle Merkmale, soweit sich mit ihnen gewisse Unterschiede in den Markt- und Arbeitsbedingungen ergeben, in der Interessenorientierung äussern.

So wächst mit zunehmendem *Alter* nicht nur die berufliche und familiäre Integration, sondern auch der Zwang, sich mit einem beschränkten Bewegungsspielraum (geringere berufliche Mobilität, Dequalifizierung) abzufinden; integrierte Perzeptions- und Bewertungsformen dürften eine verbreitete, da Spannungen reduzierende Folge sein. Tatsächlich zeigen die älteren Befragten zunächst ein harmonistischeres und individualistischeres Muster ($r = -.16$) sowie geringere gewerkschaftliche Orientierung ($r = -.19$; sig. auf .001). Sogleich muss hier allerdings die Position, auf der man dem Betrieb eventuell länger zugehört, berücksichtigt werden: diese Zusammenhänge gelten nur für den hier dominanten Anteil der mittleren und höheren Angestellten (Bürochefs und Abteilungsleiter; die Manager haben unabhängig vom Alter ein harmonistisches Bild), keineswegs jedoch für die unteren Angestellten und die allgemein tiefer gestellten Frauen; bei den alternden Sachbearbeitern, Sekretärinnen, etc. stellt sich mit dem Aelterwerden nicht automatisch eine integrierte Perzeption ein, da sich die Verkaufsbedingungen ihrer Arbeitskraft real verschlechtern¹⁵.

b) Aufgrund von *Merkmalen der Arbeitssituation* selbst kann nun die Bedeutung der Arbeitspraxis, deren Struktur durch Position und Funktion teilweise festgelegt ist, direkter untersucht werden.

Ein Mass für die erfahrene Restriktivität ist mit der (erfragten) *Standardisierung* des Arbeitsablaufs gegeben; diese dürfte – über die Verallgemeinerung grundlegender Arbeitserfahrungen – in besonderem Masse die Strukturierung der Umwelt anleiten. Wie Tabelle 4 zeigt, fördert ein hochstandardisierter Arbeitsablauf (d.h. bei über 70% der unteren wie auch der weiblichen Angestellten) primär die Organisierungsperspektive; angesichts der hohen Handlungsbeschränkungen drängen sich zur Durchsetzung der Interessen kollektive Mittel auf; demgemäss

¹⁵ Die Geschlechtszugehörigkeit zeigt fast keinen selbständigen Einfluss auf die Interessenorientierung; die Tatsache, dass Frauen in dieser Untersuchung stärker gewerkschaftlich orientiert sind als Männer, rührt daher, dass sich die betriebliche Hierarchie im Geschlechterverhältnis reproduziert (Frauen stehen zu 71% auf unterster Position, Männer hingegen nur zu 26%).

Tabelle 4. Interessenorientierung nach Standardisiertheit des Arbeitsablaufs.
(Anteil an den Mitgliedern der jeweiligen Untergruppe mit der betreffenden Orientierungsweise – in %).

	Standardisiertheit		
	hoch	tief	
Konfliktive Perzeption des Interessenverhältnisses	(N = 412) 38	(N = 458) 22	CHI ² sig./GAMMA = .29 r = .16 (sig. auf .001)
Bestimmung kollektiver Mittel zur Interessendurchsetzung	(N = 364) 44	(N = 418) 23	CHI ² sig./GAMMA = .39 r = .24 (sig. auf .0001)

N umfasst jeweils alle Angestellten eines bestimmten Niveaus der Standardisiertheit.

werden bei hoher Standardisiertheit auch die gewerkschaftlich vertretenen – materiellen wie ideellen – Zielsetzungen plausibler ($r = .19$ bzw. $r = .22$, sig. auf .0001). Etwas weniger deutlich setzt sich hohe Standardisiertheit in eine konfliktive Perzeption um (auch nicht in der Form einer Forderung nach kompromissloser Verbandsstrategie); offenbar werden die 'gewohnten' Restriktionen nicht unbedingt als Ausbeutung interpretiert.

Neben den Organisatorischen und technischen Bedingungen dürften auch die am Arbeitsplatz vorherrschenden *Interaktionsmuster* die Interessenorientierung formen; so ist anzunehmen, dass häufiges kooperatives Interagieren in ähnlicher struktureller Lage eher dazu führt, dass die gemeinsame betriebliche und sozioökonomische Interessenlage wahrgenommen wird, während ausgeprägte vertikale Interaktion das Gegenteil bewirkt.

Da jedoch die horizontale Interaktion unzulänglich operationalisiert worden ist, bleiben als Hinweise auf die Interaktionsstruktur nur der angegebene *Kontakt* mit der *Geschäftsleitung* sowie mit *Kunden*; hier zeigen sich allerdings die erwarteten Muster: wer am Arbeitsplatz viel mit der Geschäftsleitung zu tun hat, neigt zu harmonistischer Perzeption ($r = .14$), da die Nähe zur autoritären Entscheidungsinstanz Prestige bietet; deutlicher noch werden individuelle Mittel für die Interessendurchsetzung als angemessen betrachtet ($r = .20$), da das individuelle Bewährungsverhältnis eine traditionelle ideologische Bedeutung in der Rollendefinition und Verortung der Angestellten besitzt; und dementsprechend betont man anstelle von gewerkschaftlichen Forderungen ($r = .18$) eher die berufsständischen Gehalte ($r = .12$; alle sig. auf .001). Dieselben Tendenzen zeigen sich beim Kundenkontakt, wo der Angestellte faktisch Betriebsinteressen vertritt.

Diese Zusammenhänge sind allerdings stark durch die Position vermittelt: höherer Status bringt meist mehr Vertretungsfunktionen im Aussenkontakt wie auch integrative Zwänge in der vertikalen Interaktion mit sich.

c) Die *wirtschaftliche Krise* hat meist – durch die Unternehmensleitung vermittelte und "begründete" – Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen; diese äussern sich für die Arbeitskraft entweder in verschärften Restriktionen oder in genereller Bedrohung ihrer materiellen Absicherung. Solche Eingriffe dürften

im Erfahrungshorizont ihre Spuren hinterlassen. Wie allerdings Tabelle 5 zeigt, begünstigt die Betroffenheit in Form von *Arbeitslosigkeit*, etc., worin am deutlichsten die Lohnabhängigkeit erfahren wird, ausschliesslich eine konfliktivere Perzeption des Verhältnisses zu den Unternehmern, nicht aber eine stärkere Organisierungsperspektive; bei diesen betroffenen – und mehrheitlich unteren – Angestellten bestehen nicht einmal spezifische Erwartungsmuster ihrem Verband gegenüber: weder als vermehrte Forderung nach kompromissloser Strategie noch als verstärkte Orientierung an den Zielsetzungen gewerkschaftlichen Ursprungs. Genau dasselbe Muster einer erhöhten, aber von jeglicher pragmatischer Perspektive isolierten Konfliktivität zeigt sich auch bei jenen, die durch *materielle Einbussen* (Kürzung von Zulagen oder Lohn, Kurzarbeit, etc.) betroffen sind. Diese besondere Perspektivlosigkeit ist, angesichts der kollektiven Ausmasse der Krisenfolgen, gewiss auch darauf zurückzuführen, dass der Verband zur Bekämpfung von Krisenfolgen nicht sehr instrumentell erscheinen mag.

Tabelle 5. Interessenorientierung nach Betroffenheit durch Krisenfolgen: Entlassung, Arbeitslosigkeit oder grössere Schwierigkeiten bei der Stellensuche. (Anteil aller Betroffenen bzw. Nicht-Betroffenen mit der betreffenden Orientierungsweise – in %).

	Nicht betroffen	betroffen	
Konfliktive Perzeption des Interessenverhältnisses	(N = 777) 26	(N = 124) 46	CHI ² sig. r = .17 (sig. auf .001)
Bestimmung kollektiver Mittel zur Interessendurchsetzung	(N = 695) 32	(N = 110) 40	CHI ² n. sig. r = .06 (n. sig.)
Forderung einer härteren Verbandsstrategie bei Interessekonflikten	(N = 788) 59	(N = 130) 62	CHI ² n. sig. r = .03 (n. sig.)

N bezieht sich je auf alle Betroffenen bzw. Nicht-Betroffenen.

d) Die interessengeleiteten Bewusstseinsformen werden zwar in der unmittelbaren Arbeitspraxis geprägt; jedoch ist die kooperative und technische Integration immer auch bestimmt als Sozialisation in die *Gegebenheiten der Betriebsstruktur* (Grösse, Hierarchie, Betriebspolitik, etc.), vor deren Hintergrund sich typische Orientierungsformen entwickeln.

Unter den Kontextmerkmalen dürfte die *Betriebsgrösse* eine primäre, auch für die strukturellen Merkmale¹⁶ grundlegende Bedeutung haben: in Grossbetrieben ist es wohl eher möglich, die meist in höherem Ausmass standardisierten Tätigkeiten unter dem Aspekt einer gemeinsamen Interessenlage wahrzunehmen; auch ist wohl eher eine Tradition der Interessenvertretung unter den Arbeitskräften gegeben. Allerdings ist als Gegenteilendenz zu beachten, dass in grösseren Betrieben auch mehr

¹⁶ Leider fehlen nähere Informationen zur Form der Hierarchie.

Ressourcen für integrative Strategien der Betriebsleitung (z.B. attraktivere Lohnpolitik) verfügbar sind. Letztere Tendenz dürfte dafür verantwortlich sein, dass zunehmende Betriebsgrösse nur schwach die Organisierungsperspektive erhöht (kollektivistische Mittelwahl: $r = -.10$; gewerkschaftliche Ausrichtung: $r = -.13$; beide sig. auf .01) und die Perzeption des Interessenverhältnisses kaum beeinflusst.

Zusätzlich zu dieser vermuteten Gegenteilstendenz muss auch die Tatsache, dass sich unter den Befragten nicht weniger als zwei Drittel leitende Angestellte (Bürochef und höher) mit entsprechend integrierter Perzeption befinden, auf die obigen Zusammenhänge drücken; und dies umso mehr noch, als die Bedeutung der Position etwa hinsichtlich des Dispositionsbereichs und Prestiges selber noch von der Betriebsgrösse abhängt: je grösser der Betrieb, desto ausgeprägter noch die harmonistische Perzeption bei arbeitsleitenden Angestellten. Nur bei unteren Angestellten und Frauen (sowie tendenziell bei den Bürochefs) wird in grösseren Betrieben die Organisierungsperspektive (v.a. auch die gewerkschaftliche Ausrichtung) etwas wahrscheinlicher, ohne dass jedoch die Perzeption des Interessenverhältnisses noch konfliktiver würde.

Es dürfte für die Interessenorientierung ferner von Bedeutung sein, ob die Betriebsstruktur Möglichkeiten für minimale Eingriffe von der Basis her bietet; so ist denkbar, dass *Institutionen innerbetrieblicher Interessenorganisation* (Hausverbände, Angestelltenkommissionen) eine Sozialisation in interessengeleitete Bewusstseins- und Praxisformen begünstigen. Die Erwartung lässt sich nur schwach bestätigen; so zeigt sich, wenn solche Institutionen vorhanden sind, lediglich eine leichte Tendenz zur Bevorzugung kollektiver Mittel ($GAMMA = .16$). Dies mag damit zusammenhängen, dass diese Institutionen v.a. in grösseren Betrieben auftreten und dort häufig in die Betriebspolitik integriert sind, sodass eine kompromisslosere Interessenvertretung ausser Betracht fällt.

5.4. Übersicht: Strukturelle Lage und Interessenorientierung

Anhand einer integrierteren Darstellung der bisher angesprochenen Zusammenhänge soll hier die generelle Frage wiederaufgenommen werden: in welcher Weise sich die strukturelle Lage im Produktionsprozess über ihre Momente (Arbeitssituation, kontextuelle und individuelle Bedingungen) in eine Wahrnehmung und Artikulation der Interessenlage umsetzt. Zu diesem Zweck wurde, ausgehend von den Elementen der Interessenorientierung, die unabhängige Bedeutung der einzelnen situativen Faktoren untersucht; in den nachfolgenden Regressionsmodellen ist die Erklärungskraft der wichtigsten Faktoren im Vergleich ersichtlich¹⁷.

Die grundsätzliche Wahrnehmung von *Konfliktivität*, ein eher abstraktes, kognitiv strukturierendes Moment der Interessenorientierung, lässt sich relativ schlecht aus den verfügbaren Faktoren erklären. Ob Interessengegensätze perzi-

¹⁷ Verwendet wurde eine multiple Regressionsanalyse für kategoriale Faktoren (Multiple Classification Analysis auf varianzanalytischer Grundlage) im Rahmen des Programmpaketes SPSS.

Tabelle 6. Einfluss der strukturellen Lage auf die Elemente der Interessenorientierung.

Partielle Regressionskoeffizienten

	Betrieb- liche Position	Standardi- siertheit der Arbeit	Betriebs- grösse	Alter	Krisenbe- troffenheit materielle Einbussen	Erkl. Var. R ²	N
Perzeption des Interessenver- hältnisses	.16*	.10	.08	.14*	.11*	10%	839
Mittelwahl zur Interessen- durchsetzung	.21**	.18**	.14	.09	Funktion am Arb.platz: .10 (ebenso)	15%	672
Gewerkschaftl. Ausrichtung materiell	.37**	.06	.11	.11	.17	17%	672

*sig. auf .01, **sig. auf .001.

piert werden, hängt aber dennoch primär von jenen Merkmalen ab, die für die betriebliche Interessenlage fundamental sind und die Arbeitserfahrung formen: Position, Standardisiertheit und Interaktionsmuster (wobei der Einfluss der Position die andern grossenteils vorwegnimmt). Unter den individuellen Attributen behält einzig das Alter einen gewissen selbständigen Einfluss, der allerdings in seiner Wechselwirkung mit der erreichten Position verstanden werden muss. Von den Kontextmerkmalen ist allein die Betriebsgrösse bedeutsam, allerdings in widersprüchlicher Weise; in grösseren Betrieben mag zwar eher eine Interessenvertretung institutionalisiert sein, während aber zugleich integrative Strategien an Bedeutung gewinnen dürften.

Speziell zu erwähnen ist die Krisenbetroffenheit (durch materielle Einbussen, Arbeitslosigkeit, etc.): sie setzt sich einzig in eine konfliktivere Strukturwahrnehmung um, nicht aber in eine entsprechende pragmatische Perspektive; so besteht keine besondere Erwartung an den Verband. Der punktuelle und unerwartet schwache Effekt solcher Betroffenheit deutet darauf hin, dass die z.T. schwerwiegenden Eingriffe in die individuelle Reproduktion offiziell – und auch vom Verband her – mit Hinweis auf ein wirtschaftliches "Allgemeininteresse" und die aktuelle Lage recht erfolgreich legitimiert werden. Auch werden die einseitige Instrumentalität des Verbandes und die faktische Isolation den Krisenbetroffenen auf seine "individuellen Kräfte" zurück.

Die *Organisierungsperspektive* bestimmt sich am direktesten durch die objektive Interessenlage: wie in Tab. 6 ersichtlich fördern hier, neben der Position, v.a. auch die täglich erfahrenen Restriktionen (Standardisiertheit, Funktion¹⁸) eine Wahl kollektiver Mittel zur Ueberwindung der strukturell gesetzten

¹⁸ Ein weiteres Merkmal der Arbeitssituation, die Interaktionsmuster, zeigen hier nur einen geringen selbständigen Einfluss (grossenteils vorweggenommen durch die Position und Standardisiertheit). Da insgesamt die Arbeitssituation nur sehr grob erfasst worden ist, wird hier auf die jeweilige Funktion am Arbeitsplatz zurückgegriffen (erhoben über die

Handlungsschranken. Einen ähnlichen selbständigen Effekt besitzt hier die Betriebsgrösse mit ihren strukturellen Implikationen, und zwar am deutlichsten bei den unteren Angestellten.

Etwa denselben Bestimmungen unterliegt die Ausrichtung an – traditionellerweise – gewerkschaftlich vertretenen materiellen Forderungen und strategisch-ideellen Zielsetzungen: sie erweist sich v.a. den ausführenden Angestellten auf unterster Position als plausibler, wobei der dominierende Effekt der Position auch hier die Bedeutung der Arbeitsbedingungen vorwegnimmt.

Insgesamt drücken sich die betriebliche Interessenlage (Position) und die damit verbundenen Restriktionen viel deutlicher in der Orientierung an Mitteln und Zielen zur Ueberwindung konkreter Misstände aus als etwa darin, dass Interessengegensätze und fundamentale Konfliktpotentiale perzipiert würden.

6. BEWUSSTSEINSFORMEN ALS KULTURELLE EINFLUSSFAKTOREN VON INTERESSENORIENTIERUNG

6.1. Operationalisierung und Häufigkeitsverteilung

6.1.1. Wertorientierung

Zum einen wurde die globale Einstufung der Wichtigkeit des Arbeitsbereichs erfragt: 18 % der Befragten sehen den Arbeitsbereich als wichtigsten Lebensbereich; 77 % betrachten neben Arbeit und Beruf auch andere Dinge als wichtig, und nur 5 % bekennen sich zum alleinigen Motiv, Geld verdienen zu wollen.

Neben dieser globalen Einschätzung versuchten wir zu erfassen, wie das individuelle Bewusstsein den Arbeitsbereich inhaltlich strukturiert.

Die Befragten haben 9 vorgegebene Aspekte der unmittelbaren Tätigkeit, des Interaktionsumfeldes, sowie der materiellen Bedingungen nach ihrer persönlichen Wichtigkeit bewertet¹⁹.

Deutlich dominieren auch für diese Angestellten die Qualitäten, wie sie seit je her für die "Selbstentfaltung" und "Identität" als zentral gegolten haben: Arbeitsinhalt und Selbständigkeit in der Arbeit sind je zu fast 50 % als wichtige Aspekte, kaum dagegen als unwichtige genannt worden; etwas weniger wichtig sind Lohn (36 %) und Arbeitsklima (28 %), während die übrigen materiellen Bedingungen (Sozialleistungen, Arbeitszeit) sowie die interaktiven (Verhalten der Vorgesetzten, Mitsprache) und die Aufstiegschancen generell wenig und dabei überwiegend als unwichtige Aspekte genannt wurden.

Wie schon bei der Interessenorientierung wurde auch die Struktur der Bewertung des Arbeitsbereichs mittels MDS analysiert. Als Hauptdimensionen liess sich die

Bezeichnung der Tätigkeit, also z.B. als Sekretärin, Buchhalter, Kassier etc.). Diese Variable vereinigt eine Vielfalt möglicher Bestimmungen der Arbeitssituation wie den Entscheidungsspielraum, die erforderliche Qualifikation, Kooperationsformen, etc., und hat somit eher qualitative Bedeutung.

¹⁹ Unter den insgesamt 9 Aspekten sollte der wichtigste und der zweitwichtigste sowie ein oder mehrere unwichtige Aspekte ausgewählt werden.

extrinsische (Lohn, Arbeitszeit, Sozialleistungen)²⁰ versus *intrinsische* (Arbeitsinhalt, Aufstiegschancen) Arbeitsorientierung reproduzieren.

Die Frage, ob in der zunehmend restriktiven Angestelltenarbeit die traditionelle Wertverbundenheit einem objektiv gesetzten *Instrumentalismus* im Verhältnis zur Arbeit weichen werde, ist hier aufgrund von Unterschieden in Position und Standardisiertheit des Arbeitsablaufes überprüft worden.

Zwar hat "Arbeit" als globaler Wert eine deutlich geringere Bedeutung für untere, ausführende Angestellte (sie äussern das alleinige Motiv "Geldverdienen" signifikant häufiger); jedoch kann bei den einzelnen Arbeitsaspekten kaum von einer instrumentalistischen Relevanzverlagerung die Rede sein: sowohl für untere Angestellte wie für die generell schlechter gestellten Frauen (monotonere, schlechter bezahlte Arbeit, etc.) sind die traditionellen Angestelltenwerte noch unter den 4 wichtigsten Arbeitsaspekten (Arbeitsinhalt als wichtigster); dies als weiterer Hinweis auf ihre ideologische, erfahrungsenthobene Bedeutung. Der spezifische Erfahrungshintergrund unterer und weiblicher Angestellter schlägt sich einzig darin nieder, dass sie die interaktiven Aspekte etwas höher bewerten (Arbeitsklima, Vorgesetzte, auf Kosten von Selbständigkeit und Aufstiegschancen).

6.1.2. Kognitive Orientierung

Hinweise auf die kognitive Orientierung werden hier der spezifischen Verknüpfung von Vorstellungen über strukturelle Möglichkeiten und Schranken individueller Mobilität mit Selbstbildaspekten (z.B. Grad an Verantwortung für die eigene Lebenslage, Leistungsmotivation) entnommen.

84 % stimmen der Ansicht zu, wonach die Aufstiegschancen des heutigen Angestellten nach wie vor gut seien bei ausreichender Anstrengung und Ausbildung (nur 1 % ist ganz dagegen). Dieses sozialisierte Bild einer offenen Struktur²¹ findet seinen komplementären Ausdruck in den Ansichten darüber, welche Faktoren für das *persönliche Vorwärtkommen* verantwortlich seien: jeweils mehr als 90 % halten den persönlichen Einsatz, Ausbildung, Berufserfahrung, etc., für ausschlaggebend, d.h. jene Faktoren, die dem persönlichen Willen unterstellt sind und gemäss SKV-Maximen die bestmögliche "Selbstverwirklichung" verbürgen. Während daneben noch etwa 60 % die wirtschaftliche Lage und persönliche Beziehungen für wichtig halten, gelten dagegen Geschlecht und Herkunft – als hoffnungslos zugeschriebene Merkmale – der grossen Mehrheit (73 % bzw. 79 %) als unwichtig.

Dabei bestehen weder geschlechts- noch positionsspezifische Unterschiede, mit der einzigen Ausnahme, dass untere und jüngere Angestellte stärker die persönlichen Beziehungen betonen; während das Management aus Gründen der Legitimation primär auf die Persönlichkeit setzt.

²⁰ Diese 3 Aspekte wurden zu einem Index der extrinsischen Arbeitsorientierung aufsummiert.

²¹ Im folgenden bezeichnet als offenes Gesellschaftsbild.

Auch hier wurden aus den 9 Aspekten mittels MDS typische Gruppierungen von ähnlichen Mobilitätsfaktoren gebildet; entsprechend der Hauptdimension "Leistung versus Zuschreibung" wurde ein Index der *Leistungsorientierung* konstruiert²².

6.1.3. Zur Interpretation dieser dominanten ideologischen Muster

Die beiden zentralen Angestelltenwerte besitzen eine hohe legitimatorische Bedeutung (wie sich gezeigt hat, ist man mit diesem "Wünschenswerten", d.h. mit Arbeitsinhalt und Selbständigkeit zugleich hochgradig "zufrieden"), und dies umso mehr, als der Blick auf die unmittelbare Tätigkeit beschränkt bleibt und gleichzeitig die Werte in ihrer Diffusität nicht unbedingt real aufgelöst sein müssen. Die eindeutiger beurteilbaren Aspekte dagegen sind entweder betriebspolitisch leichter manipulierbar (Lohn) oder generell unthematisch (Mitsprache). Insgesamt ergeben sich also Hinweise auf eine im Rahmen des "Angebotenen" recht integrierte und der traditionellen Angestelltenideologie verhaftete Orientierungsweise dieser Akteure; wobei bedacht werden muss, dass die standardisierte Vorgabe ausgewählter Gesichtspunkte Gefahr läuft, differenziertere und eventuell handlungsrelevante Artikulationen zu übergehen.

Auch das vorherrschende, von konkreter Aufstiegserfahrung unabhängige Muster einer Leistungsorientierung dürfte eine hohe ideologische Bedeutung für die Legitimierung der hierarchisch – autoritären Strukturen in der Arbeitsorganisation beinhalten: man nimmt auch im beschränktesten Handlungsraum die Arbeitsanforderungen noch unter dem Gesichtspunkt persönlicher Bewährung (Leistungsmotiv) wahr. Die Erwartung jedoch, wonach sich die Perzeption eines offenen Handlungsraumes zugleich mit intrinsischer Wertorientierung verbinden müsse, kann hier nur schwach bestätigt werden (Pearson $r = .11$, sig. auf .01), da die Wertorientierung nur minimal und die kognitive Orientierung kaum vom Erfahrungshintergrund abhängen.

6.2. Zusammenhangsanalyse

Unsere Vorstellungen gehen dahin, dass zentrale Bewusstseinsmuster in einem inhaltlichen Zusammenhang zueinander stehen und durch eine übergeordnete Bewusstseinsstruktur werden. Es kann angenommen werden, dass bestimmten kulturell verankerten Orientierungsmustern (Wertorientierung, kognitive Orientierung) eine unabhängige Bedeutung für die Interessenorientierung zukommt. Darum erwarten wir einen Zusammenhang zwischen diesen Orientierungsmustern und der Strukturierung der Arbeitsumwelt nach Zielen und der Perzeption angemessener Mittel.

²² Die Leistungsfaktoren (Ausbildung, Berufserfahrung, Persönlichkeit, Initiative) wurden mit positivem und die Zuschreibungsfaktoren (Herkunft, Beziehungen, Konjunktur, Geschlecht) mit negativem Vorzeichen aufsummiert.

Entsprechende Zusammenhänge lassen sich – allerdings auf mässigem Niveau – nachweisen (Tab. 7). So verknüpft sich eine extrinsische Arbeitsorientierung v.a. mit einer ausgeprägten gewerkschaftlichen Ausrichtung und der Perzeption von Interessengegensätzen.

Tabelle 7. Einfluss kultureller Faktoren auf die Elemente der Interessenorientierung.

	Wertorientierung		Kognitive Orientierung			
	Wichtig- keit des Arbeits- bereichs	extrins. Arbeits- orien- tierung	Offenheit d. Gesell- schafts- bildes	Leistungs orientie- rung	Relative Zufrieden- heit	Erkl. Varianz
(a) Pearson r						
Perzeption d. Interessen- verhältnisses (konfliktiv)	-.19**	.10*	-.18**	-.17**	-.27**	
Mittelwahl zur Interessen- durchsetzung (kollektiv)	-.16**	.05	-.06	-.15**	-.24**	
Gewerkschaftl. Ausrichtung materiell	-.24**	.22**	-.13**	-.20**	-.26**	
(b) Regressionsmodell (MCA)						
Perzeption d. Interessen- verhältnisses	.16**	.10	.13*	.10	.21**	15,1%
Mittelwahl zur Interessen- durchsetzung	.16**	.01	.01	.13	.19**	9,6%
Gewerkschaftl. Ausrichtung materiell	.21**	.14*	.11*	.15*	.16*	17,9%
(c) Zusätzliche Erklärungskraft der kulturellen Faktoren zu den situativen Bedingungen (Modell Tab. 6)						
	Zusätzlich erkl. Varianz		Prozentuale Erhöhung der erkl. Varianz		Gesamthaft erkl. Varianz durch sit. und kult. Faktoren	
Perzeption d. Interessen- verhältnisses	10,1%		+ 110%		19,3%	
Mittelwahl zur Interessen- durchsetzung	3,4%		+ 23%		18,1%	
Gewerkschaftl. Ausrichtung materiell	6,8%		+ 33%		27,6%	

*sig. auf .01, **sig. auf .001.

Auf einem ähnlichen Niveau sind auch die Zusammenhänge zwischen kognitiver Orientierung und der Interessenwahrnehmung: bei einem offenen Gesellschaftsbild und einer starken Leistungsorientierung werden vermehrt individuelle Kanäle der Interessendurchsetzung perzipiert, und aufgrund der durch die Leistungsorientierung legitimierten Betriebshierarchie ergibt sich eine geringe Konfliktivität. Ebenso zeigt sich bei Angestellten mit einem solchen kognitiven Orientierungsmuster eine geringe gewerkschaftliche und eine ausgeprägte berufsständische Ausrichtung.

Als weiterer bedeutsamer Faktor hat sich die relative Zufriedenheit²³ (wobei ein geringer Wert als Unzufriedenheitspotential interpretiert werden kann) erwiesen: bei Unzufriedenheit ist in der Tendenz eine konfliktive Organisierungsperspektive feststellbar.

Insgesamt zeigt sich bei allen Elementen der Interessenorientierung ein unabhängiger Einfluss von kulturellen Faktoren. Am stärksten geprägt durch diese Faktoren ist der eher kognitive Aspekt, d.h. die Wahrnehmung von Interessengegensätzen: hier wird die durch die situativen Faktoren erklärte Varianz durch den Beizug der kulturellen Momente mehr als verdoppelt. Andererseits zeigt sich der geringste Einfluss bei dem eher pragmatischen Aspekt, nämlich der Mittelwahl: es ist primär die strukturelle Lage (situative Faktoren) welche die Organisierungsperspektive bestimmt während die kulturellen Faktoren die erklärte Varianz nur um 3,2% erhöhen.

7. ERWEITERUNG DER STRUKTURTHEORETISCHEN ERKLÄRUNG: FUNKTION VON BEWUSSTSEINSFORMEN

Innerhalb der Konzeption von Interessenorientierung beansprucht die Strukturierung der Umwelt, insbesondere die Wahrnehmung strukturell verankerter Interessengegensätze, eine grundlegende Rolle: erst vor dem Hintergrund einer harmonistischen oder konfliktiveren Perzeption erweisen sich, so die theoretische Vorstellung, bestimmte Umrisse der eigenen Interessenlage (z.B. ihre Personifizierung vs. Ausweitung auf alle Lohnabhängigen) und entsprechende Handlungsentwürfe als evident²⁴.

Nun hat sich dieser – funktionale – Voraussetzungscharakter der Strukturwahrnehmung in den vorangehenden Analysen nicht zwingend nachweisen lassen; so kann unter bestimmten Bedingungen eine ausgeprägtere Organisierungsperspektive vorliegen, ohne dass eine latente Konfliktivität des Interessenverhältnisses über-

²³ Es wurde die Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen nach der bewerteten Wichtigkeit gewichtet (die Kombination wichtig – sehr zufrieden erhält dabei den höchsten, wichtig- unzufrieden den tiefsten Wert) und zu einem globalen Index aufsummiert.

²⁴ Damit ist allerdings nicht gemeint, dass eine Organisierung nur dann plausibel werden könne, wenn zuvor das Verhältnis zu den Unternehmern als – innerhalb erlaubter Praxisformen – unüberwindliches Ausbeutungsverhältnis erfahren worden ist. Bereits der SKV selber spricht gegen eine solche Voraussetzung.

haupt perzipiert wird; auch wird letztere Perzeption eher schlecht aus der strukturellen Lage heraus erklärt. Dafür mag es verschiedene Gründe geben:

1) Die Frage nach der Perzeption des Interessenverhältnisses erfasst nur einen abstrakten, wenn auch zentralen Aspekt der Strukturierung der Umwelt nach Ausbeutungsverhältnissen. Die subjektive Relevanz solcher weiterreichenden Strukturzusammenhänge (globaler Gegensatz der Interessen) kann jedoch nicht einfach vorausgesetzt werden; vielmehr wäre ihr genetischer Stellenwert, d.h. ihr Verhältnis zu zugrundeliegenden Verarbeitungsregeln (sozialisierte Codes) zu untersuchen. Es ist jedoch nicht ohne weiteres möglich, aufgrund einer schriftlichen Befragung, die primär Oberflächenstrukturen, also bereits synthetisierte Bilder und Bewertungsmuster liefert, Tiefenstrukturen (Codes) herauszuarbeiten; damit wird es allerdings schwierig, das funktionale Verhältnis von Orientierungselementen näher zu bestimmen.

2) Es ist jedoch nicht die blosse formale Abstraktheit dieser Perzeption, die ihre Wahrscheinlichkeit verringert, vielmehr wird sie – wie auch die zugrundeliegenden Codes – auf ideologischer Ebene (v.a. bei SKV-Mitgliedern) direkt behindert: das dominante Leitbild des staatlich garantierten Interessenpluralismus, worin die Arbeitnehmervvertretung als einer unter vielen gleichberechtigten Interessenverbänden auftritt, unterwirft die Perzeption strukturell verankerter, unvereinbarer Ansprüche einer viel stärkeren normativen Kontrolle als etwa die Organisierungsperspektive, die praktisch auf einen sozialpartnerschaftlich ausgerichteten Verband verwiesen ist. Daher kann die Orientierung an gewerkschaftlichen Gehalten nicht *per se* schon eine reflektierte Interessenlage ausdrücken; bezeichnenderweise wird dort, wo infolge massiver Eingriffe in die individuelle Reproduktion die "Sozialpartnerschaft" aufbricht, die pragmatische Perspektive nicht angeglichen, da die exemplarischen Aktionsformen fehlen.

Gerade bei kaufmännischen Angestellten dürfte dieser ideologische Kontext eine bedeutsame Rolle in der Interpretation der eigenen strukturellen Lage spielen; so ist davon auszugehen, dass die – auch bei den Befragten zentralen – Bewusstseinsformen (traditionelle Wertorientierung und das Bild einer offenen Struktur) nicht unbedingt mit der Perzeption objektiver Interessengegensätze vereinbar sind. Es wird anschliessend in Erweiterung der strukturtheoretischen Erklärung untersucht, welche Bedeutung diesen stabileren ideologischen Orientierungshilfen bei der Umsetzung erfahrener Restriktionen in Interessenorientierung zukommt.

7.1. *Zur Rolle der Angestelltenwerte in der Verarbeitung von Arbeitserfahrungen*

Die zentralen Werte im Arbeitsbereich, "Selbständigkeit" und "Arbeitsinhalt", mit ihrer traditionellen Bedeutung für die "Selbstentfaltung" des Angestellten sind in ihrer Geltung – wie gezeigt – relativ unabhängig vom Ausmass der erfahrenen Restriktionen am Arbeitsplatz. Um nun umgekehrt ihre Rolle in der Umsetzung von Arbeitserfahrungen zu überprüfen, wurde der Zusammenhang zwischen Standardisiertheit des Arbeitsablaufs und Interessenorientierung

danach spezifiziert, ob die Werte hoch oder tief eingeschätzt werden (Tabelle 8). Hier zeigt sich klar:

Tabelle 8. Perzeption des Interessenverhältnisses (Angestellte-Unternehmer) nach Standardisiertheit; kontrolliert nach Orientierung an Angestelltenwerten.

Perzeption des Inter- essenverhältnisses	"Selbständigkeit"			
	Hoch bewertet (N = 312)		Eher tief bewertet (N = 331)	
	Standardisiertheit hoch (114)	tief (198)	Standardisiertheit hoch (172)	tief (159)
– Harmonistisch	78	82	67	84
– Konfliktiv	22	18	33	16
	100%	100%	100%	100%
	CHI ² nicht sig.		CHI ² sig. auf .0001	
	GAMMA = –.12		GAMMA = –.43	
	Zero-order GAMMA = –.31/Partial GAMMA = –.30			

Wer "Selbständigkeit" hoch bewertet, setzt die erfahrene Restriktivität seiner Arbeitspraxis deutlich schwächer in eine konfliktive Perzeption um; d.h. der Zusammenhang (GAMMA) reduziert sich deutlich bzw. der Anteil an Angestellten mit hochstandardisierter Arbeit *und* konfliktiver Perzeption sinkt von 33 % auf 22 %, wenn "Selbständigkeit" betont wird. Dieselben Unterschiede in der Umsetzung bestehen auch beim "Arbeitsinhalt".

Offenbar wird keineswegs die Realität der Arbeitssituation nach diesen Werten bemessen, womit sich die negative Bedeutung der täglichen Restriktionen dem individuellen Bewusstsein aufdrängen müsste. Eher formen diese Werte die Interpretation der eigenen Situation derart, dass "Selbstentfaltung" als immer schon mehr oder weniger realisierbar erscheint; gerade weil diese Werte einen geringen Realitätsbezug haben (hohe Diffusität), kann man sich auch unter restriktivsten Bedingungen an ihnen orientieren, damit den realen Handlungsraum subjektiv aufbessern²⁵ und die – für das Selbstbild und die Absetzung von den Arbeitern funktionale – Angestelltenidentität aufrecht erhalten. Dabei werden zugleich die in der Arbeitssituation angelegten Gründe für eine konfliktivere Interessenorientierung vorgängig entschärft.

Nicht nur die objektiv angelegte Konfliktivität wird jedoch bei entsprechender Wertorientierung harmonisiert, auch resignative Tendenzen, wie sie angesichts der realen Beschränkung des Handlungsraumes aufkommen, werden unterbunden: die Tendenz, hohe Restriktivität in der Arbeitssituation auf das Bild einer geschlossenen Struktur zu generalisieren, worin die individuelle Mobilität von zu-

²⁵Die Befragten sind mit diesen Aspekten der Arbeitsqualität denn auch unabhängig von den realen Bedingungen überwiegend "zufrieden".

geschriebenen Faktoren abhängt (geringere Leistungsmotivation), schwächt sich unter dem Einfluss der Angestelltenwerte deutlich ab. Und ebenso wird die bei bereits standardisiertem Arbeitsablauf naheliegende Erwartung, der Angestellte habe keine Möglichkeit, die Büroautomation zu beeinflussen, bei starker Wertorientierung in optimistischere Einstellungen umgewandelt.

Die harmonisierende Funktion der Angestelltenwerte besteht somit darin, situativ angelegte Konfliktpotentiale zu entschärfen, resignative Tendenzen zu unterbinden und damit negative Folgen für den Arbeitsprozess ("Kooperationsentzug", Mangel an "Initiative und Verantwortlichkeit") zu verhindern; über eine integriertere Perspektive werden die Arbeitskräfte auch faktisch in einen Herrschaftsbereich integriert, der ihrer "Selbstentfaltung" eigentlich keinen Platz lässt.

7.2. Funktion von Strukturvorstellungen

Als weiteres dominantes (kognitives) Orientierungsmuster, das ebenfalls in seiner Geltung vom konkreten Erfahrungshintergrund relativ unabhängig ist, hat sich das Bild einer offenen Struktur erwiesen, worin die Mobilitätschancen auf individuelle Leistung zurückgeführt werden. Es soll auch hier die Funktion dieser, für die Interpretation der eigenen Handlungsmöglichkeiten bedeutsamen Musters in der Verarbeitung von Arbeitserfahrungen untersucht werden.

Daher wird wiederum der Zusammenhang zwischen Standardisiertheit und der Interessenorientierung (wobei sich hier bei der Mittelwahl die deutlicheren Unterschiede zeigen, vgl. Tab. 9) nach dem jeweiligen Strukturbild spezifiziert. Hier sind allerdings die Zahlenverhältnisse nicht mehr so eindeutig, was sich aus der Kombination zweier Effekte erklären lässt: einerseits verknüpft sich eine höhere Leistungsorientierung (Betonung von Anstrengung, etc.) – auf beiden Niveaus der Standardisiertheit – mit der individualistischen Mittelwahl ($r = .15$,

Tabelle 9. Bestimmung angemessener Mittel zur Interessendurchsetzung nach Standardisiertheit des Arbeitsablaufs; kontrolliert nach dem Grad der Leistungsorientierung.

Bestimmung ange- messener Mittel	Beurteilung von Mobilitätsfaktoren			
	Zuschreibung betont (N = 153)*		Leistung betont (N = 122)*	
	Standardisiertheit		Standardisiertheit	
	hoch	tief	hoch	tief
– Individualistisch	48	64	58	85
– Kollektivistisch	52	36	42	15
	100 %	100 %	100 %	100 %
	CHI ² nicht sig.		CHI ² sig. auf .0001	
	GAMMA = –.24		GAMMA = –.58	
	Zero-order GAMMA = –.44/Partial GAMMA = –.40			

*nur die beiden extremen Kategorien sind berücksichtigt.

sig. auf .01), da sich beide auf die Wahrnehmung des Handlungsraums beziehen, worin der Akteur bereits als Einzelner effizient handelt; gleichzeitig steigt andererseits bei hoher Leistungsorientierung auch der Einfluss der Standardisiertheit auf die Interessenorientierung (GAMMA steigt von -.24 auf -.58); sodass sich unter den Leistungsorientierten (rechte Tabellenhälfte) jene mit gering standardisierten Arbeitsbedingungen durch einen extremen Individualismus (zu 85%) stärker abheben als auf der linken Seite. Dasselbe Bild zeigt sich, wenn man in Tabelle 9 anstelle der Beurteilung von Mobilitätsfaktoren die generelle Einschätzung von Aufstiegschancen des "heutigen Angestellten" (Chancen werden immer schlechter vs. Chancen gut bei ausreichender Anstrengung und Qualifikation) als weiteren Aspekt des Strukturbildes einsetzt²⁶.

Auch wenn Leistungsorientierung und ein offenes Strukturbild allgemein individualistische Muster der Interessenorientierung fördern, so können sie dennoch nicht die Perzeption völlig unabhängig vom realen Erfahrungshintergrund harmonisieren; d.h. ihre kognitive Funktion geht nicht ganz verloren: unter restriktiven Arbeitsbedingungen wird offenbar doch ein Widerspruch zwischen dem Ideal einer offenen Struktur, worin Anstrengung bereits den Erfolg garantiert, und der eigenen Lage wahrgenommen; dies verhindert einen ausgeprägten Individualismus und harmonistische Vorstellungen, wie sie eigentlich aufgrund des offenen Strukturbildes zu erwarten wären.

Wieso jedoch zeigen Leistungsorientierung und das Bild einer offenen Struktur, die doch genauso wie die Wertorientierung in einer ideologischen Tradition stehen und gründlich sozialisiert werden, nicht denselben Verschleierungseffekt, sodass die integrierte Perzeption trotz hoher Beschränkungen beibehalten würde? Ein Grund dürfte im unterschiedlichen Realitätsbezug liegen: anders als die Werte der "Selbständigkeit", die subjektiv bereits in der freien Verfügung über einzelne Handgriffe als eingelöst erscheinen mögen, lässt sich das ideologische Motiv des Leistungserfolgs weniger gut dazu einsetzen, das Selbstbild aufzubessern; besonders dann, wenn auf die Dauer trotz Anstrengung der Aufstieg ausbleibt und die realen Handlungsbeschränkungen umso deutlicher vor dem Bild einer offenen Struktur kontrastieren. Deshalb dürften sich andere, organisierte kollektive Handlungsformen aufdrängen.

²⁶ Ähnliches gilt, wenn auch etwas weniger ausgeprägt, für die Perzeption von Interessengegensätzen (anstelle der Bestimmung angemessener Mittel).

LITERATUR

- BRAUN, S. & FUHRMANN, J. (1970), "Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten" (Luchterhand, Darmstadt).
 FLUDER, R. & SCHOENI, W. (1980), "Bedingungen der Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter. Eine empirische Untersuchung zu Lage und Bewusstseinsformen bei Mitgliedern des Kaufmännischen Verbands (unveröffentl. Forschungsarbeit am Soziol. Institut der Universität Zürich).
 HABERMAS, J. & LUHMANN, N. (1971), "Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie – Was leistet die Systemforschung?" (Suhrkamp, Frankfurt aM).

- HACK, L. et al. (1972), Klassenlage und Interessenorientierung. Zum Konstitutionsprozess der Bewusstseinsmuster und Verhaltensstrukturen junger Industriearbeiter, *Z. für Soziol.*, 1/1 (1972) 15-30.
- KRACAUER, S. (1974), "Die Angestellten. Aus dem neuesten Deutschland" (Suhrkamp, Frankfurt aM) (2. Aufl.).
- LEITHÄUSER, T. & HEINZ, W. (1976), "Produktion, Arbeit, Sozialisation" (Suhrkamp, Frankfurt aM).
- LEMPERT, W. (1979), Zur theoretischen und empirischen Analyse der Beziehung zwischen Arbeit und Lernen, *Arbeit und Persönlichkeit* (Groskurth, P., Ed) (Rowohlt, Hamburg).
- MILLS, C.W. (1955), "Menschen im Büro. Ein Beitrag zur Soziologie der Angestellten" (Bund-Verlag, Köln).
- OBRECHT, W. et al. (1976), "A Code Theory Code. A Preliminary Report of a Pilotstudy on Individual Codes (Soziol. Inst. Zürich) (unveröffentlicht).
- PAPPI, F. & LAUMANN, E. (1974), Gesellschaftliche Wertorientierung und politisches Verhalten, *Z. für Soziol.*, 3/2 (1974) 157-188.
- SCHÜTZ, A. (1960), "Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt" (Springer, Wien).
- STEINER, H. (1967), "Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus. Zur Klassenanalyse der Angestellten in Westdeutschland" (Dietz, Berlin-O.).

SUMMARIES IN ENGLISH

Conjugal Exchange: The Problem of the Equity Norm

J. Kellerhals, F. Gretillat, P. Y. Troutot & G. Wirth

The family, and particularly the couple, frequently appear as an area of *community* exchange as opposed to *commercial* exchange. This paper examines certain structural aspects of these two forms of exchange and analyses some conditions for their compatibility. The relationship between the social positions of the actors and the forms of compatibility or of tension between the two norms are outlined. The importance, in this process, of the principle of potential reciprocity, and of the combining or dividing character of the exchange, is emphasised. (page 311)

The Development of Science, a Consequence of Mobility Processes

D. Urban

The traditional separation of an internal and external area of scientific development also bears on the different empirical objectives of the philosophy of science and the sociology of science. This paper considers another part of the internal area for sociological analysis. Therefore, on the basis of concepts of a theory of evolution, a mechanism of variation is defined which may be responsible for much of scientific growth. This is the cognitive transfer of scientific concepts and models into new contexts of scientific research.

The conditions which must be met to let the mechanism work are analyzed empirically. This is done on the basis of a concept of cognitive migration (first proposed by Mulkay) made by scientists moving into new disciplines, specialties or research areas. Supposedly, under the organizational conditions of research at German universities, cognitive migration is primarily occurring when scientists change their research institutes.

An empirical study of all German natural scientists changing university during 1974 and 1975 was made. Using some regression models, the influence of several variables on cognitive migration is studied. These variables belong to three dimensions: a) the dimension of the cognitive-institutional organization of science (variables of the scientific community); b) the dimension of the cognitive organization of science; c) the dimension of the social organization of science (variables of the research institutes). (page 329)

The Sociology of Social Work

M. Vuille

Since its genesis five or six years ago, the sociology of social work in Switzerland as elsewhere in Europe has evolved in a way characterised by two principal phases: 1) concentration around theories of deviance and the continuing rise of organisms

of social control established by the welfare state; 2) a change of orientation, centering more on reflection and discussion than on the practice of social work, notably through the concept of "people processing organisation". The first part of this paper deals with the evolution, since 1975, of a sociology of social work from its origin as a study of errant and deviant fixation to the beginnings of its practice and development; the second part is a theoretical analysis from the point of view of the relationship between the practices of social workers and officers from institutions and state organisations in which the former are integrated and which, to some extent, they legitimise. Finally, reference is made to the application of the law of filiation in Geneva — a situation in which the institution of law and the organisation of social work are exactly matched. (page 359)

The Objectives in a Study of the Implementation of Legislation

J.-D. Delley and L. Mader

For some time there has been a growing interest amongst law sociologists and political scientists for problems linked with the application and effects of laws and public programmes in general. A new research perspective concerning the execution and administration of law has developed. In Switzerland, it is the National Programme No. 6 which has given a strong impetus to this new sector. Within the framework of research financed by the National Research Fund on the execution and administration of legislation relating to the acquisition of buildings by foreigners, the authors of this article face the difficulty of defining the aims and objectives of the chosen legislation, a difficulty common to all studies of legal administration. Is the intervention of the legislator seen as the expectation of achieving determined objectives, or is it not rather the result of external pressure? What is the nature of the goals envisaged? Apart from explicit objectives, are there not, as well, hidden objectives? How can conflictual objectives or the transformation of objectives be accounted for? Starting with a concrete example, the authors propose a reply to these questions. (page 385)

A Functional Morphology of Occupational Qualifications

H. Geser

Occupational roles as well as whole cooperation systems can be classified according to their differential use of various sources of knowledge in the work process. On the basis of how cognitive patterns are created, stored and transmitted, these forms of knowledge vary on a continuum between an "internalized" pole (intuitive cognition and personal experience) and an "externalized" pole (written rules and materialized technology), while knowledge based on formal education or informal socialization occupies an intermediary position.

Synthesizing various theoretical propositions and empirical findings from occupational and organizational sociology, a generalized sociological theory of knowledge and role qualification can be formulated: by ascribing to each of the different cognitive modes a specific set of functional capacities for environmental adaptation, for solving certain types of tasks and for facilitating certain interactional and structural patterns within social systems.

Applying this theory to the analysis of contemporary society, it is possible to identify and to explain several systematic trends toward knowledge internaliz-

ation on the one hand as well as toward knowledge externalization on the other: leaving formal education in an uneasy and relatively unstable position in-between. (page 399)

The Perception of Objective Interests and the Means of Achieving It

R. Fluder and W. Schöni

The structural positions in the work process and the cultural ideology of the workers, such as value-providing orientation and cognitive orientation are of foremost interest. Typical factors in the act of work (especially the position in the hierarchy of the company and the standardisation of work) influence the forms of consciousness with a greater tendency towards the individual-harmonic or collective-conflictual forms. Otherwise, the extrinsic orientation of work and of productive performance appear as important, independent factors which determine the perception and orientation of the interests. Another important item is to know what role must be attributed to the forms of consciousness typical of employees at the time of changing professional experience. It is thus possible to demonstrate that the traditional values of employees succeed to attenuate some objective conflict potential and smooth the trend towards extreme limitation of the possibilities of action. (page 435)

INDEX VOL. 7 (1981)

Artikel/Articles	Heft Nr. Numéro	Seiten Pages
BORNSCHIER, V., Weltwirtschaft, Wachstum und Verteilung. Eine Replik zur Arbeit von Erich Weede	1	129-136
DELLEY, J.-D., MADER, L., Que faire des objectifs dans une étude de mise en œuvre de la législation?	3	383-395
DOBLER-MIKOLA, A., Determinanten der soziokulturellen Integration	2	257-277
ENDRUWEIT, G., Entwicklungssoziologische Perspektiven für die kulturelle Situation von Minderheiten in Europa	2	199-221
FISCHER, W., GILLIOZ, L., Comment faire des humains. Stratégie de normalisation et destin de classe	1	41-84
FLUDER, R., SCHOENI, W., Strukturelle Lage und dominante Bewusstseinsformen als Bedingungen der Wahrnehmung objektivierbarer Interessen	3	433-462
GESER, H., Der "Ethnische Faktor" im Prozess gesellschaftlicher Modernisierung	2	165-178
GESER, H., Eine funktional-morphologische Theorie der Berufsqualifikationen	3	397-432
GIORDANO, C., Ethnizität: soziale Bewegung oder Identitätsmanagement?	2	179-198
GONVERS, J.-P., MONNIER, L., de RAHM, G., MOTTAZ, A., La deuxième génération d'Espagnols en Suisse. Résultats et interrogations d'une enquête-participation	2	279-292
GRETILLAT, F., KELLER, J.-P., KELLERHALS, J., VONECHE, L., Une relation sans échange. Rituels du couple dans un genre de littérature populaire.	1	1-23
GREVERUS, I.-M., Ethnizität und Identitätsmanagement	2	223-232
HETTLAGE, R., Vergenossenschaftlichung in kultursoziologischer Sichtweise. Eine Studie zum Wiederaufleben abgesunkener Sinngehalte	1	85-111
KELLERHALS, J., GRETILLAT, F., TROUTOT, P.-Y., WIRTH, G., Ambigüités normatives de l'échange conjugal. Le problème de la norme d'équité	3	311-326
RYFFEL-GERICKE, C., Veränderungen in Familien mit einem Kleinkind	1	25-40
URBAN, D., Wissenschaftsentwicklung als Folge von Mobilitätsprozessen. Eine empirische Studie	3	327-355
VUILLE, M., Sociologie du travail social: Au sujet et au-delà des intentions. (Vers une analyse de l'articulation entre l'institution du droit et l'organisation du travail social)	3	357-381
WEEDE, E., Militär, Multis und Wirtschaft. Eine international vergleichende Studie unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklungsländer	1	113-127
WINDISCH, U., La structure profonde de la xénophobie. Analyse thématique ou socio-cognitive?	2	233-256
 Sonderheft/Numéro spécial		
Ethnizität und Integration/Ethnicité et intégration (H. Geser, C. Giordano, G. Endruweit, I.-M. Greverus, U. Windisch, A. Dobler-Mikola, J.-P. Gonvers/L. Monnier/G. de Rahm & A. Mottaz)	2	165-292

Buchbesprechungen/Bibliographies critiques

- BARBEY, G. (1980), "L'habitation captive (Essai sur la spatialité du logement de masse)", Coll. "Etudes urbaines et régionales", Editions Georgi, St-Saphorin (*E. Perrin*). 2 298-299
- BASSAND, M. & BRULHARDT, M.-C. (1980), "Mobilité spatiale: Bilan et analyse des recherches en Suisse", Editions Georgi, St-Saphorin (*E. Perrin*). 2 304-305
- FOSTER, C.-R. (Ed.) (1980), "Nations without a State. Ethnic Minorities in Western Europe", Praeger Special Studies, New York (*F. Höpflinger*). 2 299-300
- FRAGNIERE, J.-P. & GILLIAND, P. (Ed.) (1980), "Santé et politique sociale", Editions Delta, Vevey (*B. Duvanel*). 1 153-154
- GERDES, D. (Hrsg.) (1980), "Aufstand der Provinz. Regionalismus in Westeuropa", Campus-Verlag, Frankfurt/New York (*F. Höpflinger*). 2 299-300
- HAYIM, G.-J. (1980), "The Existential Sociology of Jean-Paul Sartre", University of Massachusetts Press, Amherst (*J.-P. Keller*). 1 154-155
- HISCHIER, G. & LEVY, R. und OBRECHT, W. (Hrsg.) (1980), "Weltgesellschaft und Sozialstruktur", Festschrift zum 60. Geburtstag von Prof. Dr. P. Heintz, Verlag Rüegger, Diessenhofen (*J. Wallimann*). 1 156-157
- JANOWITZ, M. (1978), "The Last Half-Century: Societal Change and Politics in America", The University of Chicago Press, Chicago and London (*E.-B. Hill*). 1 151-153
- KHLEIF, B.-B. (1980), "Language, Ethnicity and Education in Wales, Contributions to the Sociology of Language No. 28, Mouton Publishers, The Hague/Paris/New York (*J. Amos*). 2 301-304
- LAUBIER, P., de & FRAGNIERE, J.-P. (1980), "Droit et politique sociale", Editions Delta, Vevey (*B. Duvanel*). 1 153-154
- MORENO, F. (1979), "La herencia doctrinal y politica de Karl Marx", Editorial Salesiana, Santiago, Chili (*M.-A. Bordin*). 2 295-298
- SISMONDI, (1981), "Quatre études sur la politique sociale et le développement économique", introduction de P. de Laubier, Editions Delta, Vevey (*F. Chevallay*). 2 293-295

Fachbibliographien/Bibliographies spécialisées

- HETTLAGE, R., Status und Statuswandel der Frau. Eine Literaturauswahl (1970-1980)/Statut et changement de statut de la femme. Une bibliographie sélectionnée (1970-1980). 1 137-150