

Jan Dettmers

Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurseinheit 1:
Grundlagen und Arbeitspsychologie

Fakultät für
Psychologie

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.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Vorwort	6
1 Gegenstände der Arbeits- und Organisationspsychologie	9
1.1 Gegenstand und Perspektiven der Arbeits- und Organisationspsychologie.....	10
1.2 Selbstverständnis der Arbeits- und Organisationspsychologie	14
1.3 Berufsfelder, Organisationen und Informationsquellen für Arbeits- und Organisationspsychologen und Arbeits- und Organisationspsychologinnen.....	17
2 Geschichte und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie	23
2.1 Entwicklungen bis zum Ersten Weltkrieg	25
2.2 Expansion und Veränderung bis zum Zweiten Weltkrieg	29
2.3 Entwicklungslinien nach dem Zweiten Weltkrieg	32
2.4 Trends im 21. Jahrhundert.....	37
3 Forschungsmethoden der Arbeits- und Organisationspsychologie.....	41
3.1 Problemstellung, Untersuchungsziel und Hypothesenformulierung.....	41
3.2 Untersuchungsplanung	43
3.3 Datenerhebung.....	50
3.4 Datenauswertung	53
3.5 Interpretation und Kommunikation der Ergebnisse	56
3.6 Praktische Übung	63
4 Arbeit und Arbeitshandeln	64
4.1 Theorien des Arbeitshandelns	64
4.2 Die Handlungsregulationstheorie	65
4.2.1 Handlung und Merkmale des Handelns.....	66
4.2.2 Die Grundstruktur und sequenziell-hierarchische Organisation des Handelns.....	70
4.2.3 Die hierarchisch-sequenzielle Organisation des Handelns	73
4.2.4 Ebenen der Handlungsregulation	76
4.2.5 Vollständige und unvollständige Aufgaben	77
4.2.6 Implikationen der Handlungsregulationstheorie für die Arbeitsgestaltung	79
5 Arbeitsgestaltung	81
5.1 Gestaltung von Arbeitsaufgaben	84
5.1.1 Schaffung vollständiger Aufgaben	84
5.1.2 Das Job Characteristics Model	86

5.1.3	Soziotechnischer Systemansatz	87
5.2	Strategien der Arbeitsgestaltung.....	89
5.3	Job Crafting.....	90
5.3.1	Job Crafting: Verhaltensweisen	91
5.3.2	Wirkung von Job Crafting	93
5.4	Gestaltung der Arbeitszeit.....	94
6	Arbeitsanalyse	96
6.1	Allgemeiner Ablauf der Arbeitsanalyse.....	99
6.2	Klassifikation von Arbeitsanalysen.....	101
6.2.1	Erhebungsmethode.....	102
6.2.2	Grad der Standardisierung.....	104
6.2.3	Bedingungsbezug vs. Personenbezug	105
6.3	Beispiele für Arbeitsanalyseverfahren	106
6.3.1	REBA (Rechnergestütztes Dialogsystem zur psychologischen Bewertung von Arbeitsinhalten).....	106
6.3.2	SAA und SALSA (Salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse)	110
6.3.3	Das Job Diagnostic Survey (JDS) von Hackman und Oldham (1975).....	112
6.3.4	Überblick über verschiedene Arbeitsanalyseverfahren und ihre Einsatzbereiche	113
6.4	Arbeitsanalyse und Gestaltung in der Praxis – Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.....	114
7	Arbeit und Gesundheit	116
7.1	Theorien zu Arbeitsstress.....	119
7.2	Gleicher Stressor, unterschiedliche Effekte – Erklärungen für inter- und intraindividuelle Unterschiede.....	127
7.3	Die Rolle der Arbeitsgestaltung und von Arbeitsressourcen.....	130
7.4	Erholung vom Arbeitsstress	135
7.5	Verhaltens- versus Verhältnisprävention und Gesundheitsförderung	136
7.6	Schlussfolgerung und Zusammenfassung.....	137
8	Die Interaktion zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit	139
8.1	Beziehungen zwischen der Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen	140
8.2	Formen der gegenseitigen Beeinflussung	140
8.2.1	Work-Family-Conflict	141
8.2.2	Work-Family-Enrichment	143
8.2.3	Grenzen zwischen den Lebensbereichen	144

9 Literaturverzeichnis 146

Vorwort

*„Wenn du eine Stunde lang glücklich sein willst, schlafe.
Wenn du einen Tag glücklich sein willst, gehe fischen.
Wenn du ein Jahr lang glücklich sein willst, habe ein Vermögen.
Wenn du ein Leben lang glücklich sein willst, liebe deine Arbeit.“*

Chinesisches Sprichwort

Arbeit hat eine ganz besondere Bedeutung für die Entwicklung, das Wohlbefinden und letztlich das Leben insgesamt der Menschen. Mit kaum einer Sache beschäftigen wir uns so umfassend wie mit der Arbeit. Einer Studie von Geo-Wissen (36/2005) zufolge verbringt der „ganz durchschnittliche Deutsche“ in seiner (Lebens-)Zeit 24 Jahre und 4 Monate mit Schlafen, was damit die zeitlich bedeutsamste Aktivität darstellt. Schon an zweiter Stelle steht die Arbeit, mit der wir uns im Durchschnitt insgesamt 7 Jahre beschäftigen. Dieser erhebliche zeitliche Aufwand unterstreicht die besondere Bedeutung der Arbeit für den Menschen im Allgemeinen und damit der Arbeits- und Organisationspsychologie im Rahmen des Psychologiestudiums.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie (AO-Psychologie) beschäftigt sich mit dem menschlichen Erleben und Verhalten von Menschen in Arbeits- und Organisationszusammenhängen und versucht dieses (1) zu beschreiben, (2) zu erklären, (3) vorherzusagen und (4) zu beeinflussen. Dabei ist das Erleben und Verhalten von Mitarbeitern, Führungskräften und Unternehmern von Interesse, aber auch das von anderen Stakeholdern wie Kunden, Konsumenten und Lieferanten. Die AO-Psychologie gilt nach der Klinischen Psychologie, als das zweitwichtigste Anwendungsfeld psychologischer Forschung, mit zunehmender Tendenz auch als das zweitwichtigste Berufsfeld für praktisch tätige Psychologinnen und Psychologen (Bundesagentur für Arbeit, 2005). Die Themenbereiche, mit denen sich die AO-Psychologie auseinandersetzt, haben offensichtlich neben der psychologischen 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-Psychologinnen (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.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie insgesamt lässt sich in ganz unterschiedliche Felder gliedern. Sie fokussiert dabei z. B. auf die eigentliche (Berufs-)Arbeit bzw. die Arbeitsaufgaben, mit denen sich Menschen auseinandersetzen (Arbeitspsychologie), des Weiteren auf die einzelnen Menschen mit ihren unterschiedlichen Eigenschaften, die diese Arbeit ausführen (Personalpsychologie) und die unterschiedliche Berufswege gehen (Berufspsychologie), und schließlich auf die Beziehungen der Arbeitsaufgaben und Menschen untereinander im Rahmen von Gruppen und übergeordneten Einheiten (Organisationspsychologie). Schließlich – eng verwandt mit der Arbeitspsychologie – hat die Ingenieurspsychologie mittlerweile eine eigenständige Stellung erlangt und

fokussiert auf die Interaktion von Menschen mit Maschinen und anderen technologischen Systemen. Noch darüberhinausgehend – jedoch in diesem Modul nicht betrachtet – beschäftigt sich die Wirtschaftspsychologie in ihrer engeren Bedeutung mit Kundinnen und Konsumentinnen sowie anderen Akteuren in wirtschaftlichen Problemstellungen (Markt- und Werbepsychologie und Finanzpsychologie).

In der betrieblichen Praxis besteht zumeist eine enge Verzahnung der verschiedenen Felder der Arbeits- und Organisationspsychologie. Die Einführung neuer IT-Systeme für die Abwicklung von Aufträgen (Ingenieurspsychologie) verändert in der Regel auch die Arbeitsaufgaben und die psychologischen Anforderungen (Arbeitspsychologie), was die Weiterqualifizierung bestehender und Auswahl neuer Arbeitenden impliziert (Personalpsychologie). Schließlich gehen mit technologischen Veränderungen häufig auch Veränderungen in der Arbeitsorganisation sowie der Interaktion mit Kundinnen einher (z. B. von face-to-face zu online), was zu organisationspsychologischen Fragestellungen führt.

Im Anwendungsmodul AFA Arbeits- und Organisationspsychologie wird der Schwerpunkt auf die genannten Bereiche Arbeit, Personal und Organisation gelegt. Einige Aspekte auch der Berufspsychologie werden jedoch im Zusammenhang mit der Personalpsychologie ebenfalls angesprochen. Die für das Modul erforderlichen Lehrmaterialien gliedern sich in drei Bände, die sich an den Unterteilungen in Arbeitspsychologie, Organisationspsychologie und Personalpsychologie orientieren, wobei im dem hier vorliegenden Band zur Arbeitspsychologie auch die Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie insgesamt behandelt werden.

Im vorliegenden ersten Band werden in den ersten beiden Kapiteln zunächst allgemeine Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie betrachtet. In Kapitel 1 geht es um das Fach allgemein und das hier vertretene wissenschaftliche und berufspraktische Verständnis. Im zweiten Kapitel werden die sich stark verändernden Verständnisse des Verhältnisses von Mensch und Arbeit in Organisationen in einem kurzen historischen Abriss skizziert und es werden aktuelle ökonomische und demografische Trends in ihren erwarteten und z. T. schon eingetretenen Auswirkungen auf die AO-Psychologie diskutiert. Kapitel 3 beschäftigt sich abschließend mit Methoden der AO-Psychologie, wobei einige Spezifika in Exkursen etwas ausführlicher dargestellt werden.

Die nachfolgenden Kapitel dieses Studienbriefes führen in die Arbeitspsychologie ein. Dabei werden in Kapitel 4 zunächst die Begriffe Arbeit und Arbeitshandeln definiert und verschiedene theoretische Zugänge zu diesem Gegenstandsbereich erläutert. Kapitel 5 betrifft die zentrale Aufgabe von Arbeitspsychologinnen, die darin besteht, Arbeit nach psychologisch fundierten Kriterien zu gestalten. Dabei werden grundlegende Modelle der Gestaltung von Arbeit dargelegt. In Kapitel 6 wird eine zentrale Methode der Arbeitspsychologie, die Arbeitsanalyse in ihren Grundzügen dargestellt und es werden verschiedene Varianten diskutiert. Schließlich geht es in Kapitel 7 um die Wirkung von Arbeit, insbesondere im Hinblick auf die Gesundheit. Kapitel 8 schließt den Themenbereich Arbeitspsychologie ab, in dem die Interaktion der (Erwerbs-)Arbeit mit anderen Lebensbereichen betrachtet wird.

In den hier vorliegenden Kapiteln wird an einigen Stellen nur der Rahmen gelegt und dann inhaltlich auf bereits bestehende Literaturquellen verwiesen, die die Gegenstandsbereiche bereits sehr

gut abbilden und hier deswegen nicht wiedergegeben werden. Diese Literaturquellen sind nicht nur als Empfehlungen, sondern als zentrale (und prüfungsrelevante) Kursmaterialien zu verstehen.

Der Lehrbrief ist eine umfassende Überarbeitung bereits vorhandener Kursmaterialien und baut an vielen Stellen auf den bereits vorliegenden Materialien auf. Insbesondere bei den Grundlagenkapiteln habe ich mich auf die bereits vorhandenen Ausführungen meines Vorgängers Prof. Dr. Bernd Marcus gestützt und nur kleiner Ergänzungen und Überarbeitungen vorgenommen. Aber auch in den arbeitspsychologischen Kapiteln konnte ich auf bestehenden Materialien aufbauen. Ich hoffe, dass es am Ende gelungen ist, eine gute Mischung aus bereits bewährten und neuen und neustrukturierten Inhalten zu erreichen. Ich wünsche Ihnen bei der Erarbeitung des Kursmaterials viel Erfolg und viel Freude.

An dieser Stelle möchte ich mich noch bei Katja Siestrup, Wieland Fraas, Manuel Wirth, Johanna Blume und Sara Tsantidis für die Unterstützung bei der Erstellung des Lehrbriefs bedanken.

Hagen, im Dezember, 2019 Jan Dettmers