

Bernd Marcus

Grundlagen und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie

kultur- und
sozialwissenschaften

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

GRUNDLAGEN UND METHODEN DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Bernd Marcus

Vorwort	5
1 Grundlagen und Selbstverständnis der Arbeits- und Organisationspsychologie	8
1.1 Gegenstandsbereiche und Perspektiven der Arbeits- und Organisationspsychologie	9
1.2 Selbstverständnis der Arbeits- und Organisationspsychologie	14
1.3 Berufsfelder, Organisationen und Informationsquellen für Arbeits- und Organisationspsychologen	17
2 Geschichte und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie	23
2.1 Entwicklungen bis zum 1. Weltkrieg	24
2.2 Expansion und Veränderung bis zum 2. Weltkrieg	28
2.3 Entwicklungslinien nach dem Zweiten Weltkrieg	33
2.4 Trends im 21. Jahrhundert	38
3 Arbeitspsychologie	43
3.1 Grundbegriffe und ein theoretischer Rahmen der Arbeitspsychologie ..	44
3.2 Arbeitsanalyse und -bewertung	47
3.3 Arbeitsgestaltung	51
3.3.1 Gestaltung von Arbeitsaufgaben	51
3.3.2 Gestaltung von Arbeitsbedingungen	55
3.3.3 Gestaltung der Arbeitsmittel	56
3.4 Folgen der Arbeit	57
3.4.1 Fehlbeanspruchungen und Arbeitsgesundheit	58
3.4.2 Fehlhandlungen und Arbeitssicherheit	62
3.4.3 Arbeit und Nicht-Arbeit	63
4 Personalpsychologie	65
4.1 Berufsinteressen, Berufswahl und Berufslaufbahn	65
4.2 Anforderungsanalyse	67
4.3 Personalmarketing und -auswahl	69
4.3.1 Personalmarketing und Organisationswahl	70
4.3.2 Personalauswahl aus Organisations- und Bewerbersicht	71
4.4 Personalbeurteilung und berufliche Leistung	76
4.4.1 Konstrukte beruflicher Leistung und beruflichen Verhaltens	76
4.4.2 Leistungsbeurteilung	78
4.5 Personalentwicklung	80
5 Organisationspsychologie	86
5.1 Mikroebene: Motivation und Arbeitseinstellungen	86
5.1.1 Arbeitsmotivation	86
5.1.2 Arbeitseinstellungen und Emotionen	91
5.2 Mesoebene: Interaktionen und Prozesse in Gruppen und Dyaden	94
5.2.1 Mitarbeiterführung	94
5.2.2 Gruppenarbeit	97
5.2.3 Kommunikation und Konflikte in Organisationen	101

5.3	Makroebene: Beschreibung und Gestaltung der Gesamtorganisation	105
5.3.1	Beschreibung: Organisationsstruktur, -kultur und -theorien	106
5.3.2	Gestaltung: Organisationsdiagnose und -entwicklung	108
6	Forschungsmethoden der Arbeits- und Organisationspsychologie	113
6.1	Problemstellung, Untersuchungsziel und Hypothesenformulierung	113
6.2	Untersuchungsplanung	116
6.3	Datenerhebung	123
6.4	Datenauswertung	127
6.5	Interpretation und Kommunikation der Ergebnisse	131
	Literaturverzeichnis	141
	Stichwortverzeichnis	163

Vorwort

Nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie.

Kurt Lewin

Das oben stehende Zitat, das einem der großen Pioniere der Organisations- wie auch der Sozialpsychologie zugeschrieben wird, erfreut sich unter wissenschaftlich arbeitenden Psychologen außerordentlicher Beliebtheit. Man kann es vielleicht auf zweierlei Weise lesen. Die Wissenschaftlerin weist es darauf hin, dass sich der Wert einer Theorie nicht zuletzt auch in ihrer Anwendbarkeit für praktische Fragestellungen erweist. Für den Praktiker ergibt sich daraus, dass gute Lösungen für praktische Probleme nicht aus dem Hemdsärmel fallen, sondern sich erst durch eine brauchbare Abstraktion der Wirklichkeit ergeben. Für Puristen beider Lager mag es manchmal schwer zu akzeptieren sein, dass zwischen Theorie und Praxis kein Gegensatz besteht, sondern sich beide ergänzen. Für eine Anwendungsdisziplin wie die Arbeits- und Organisationspsychologie ist dieser Gedanke dagegen geradezu programmatisch – und hat sich so auch im sog. Scientist-Practitioner-Ansatz niedergeschlagen, auf den noch zurückzukommen sein wird (vgl. Kap. 1).

Die Arbeits- und Organisationspsychologie war lange so etwas wie das Schmutzdelkind der wissenschaftlichen Psychologie und hat hart um ihre Anerkennung ringen müssen (vgl. Kap. 2). Heute gilt sie, nach der Klinischen Psychologie, als das zweitwichtigste Anwendungsfeld psychologischer Forschung, mit zunehmender Tendenz auch als das zweitwichtigste Berufsfeld für praktisch tätige Psychologen (Bundesagentur für Arbeit, 2005).

Trotz seiner Länge ist der Begriff „Arbeits- und Organisationspsychologie“ (von jetzt an der Einfachheit halber als AO-Psychologie bezeichnet) inhaltlich bereits eine Verkürzung. Die AO-Psychologie beschäftigt sich nämlich eigentlich zumindest mit drei Hauptgebieten: erstens der eigentlichen (Berufs-) Arbeit bzw. den Arbeitsaufgaben (Arbeit), zweitens den (einzelnen) Menschen, die diese Arbeit ausführen (Personal) und drittens den Beziehungen dieser Aufgaben und Menschen untereinander im Rahmen von Interaktionen und übergeordneten Einheiten (Organisation). In manchen Darstellungen der AO-Psychologie wird, unabhängig vom individuellen Arbeitsplatz in einer bestimmten Organisation, auch noch der Aspekt der Entwicklung beruflicher Interessen und der beruflichen Sozialisation über die Lebensspanne eingeschlossen, der hier nur am Rande behandelt werden kann. Eigentlich müsste das Fach dann vollständig Arbeits-, Personal-, Organisations- und Berufspsychologie heißen, was nun aber wirklich ein Wortungetüm wäre (veraltet ist dagegen ein anderes Wortmonster, die Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie). Noch breiter ist der Begriff Wirtschaftspsychologie gefasst, der neben den genannten Themen der AO-Psychologie auch Gebiete wie die Markt- und Werbepsychologie und die Finanzpsychologie umfasst. In der AO-

Teilgebiete der Arbeits- und Organisationspsychologie

Psychologie geht es dagegen um das Erleben und Verhalten von Berufstätigen in Organisationen, nicht um Konsumenten oder Akteure auf Finanzmärkten.

Im vorliegenden Studienbrief wird AO-Psychologie in diesem Sinne aufgefasst und dabei der Schwerpunkt auf die genannten Bereiche Arbeit, Personal und Organisation gelegt. Einige Aspekte auch der Berufspsychologie werden jedoch im Zusammenhang mit der Personalpsychologie zumindest angesprochen. Die Trennung der Teilbereiche ist dabei zwar konzeptionell sinnvoll, in der betrieblichen Praxis besteht jedoch eine enge Verzahnung. So verändert z.B. die Einführung einer neuen Fertigungstechnologie zunächst die Arbeitsaufgaben (A), was in der Folge neue psychologische Anforderungen bedeutet, denen in der Auswahl und der Ausbildung der Mitarbeiter Rechnung getragen werden muss (P), was schließlich häufig auch zu grundsätzlichen Veränderungen in der Führung und Organisation führt (O). Diese Interdependenzen sollten bei aller gedanklichen Trennung der Themengebiete nicht aus den Augen verloren werden. Ferner haben die Themenbereiche, mit denen sich die AO-Psychologie auseinandersetzt, neben der psychologischen offensichtlich z.B. auch eine technische und eine wirtschaftliche Dimension. Die Untersuchungsgegenstände der AO-Psychologie interessieren daher in erheblichen Teilbereichen auch Nachbardisziplinen aus den Ingenieurs-, Rechts-, Wirtschafts-, Human- und Sozialwissenschaften. Für praktisch arbeitende AO-Psychologen (wahrscheinlich stärker als in der Forschung, in der Interdisziplinarität häufiger gefordert als praktiziert wird) ist eine besondere Anforderung daher die Zusammenarbeit mit Kolleginnen, die, je nach Teilgebiet, sehr unterschiedliche fachliche Hintergründe mitbringen können.

Überblick über die Kapitel

Lehrbücher der AO-Psychologie, auch solche zu einzelnen Teilgebieten, umfassen i.d.R. deutlich über 500 meist eng beschriebene Seiten. Der vorliegende Band kann auf einem Bruchteil dieses Umfangs nur eine Hinführung zu vertiefenden Darstellungen und eine inhaltliche Klammer und Ergänzung zu solchen Texten sein. Der Studienbrief ist dabei inhaltlich abgestimmt auf die anschließenden Kurse zu den drei inhaltlichen Teilgebieten. Er stellt übergreifende Themen des Fachs in einer gewissen Tiefe dar, beschränkt sich bei den spezifischen Themen aber auf eine stark einführende und überblicksartige Darstellung. Zunächst wird in Kapitel 1 das Fach allgemein und das hier vertretene wissenschaftliche und berufspraktische Verständnis sowie die didaktische Konzeption des Studienbriefs vorgestellt. Kapitel 2 enthält einen kurzen historischen Abriss und es werden aktuelle ökonomische und demographische Trends in ihren erwarteten und z.T. schon eingetretenen Auswirkungen auf die AO-Psychologie diskutiert. In den Kapiteln 3 bis 5 werden die Teilbereiche Arbeit, Personal und Organisation eingeführt und damit ein Ausblick auf die nachfolgenden Kurse gegeben. Aufgrund der Seitenbegrenzung können die drei Teilbereiche Arbeit, Personal und Organisation in diesem Studienbrief lediglich angerissen werden – sollten hier Fragen auftauchen, klären sich diese meist spätestens bei der Lektüre der verbleibenden drei Studienbriefe (Kurse 03424, 03425 und 03426). Es kann hilfreich sein, vor Lektüre der Kapitel 3, 4 und 5 in diesem Studienbrief zunächst die anderen Studienbriefe zu lesen –

dann dienen die Kapitel 3, 4 und 5 in diesem Studienbrief gewissermaßen als (nachträgliche) Zusammenfassungen und Überblick. Kapitel 6 beschäftigt sich abschließend mit Methoden der AO-Psychologie, wobei einige Spezifika in Exkursen etwas ausführlicher dargestellt werden. Bei den Literaturangaben im Text wird häufig auf vertiefende Überblicksarbeiten und relativ selten auf Originalarbeiten verwiesen, um die knappe Darstellung im vorliegenden Band nicht durch zu viele Referenzen zu überfrachten. Erste weiterführende Literaturhinweise werden, neben Übungsaufgaben, auch jeweils zum Abschluss der einzelnen Kapitel gegeben, wobei hier jedoch auch auf die vertiefende Darstellung in den nachfolgenden Kursen und die dort angegebene Literatur verwiesen sei.

Im Einzelnen sollten Sie nach der Bearbeitung dieses Studienbriefs...

Lernziele

- das Fach AO-Psychologie in seiner Bedeutung und seinem Wissenschaftsverständnis einschätzen können, dabei besonders die doppelte Dualität von Wissenschaft und Anwendung und von Organisations- und Mitarbeiterperspektive verinnerlicht haben sowie Zugänge zu wichtigen Quellen für Fachliteratur und zu beruflichen Netzwerken kennen.
- mit Meilensteinen der historischen Entwicklung der AO-Psychologie vertraut sein und aktuelle Trends in ihrer psychologischen Dimension einordnen und abschätzen können.
- ein Grundverständnis über die Themengebiete, theoretischen Grundlagen und wissenschaftlichen Zugänge der Teildisziplinen Arbeits-, Personal- und Organisationspsychologie entwickelt haben.
- den Prozess AO-psychologischer Forschung in seinen einzelnen Schritten beschreiben und auch auf die Durchführung von Praxisprojekten übertragen können sowie dabei mit Spezifika des Fachs, insbesondere...
- ...Varianten des quasi-experimentellen Designs und...
- ...der meta-analytischen Methode der Validitätsgeneralisierung vertraut sein.

Ich wünsche Ihnen bei der Erarbeitung des Kursmaterials viel Erfolg und viel Freude.

Ich danke Roswitha Materlik für ihre Unterstützung bei der Erstellung und Jane Hergert für ihre Mitarbeit bei der Überarbeitung dieses Manuskripts.

Hagen, im Juni 2014

Bernd Marcus