

Offene und geschlossene Gesellschaften: Ansätze zu einer allgemeinen Theorie der Entwicklung

Seibel, Hans Dieter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Seibel, H. D. (1979). Offene und geschlossene Gesellschaften: Ansätze zu einer allgemeinen Theorie der Entwicklung. In R. Mackensen, & F. Sagebiel (Hrsg.), *Soziologische Analysen: Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und der ad-hoc-Gruppen beim 19. Deutschen Soziologentag (Berlin, 17.-20. April 1979)* (S. 48-58). Berlin: Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-136103>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Offene und geschlossene Gesellschaften - Ansätze zu einer allgemeinen Theorie der Entwicklung

Hans Dieter Seibel

1. Organisationen als offene und als geschlossene Systeme

Nach welchen Gesetzmäßigkeiten laufen die Entwicklungsprozesse einer Gesellschaft ab? Welche Strukturen entstehen aus diesen Entwicklungsprozessen? Und wie wirken sich die Strukturen, sind sie einmal entstanden, auf weitere Entwicklungsprozesse aus? Dies sind die grundlegenden Fragen dieser Arbeit.

Ausgehend von dem kontingenztheoretischen Modell der Organisationssoziologie wird eine allgemeine Theorie der Entwicklung vorgestellt, die auf Organisationen und industrielle sowie vorindustrielle Gesellschaften anwendbar ist.

In der älteren Organisationssoziologie (Weber, Taylor, Urwick, Gulick) wurden Organisationen als geschlossene, in der jüngeren (Cyert, March, Simon, Buckley) als offene Systeme analysiert. Dagegen wurde in dem neueren, kontingenztheoretischen Ansatz gezeigt, daß Geschlossenheit oder Offenheit, Morphostase oder Morphogenese von der äußeren oder inneren Umweltsituation abhängen; von der Umweltstabilität (Burns & Stalker 1961) oder -unvorhersehbarkeit (Lawrence & Lorsch 1967), der Aufgabenungewißheit (J. Galbraith 1973), der Umweltungewißheit (Lorsch & Morse 1974) oder der Umweltkomplexität (Becker & Neuhauser 1975, Shortell 1976). Die Effizienz einer Organisation hängt davon ab, in welchem Ausmaß ihre Struktur der Umweltsituation entspricht bzw. sich an Veränderungen in der Umwelt anpaßt. Ist die Umwelt uneinheitlich, so hängt die Effizienz der Organisation weiter vom Ausmaß der den unterschiedlichen Umweltsituationen entsprechenden Binnendifferenzierung und -integration ab.

Grundsätzlich gilt:

Einer instabilen, unvorhersehbaren, ungewissen, kurz: problematischen Umweltsituation entspricht eine offene, einer stabilen, vorhersehbaren, gewissen, kurz: unproblematischen Umweltsituation eine geschlossene Organisationsstruktur.

Ist die Umwelt unheitlich, so hängt die Effizienz der Organisation weiter vom Ausmaß der den unterschiedlichen Umweltsituationen entsprechenden Binnendifferenzierung und dem Grad der Integration der differenzierten Subsysteme ab.

Unter Problemen seien hier nur neue bzw. ungelöste Probleme verstanden; sobald Handlungsroutinen als Problemlösungen vorliegen, wird hier nicht von Problemen gesprochen.

Probleme können unterschiedlichster Art sein: sie können wirtschaftlicher, technischer, politischer, sozialer Natur sein. Außerdem können sie unterschiedlich stark ausgeprägt, d.h. für die Organisation eine Bedrohung unterschiedlichen Ausmaßes sein. Allgemein lassen sich Probleme in diesem organisationssoziologischen Zusammenhang definieren als alle (unbewältigten) Beeinträchtigungen in der Erreichung der mittelbaren und unmittelbaren Organisationsziele (z.B. Herstellung eines bestimmten Produktes; Gewinnmaximierung).

Worin besteht nun die innere, strukturelle Offenheit einer Organisation? Eine Organisation ist ein komplexes, interdependentes Gebilde von Tätigkeiten und Tätigkeitserwartungen, die primär auf die Erreichung des Organisationszieles ausgerichtet sind. Die Tätigkeiten sind inhaltlich verfestigt in Rollen: Tätigkeits- und Arbeitsrollen. In dem Maße, in dem Rollen vorgegeben, standardisiert, definiert sind, sind sie geschlossen; in dem Maße, in dem Rollen als Tätigkeitsfeld gestaltbar sind, sind sie offen. Nach herkömmlichem soziologischem Verständnis (im Gegensatz zu dem sozialpsychologischen Rollenverständnis des symbolischen Interaktionismus) sind Rollen stets vorgegeben, standardisiert, d.h. geschlossen. Im Gegensatz dazu wird der Rollenbegriff hier weiter gefaßt: er bezieht sich sowohl auf das verfestigt vorliegende wie das erst im Entstehen begriffene Tätigkeitsfeld "Rolle".

Die Ausführung vorgegebener, geschlossener Rollen sowie die Gestaltung neuer, offener Rollen wird von Menschen als Rollenträgern (oder Rollengestaltern) vorgenommen. Der Art der Selektion von Rollenträgern (bei Erstanstellungen, Beförderungen, Entlassungen) kommt nun für die Bestimmung einer Organisation als strukturell offen oder geschlossen entscheidende Bedeutung zu.

Die Selektionskriterien können nun ihrerseits wiederum offen oder geschlossen sein. Offene Selektionskriterien beziehen sich auf Kriterien der persönlichen Eignung, der individuellen

Leistung. Geschlossene Selektionskriterien sind hier residual definiert; dazu gehören die klassischen askriptiven (zuge-schriebenen) Merkmale wie Geburt, Geschlecht, Rasse.

Zwischen der Problemsituation, der Selektion von Rolleninhabern und der Rollengestaltbarkeit wird nun eine Beziehung postuliert: Einer unproblematischen Situation entsprechen inhaltlich offene Rollen sowie offene Selektionsmechanismen ("nach Leistungs-kriterien"); einer unproblematischen Situation entsprechen inhaltlich geschlossene Rollen sowie geschlossene Selektions-mechanismen ("nach askriptiven u.ä. Kriterien").

2. Die Entwicklungsdynamik der Industriegesellschaft: von der offenen zur geschlossenen Gesellschaft

Für langfristige gesellschaftliche Prognosen ist die Entwicklungsdynamik der Industriegesellschaft wichtiger als die Beschreibung ihrer Struktur. Diese sei im folgenden kurz dargestellt, da sich dabei - ganz im Gegensatz zu ihrem Selbstverständnis - grundsätzlichen Tendenzen der Entwicklung zur geschlossenen Gesellschaft abzeichnen. Die Entwicklung zur modernen Industriegesellschaft brachte Veränderungen und Umschichtungen beträchtlichen Ausmaßes in fast allen Bereichen des menschlichen Daseins mit sich, in Politik, Wirtschaft und Sozialstruktur ebenso wie in Sexualität, Ehe und Familie. Mit der Entstehung einer Vielzahl neuer wirtschaftlicher Tätigkeiten und Berufe seit Ausgang des Mittelalters und in verstärktem Maße seit der industriellen Revolution konnte der Erbsanspruch, der der mittelalterlichen Ständegesellschaft zugrunde gelegen hatte, nicht mehr länger das Grundprinzip für die Besetzung der neuen Arbeitsrollen darstellen: Kinder können von ihren Eltern und Großeltern keine Positionen und Rollen erben, die es in der Eltern- und Großelterngeneration nicht gab. Und solange eine Wirtschaft sich entwickelt, d.h. solange und in dem Maße, wie neue Wirtschaftsbereiche mit neuen Arbeitsrollen entstehen, kann das Erbprinzip - zumindest für diese neuen Arbeitsrollen - keine Anwendung finden. An die Stelle des Erbprinzips trat das Leistungsprinzip. Nicht mehr Geburt und Herkunft, sondern individuelle Eignung und Tüchtigkeit wurden zu Grundlagen der Rollen- und Belohnungszuweisung. Die neu entstehende Industriegesellschaft verstand

sich als Leistungsgesellschaft, in der alle Rollen und Positionen grundsätzlich jedem offen stehen und im freien Wettbewerb nach Leistungskriterien vergeben werden. Damit soll die Verteilung der vorhandenen Befähigungen optimiert und indirekt die wirtschaftliche Effizienz maximiert werden.

Zweifellos brachte die industrielle Revolution nicht annähernd die Verwirklichung der Chancengleichheit mit sich; die Aufstiegschancen durch Eigenleistung blieben ungleich verteilt. Gleichzeitig aber ermöglichte die rapide wirtschaftliche Expansion weiten Teilen der Bevölkerung einen Leistungsaufstieg, der ihnen in einer ständischen Gesellschaftsordnung verwehrt geblieben wäre. Und vielen Bevölkerungsgruppen, denen der Aufstieg nach Leistung in der einen Generation noch versagt blieb, gelang er in der nächsten. Selbst Herkunftsprivilegien hatten vielfach keine andere Bedeutung, als ihrem Besitzer den Start im Leistungswettbewerb zu erleichtern. Für diese Phase läßt sich tendenziell eine Übereinstimmung zwischen Leistungsideologie (als Norm der Rollen- und Belohnungszuweisung nach Leistungskriterien) und -wirklichkeit (als tatsächliche Rollen- und Belohnungszuweisung nach Leistungskriterien) feststellen.

Unsere Gegenwartsgesellschaft befindet sich nicht mehr im Stadium der stürmischen Industrialisierung, sondern der reifen Industriegesellschaft. Die großen wirtschaftlichen und sozialen Umwälzungen der Zeit der industriellen Revolution sind abgeschlossen. Die weitere wirtschaftliche Entwicklung vollzieht sich nur noch in gemäßigten Bahnen. An die Stelle der Einzelinitiative ist die wirtschaftliche Planung getreten, an die Stelle des wettbewerbsorientierten Einzelunternehmens der marktbeherrschende Konzern, an die Stelle des Leistungsaufstiegs die bürokratische Karriere.

Leistungswettbewerb und Leistungsaufstieg waren der Motor der wirtschaftlichen Entwicklung zu einem Zeitpunkt, als die wirtschaftliche Umstrukturierung im Sinne der Entwicklung eines völlig neuen Wirtschaftssystems das zentrale Problem der Gesellschaft darstellte. In dem Maße aber, in dem sich die neue Industriegesellschaft konsolidierte, ihre zentralen wirtschaftlichen und technischen Probleme meisterte und in den Griff bekam, verlor das Leistungsprinzip seine Bedeutung als Motor der Entwicklung.

Auf diesem Hintergrund ist die Abnahme der Bedeutung des Leistungsprinzips bei der Vergabe von Arbeitsrollen zu verstehen. Kriterien wie Alter, Seniorität, Geschlecht, in manchen Gesellschaften auch Rasse und ethnische Zugehörigkeit, regionale Herkunft, Klassenzugehörigkeit, Besitz, Familienzugehörigkeit, Religion, Mitgliedschaft in Parteien, Gewerkschaften und Vereinen, soziale Fertigkeiten und Orientierungen (die Kunst mit Leuten umzugehen, insbesondere auch die Fähigkeit, die Entscheidung des Vorgesetzten bei Beförderungen beeinflussen zu können) und normative Orientierungen (die "richtigen" Einstellungen, Wert- und Glaubensvorstellungen usw.) sowie Zufallskriterien sind bei der Vergabe von Arbeitsrollen von erheblicher Bedeutung. Selbst Kriterien wie Begabung, Berufserfolg, technische Fertigkeiten und Ausbildung stehen sehr oft in keinem oder nur in einem schwachen Zusammenhang mit dem Ausführungsinhalt einer Arbeitsrolle und stellen in solchen Fällen damit keine Leistungskriterien im engeren Sinn dar. Außerdem ist Leistung in einer Vielzahl von Arbeitsprozessen sozial unsichtbar und nicht direkt meßbar. Das Leistungsprinzip ist nur eines unter vielen Kriterien, nach denen die Zuweisung von Arbeitsrollen realiter verfährt. In den meisten Bereichen liegen nicht einmal klare Bestimmungen darüber vor, nach welchen Kriterien Anstellungen und Beförderungen vorzunehmen sind. Insofern solche Bestimmungen vorliegen, handelt es sich typischerweise nicht um Leistungskriterien. Dabei scheint es sich um eine generelle Entwicklungstendenz industrieller Gesellschaften zu handeln, die keineswegs die Länder mit vorwiegend kapitalistischer Wirtschaftsordnung kennzeichnet, sondern auch sozialistische Länder charakterisiert.

3. Offene vorindustrielle Gesellschaften

Ebenso wie sich die soziologische Annahme von der grundsätzlichen Offenheit der industriellen Gesellschaft bei empirischer Überprüfung als falsch erweist, wird auch die These von der "geschlossenen Stammes- oder vorindustriellen Gesellschaft" rasch widerlegt, wenn man die anthropologischen Daten zur Hand nimmt. Neben vorindustriellen geschlossenen Gesellschaften, in denen Status und Lebensschicksal bei der Geburt bereits vorhergestimmt sind, gibt es eine Vielzahl offener Gesellschaften,

die in unterschiedlichster Weise durch permanenten Leistungskampf und ständig im Fluß befindliche Sozialstrukturen gekennzeichnet sind.

4. Problemtheorie als Gesellschafts- und Entwicklungstheorie

Damit stellt sich nun die zentrale Frage: Wovon hängt es ab, ob eine Gesellschaft offen oder geschlossen ist? Entscheidend ist die Problemsituation: Befindet sich eine Gesellschaft in einer problematischen oder unproblematischen Situation, in einer Krisensituation oder einer Normal- bzw. Alltagssituation, sind Überleben und Wohlergehen einer Gesellschaft bedroht oder gesichert? Grundsätzlich entspricht einer so verstandenen problematischen Situation eine offene, einer unproblematischen Situation eine geschlossene Gesellschaftsstruktur.

Theoreme der Problemtheorie

Der einfache Zusammenhang zwischen Problemsituation und Gesellschaftsstruktur wird durch komplexe Rückkoppelungsbeziehungen zwischen Struktur und Entwicklung modifiziert, wie in den folgenden Theoremen deutlich wird:

(1.1.) Allgemeine statisch-komparative Hypothese.

Einer problematischen Situation entspricht eine offene, einer unproblematischen Situation eine geschlossene Gesellschaftsstruktur; d.h. unter problematischen Bedingungen erfolgt in einer Gesellschaft oder Organisation die Rollen- und Belohnungszuweisung nach offenen Kriterien (Bewährung, individuelle Eignung, Leistung), unter unproblematischen Bedingungen nach geschlossenen Kriterien.

Gesellschaftsstruktur

Problemsituation

	<hr/>	
	Problematisch	Unproblematisch
<hr/>		
Offen	X_1	Y_2
Geschlossen	Y_1	X_2

Zusatzhypothese (1.1.1.)

Mit der Rollenzuweisung erfolgt auch die Zuweisung von Belohnungen (Einkommen und Reichtum, Macht, Prestige) nach offenen bzw. geschlossenen Kriterien.

Zusatzhypothese (1.1.2.)

Rollenzuweisung als Zuordnung von Person und Tätigkeit erstreckt sich einerseits auf den Rolleninhaber, dem eine Rolle entweder nach seiner individuellen Eignung ("Leistung") zugewiesen oder nach seiner sozialen Eignung "zuschrieben" wird, und andererseits auf den Rolleninhalt, der entweder vom Einzelnen nach seinen eigenen Fähigkeiten gestaltet werden kann oder sozial vorgegeben ist.

(1.2.) Bereichsspezifische statisch-komparative Hypothese.

In den problematischen Bereichen einer Gesellschaft oder Organisation erfolgt die Rollenzuweisung nach offenen, in den unproblematischen Bereichen nach geschlossenen Kriterien.

(2.) Dynamische Hypothese. Veränderungen in der Problemsituation entsprechen Veränderungen in der Gesellschaftsstruktur.

(2.1.) Entwicklungshypothese. Dem Wandel von einer unproblematischen zu einer problematischen Situation entspricht ein Wandel von einer geschlossenen zu einer offenen Struktur.

(2.2.) Reifungshypothese. Dem Wandel von einer problematischen zu einer unproblematischen Situation entspricht ein Wandel von einer offenen zu einer geschlossenen Struktur.

(3.1.) Rationalitätshypothese. Unter Rationalitätsdruck tendieren Gesellschaften oder Organisationen stets zur geschlossenen Struktur, d.h. zur Standardisierung und Routinisierung des Rekrutierungsprozesses und des Produktionsprozesses mitsamt den Tätigkeitsinhalten.

(3.2.) Beschränkte Rationalitätshypothese. Unter Bedingungen beschränkter Rationalität ("bounded rationality") versuchen Gesellschaften oder Organisationen, problematische und unproblematische Bereiche mit ihren unterschiedlichen Strukturen voneinander abzugrenzen und - unter Rationalitätsdruck (s. 3.2.) - problematische Bereiche einzuengen und unproblematische Bereiche auszudehnen (vgl. 1.2.).

(4.1.) Überlebenshypothese. Bei nichtkumulativen Problemlösungen stellt die Abfolge von problematischen und unproblematischen Situationen mit den entsprechenden gesellschaftlichen Strukturen einen bloßen Überlebenszyklus dar.

(4.2.) Fortschrittshypothese. Bei kumulativen Problemlösungen stellt die Abfolge von problematischen und unproblematischen Situationen mit den entsprechenden gesellschaftlichen Strukturen einen Fortschrittszyklus dar.

(5.1.) Trägheitshypothese. Infolge der Trägheit sozialer Strukturen sind die Entstehung einer neuen Problemsituation und der entsprechenden Gesellschaftsstruktur zeitlich gegeneinander verschoben (s. 7.2.).

(5.2.) Wandlungsbereitschaftshypothese. Gesellschaften oder Organisationen mit offener Struktur weisen eine relativ starke Wandlungsbereitschaft auf.

(5.3.) Wandlungsresistenzhypothese. Gesellschaften oder Organisationen mit geschlossener Struktur weisen eine relativ starke Wandlungsresistenz auf.

(6.1.) Perpetuierungshypothese. Je einfacher, undifferenzierter, unentwickelter eine Gesellschaft oder Organisation, desto größer ist ihre Gefährdung durch Probleme, desto weniger ist sie in der Lage, Probleme endgültig zu lösen, und desto höher ist demzufolge die Wahrscheinlichkeit der permanenten Aufrechterhaltung einer offenen Struktur.

(6.2.) Kontrollhypothese. Gesellschaften oder Organisationen in fortgesetzt problematischer Lage entwickeln soziale Kontrollmechanismen zur Aufrechterhaltung der offenen Struktur.

(7.1.) Interessenhypothese. Die innerhalb einer gegebenen Struktur mit Rollen verbundenen Belohnungen (Einkommen, Macht, Prestige) führen bei den Rolleninhabern zu einem Interesse an der Aufrechterhaltung der sie privilegierenden Struktur, d.h. langfristig an der Entstehung und/oder Erhaltung einer geschlossenen Struktur.

(7.2.) Machthypothese. Macht als Rollenkomponente oder -belohnung gibt Rolleninhabern Kontrolle über die Rollenzuweisung und befähigt sie, ihr Interesse an der sie privilegierenden Art der

Rollenzuweisung durchzusetzen, d.h. in problematischer Lage den Übergang von der offenen zur geschlossenen Struktur zu bewerkstelligen oder den Übergang von der geschlossenen zur offenen Struktur zu verhindern.

(7.3.) Stagnationshypothese. Findet in problematischer Situation der Übergang zur offenen Struktur nicht statt, so steigen mit der Dauer dieses Zustandes die Kosten für den Einzelnen und für die Gesellschaft; es kommt zur Stagnation, zum Niedergang und im Extrem zum Untergang der Gesellschaft oder Organisation.

(8.1.) Familienhypothese. Die Familie ist eine der sozialen Einheiten, in denen sich das Interesse an gesellschaftlichen Strukturen, konkret an ungleichem Zugang zu Rollen und an ungleicher Verteilung von Belohnungen, konsolidiert.

(8.2.) Erbllichkeitshypothese. Das Interesse an Rollen und ihren Belohnungen wirkt sich langfristig in Familien stets als Interesse an geschlossener Struktur (Rollenzuweisung nach "Geburt", "Familienzugehörigkeit") aus, da nur diese die Erbllichkeit von Rollen und Belohnungen gestatten.

(9.1.) Klassenhypothese. Um Kontrolle über das System der Rollenzuweisung zu erlangen, konsolidieren Rolleninhaber (bzw. Familien) ihre Macht durch Zusammenschluß zu einer sozialen Schicht (Klasse, Stand, Kaste; leitende Angestellte, Management).

(9.2.) Klassenkampfhypothese. Wird in einer problematischen Situation der Übergang zur offenen Struktur von einer herrschenden Schicht verhindert, so steigt mit der Dauer und mit den Kosten dieses Zustandes die Wahrscheinlichkeit eines Klassenkampfes und einer revolutionären Veränderung.

(10.1.) Klassendominanzhypothese. Eine herrschende Schicht kann in problematischer Situation den Übergang zur offenen Struktur für ihre eigenen Mitglieder monopolisieren und die beherrschte Schicht vom Leistungswettbewerb ausschließen.

(10.2.) Klassendifferenzhypothese. Eine herrschende Schicht kann in problematischer Situation den Leistungswettbewerb, d.h. die Rollenzuweisung nach individueller Eignung klassenspezifisch differenzieren.

(10.3.) Falsches-Bewußtseins-Hypothese. Durch steigenden materiellen Wohlstand, durch symbolhaften Leistungsaufstieg weniger und durch eine Leistungsideologie kann ein falsches Bewußtsein von der Realität der Sozialstruktur erzeugt und damit die Wahrscheinlichkeit eines Klassenkampfes und einer revolutionären Veränderung vermindert werden.

(11.1.) Demokratisierungshypothese. Demokratisierung der Macht ("Selbstbestimmung") ermöglicht eine allgemeine Kontrolle über die gesellschaftliche Struktur, trägt zur Verhinderung der klassenspezifischen Differenzierung der Rollenzuweisung bei und bewahrt die Flexibilität, je nach Problemlage zwischen offener und geschlossener Rollenzuweisung zu variieren bzw. je nach Problemanteil an einer Situation offene und geschlossene Strukturkomponenten miteinander zu kombinieren.

(11.2.) Gleichverteilungshypothese. Gleichverteilung sämtlicher - materiellen und immateriellen - Belohnungen vermindert das Interesse an einer monopolistischen Kontrolle der Rollenzuweisung und begründet damit die Flexibilität, je nach Problemsituation zwischen offener und geschlossener Struktur zu variieren.

(12.1.) Sozialisationshypothese. Die erzieherische Vorbereitung des Einzelnen für eine bestimmte gesellschaftliche Struktur erfolgt vorwiegend in Familie und Schule. In offenen Gesellschaften wird auf Aggressivität, Unabhängigkeit, Leistungsmotivation usw. hin sozialisiert, in geschlossenen Gesellschaften auf Unterordnung, Traditionsgebundenheit, Pflichtbewußtsein hin (ggf. schichtspezifisch differenziert).

(12.2.) Sozialisationskonflikthypothese. Pluralität, Widersprüchlichkeit oder Konflikte in der Sozialstruktur (auch: zwischen der diesbezüglichen Ideologie und Wirklichkeit) tendieren dazu, sich in pluralistischen und/oder widersprüchlichen Sozialisationsmethoden und -zielen des Bildungswesens zu spiegeln.

5. Fallbeispiel Sowjetunion

In der Geschichte der Sowjetunion hebt sich deutlich eine relativ problematische Industrialisierungsphase (ca. 1928-38) von einer relativ nichtproblematischen Situation ab, in der die grundlegenden Industrialisierungsprobleme gelöst sind. Erstere ist durch eine offene Struktur und damit eine stark ausgeprägte Rollen- und Belohnungszuweisung nach Leistungskriterien gekennzeichnet. Diese wurden in der nachfolgenden Phase allmählich abgebaut, so daß sowjetische Sozialwissenschaftler heute sogar vom Entstehen einer Kastengesellschaft sprechen.

6. Fallbeispiel Melanesien und Polynesien

Das melanesische Gebiet unterscheidet sich generell von dem polynesischen durch problematischere Umweltbedingungen. Dementsprechend sind die melanesischen Gesellschaften durch eine offene Struktur (mit allgemeinem Leistungswettbewerb) gekennzeichnet, die polynesischen durch rigide Statushierarchien mit starren Erblichkeitsregeln.

Innerhalb der polynesischen Inselwelt lassen sich Unterschiede in den natürlichen Umweltbedingungen erkennen: je unproblematischer die Umweltbedingungen, desto rigider und elaborierter die Statushierarchie mit ihren Erblichkeitsregeln.

Archäologische Funde weisen darauf hin, daß sich die Umweltbedingungen in Polynesien durch menschliche Aktivität innerhalb eines Jahrtausends gewandelt haben.

Die Phase der Erstbesiedlung und die anschließende Phase der wirtschaftlichen Erschließung auch der weniger fruchtbaren Teile stellen problematische Situationen dar; für diese Zeit gibt es keine Anzeichen zentralisierter, hierarchischer, geschlossener Strukturen. Erst nachdem die Umweltprobleme (u.a. durch komplexe Bewässerungssysteme) gemeistert sind, entwickeln sich die extrem geschlossenen Gesellschaften mit ihren hochkomplexen Hierarchien und starren Erblichkeitsregeln.