

Jan Dettmers

Arbeits- und Organisationspsychologie

Einheit 1:
Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

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. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

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

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis.....	5
Vorwort.....	6
1 Gegenstände der Arbeits- und Organisationspsychologie	8
1.1 Gegenstand und Perspektiven der Arbeits- und Organisationspsychologie.....	9
1.2 Selbstverständnis der Arbeits- und Organisationspsychologie	13
1.3 Berufsfelder, Organisationen und Informationsquellen für Arbeits- und Organisationspsychologen und Arbeits- und Organisationspsychologinnen.....	16
2 Geschichte und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie	22
2.1 Entwicklungen bis zum Ersten Weltkrieg	24
2.2 Expansion und Veränderung bis zum Zweiten Weltkrieg	29
2.3 Entwicklungslinien nach dem Zweiten Weltkrieg	33
2.3.1 Zeittafel ausgewählter Meilensteine der Entwicklung der AO-Psychologie.....	36
2.4 Trends im 21. Jahrhundert.....	38
3 Forschungsmethoden der Arbeits- und Organisationspsychologie.....	42
3.1 Problemstellung, Untersuchungsziel und Hypothesenformulierung.....	42
3.2 Untersuchungsplanung	44
3.3 Datenerhebung.....	51
3.4 Datenauswertung	54
3.5 Interpretation und Kommunikation der Ergebnisse	57
3.6 Praktische Übung	63
4 Literaturverzeichnis	65

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1:	Personalpraktiken und Patientensterblichkeit	13
Abb. 2.1:	Frederick W. Taylor (1856-1915).....	25
Abb. 2.2:	Hugo Münsterberg (1863-1916).....	28
Abb. 2.3:	Elton Mayo (1880-1949)	32
Abb. 2.4:	Der Relay Assembly Room in den Hawthorne-Werken	32
Abb. 2.5:	Eric Trist (1911-1993).....	34

Tabellenverzeichnis

Tab. 1.1: Gegenstandsbereiche der AO-Psychologie	10
Tab. 1.2: Beispiele AO-psychologischer Praktiken mit unterschiedlichen Schwerpunkten (fettgedruckt) in den Phasen Diagnose, Intervention und Evaluation.....	16
Tab. 1.3: Wichtige Fachverbände der Arbeits- und Organisationspsychologie	18
Tab. 3.1: Idealtypische Auswirkungen ausgewählter Designalternativen.....	50

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. Das Wissensmagazin „PM Fragen & Antworten“ meldet im Januar 2014 unter Verweis verschiedene Statistiken dass der „ganz durchschnittliche Deutsche“ in seiner (Lebens-)Zeit 24 Jahre und 4 Monate mit Schlafen, was damit die zeitlich bedeutsamste Aktivität darstellt. Schon an vierter Stelle – nach Fernsehen und Gesprächen mit anderen - steht die Arbeit, mit der wir uns im Durchschnitt insgesamt 8 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 technologi-

schen 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 vier Kurse, die sich an den Unterteilungen in Grundlagen, Arbeitspsychologie, Organisationspsychologie und Personalpsychologie orientieren, wobei im dem hier vorliegenden Band die Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie behandelt werden.

Im vorliegenden ersten Band werden 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.

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, Verena Eichel und Sara Tsantidis für die Unterstützung bei der Erstellung des Lehrbriefs bedanken.

Hagen, im Juni, 2022 Jan Dettmers

1 Gegenstände der Arbeits- und Organisationspsychologie

Vor der Entwicklung des Ackerbaus im Neolithikum ernährten sich die Menschen vorwiegend von Fleisch, das sie sich zuvor erjagen mussten. Dazu war es u.a. notwendig, Waffen und Werkzeuge zu entwickeln und herzustellen, das Wild, das zum Teil erheblich größer, stärker und schneller war als ein einzelner Mensch, aufzuspüren und zu erlegen, die Beute zu transportieren und schließlich so zu zerteilen und zuzubereiten, dass eine ausreichende Ernährung für die gesamte Gruppe über das ganze Jahr sichergestellt wurde. Die Bewältigung dieser Aufgaben war überlebenswichtig und mit den Mitteln der Zeit alles andere als trivial. Sie dürfte sehr häufig mit fatalen Folgen gescheitert sein. Die Menschen dieser Zeit mussten sich also darüber Gedanken machen, wie sie diese Aufgaben erfolgreich erledigen konnten. Dazu mussten sie die für die einzelnen Teilaufgaben nötigen Fertigkeiten verstehen, entwickeln und nachfolgenden Generationen vermitteln. Sie mussten innerhalb der Gruppe individuelle Stärken erkennen und die Aufgaben entsprechend verteilen. Für zumindest wichtige Teilaufgaben reichten jedoch die Fähigkeiten eines einzelnen Mitglieds nicht aus, sondern es mussten sinnvolle Methoden der Arbeitsteilung und Kooperation gefunden werden. Unsere steinzeitlichen Vorfahren hatten also mit Sicherheit eine ganze Reihe von Problemen zu lösen, die in die Gegenstandsbereiche der Arbeitspsychologie (z.B. Arbeitsanalyse), der Personalpsychologie (z.B. Personalauswahl und -entwicklung) und der Organisationspsychologie (z.B. Führung, Interaktion in Arbeitsgruppen) fallen. Sie haben dies natürlich nicht mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen und darauf aufbauenden Instrumenten der Arbeits- und Organisationspsychologie getan, die relativ jung sind. Deren Gegenstände sind aber vermutlich so alt wie die Menschheit selbst.

In der modernen Arbeitswelt spielt sich Erwerbsarbeit i.d.R. in vertraglich geregelter Form im Rahmen von Unternehmen oder anderen Organisationen ab. Die Arbeits- und Organisationspsychologie beschäftigt sich im Grunde mit allen psychologischen Aspekten der Arbeits- und Berufswelt, die sehr vielfältig sind. In einer sehr allgemeinen Form lässt sich AO-Psychologie daher definieren als die Wissenschaft vom Verhalten und Erleben von Menschen in (Arbeits-)Organisationen, wobei die Auswirkungen der Arbeit allerdings auch den Freizeitbereich und das Fehlen einer Beschäftigung (Arbeitslosigkeit) einschließen können. In den folgenden Abschnitten wird zunächst versucht, den Gegenstandsbereich der AO-Psychologie anhand der Inhalte und Perspektiven zu strukturieren, und es wird anhand einiger empirischer Beispiele die praktische Bedeutung des Faches illustriert. Danach wird ein Wissenschafts- und Berufsverständnis der AO-Psychologie entwickelt, das nicht den Anspruch erhebt, das einzig mögliche oder wahre Selbstverständnis zu sein, aber doch einen in Fachorganisationen verbreiteten Konsens repräsentiert und auch die Basis für die didaktische Konzeption dieses Textes bildet. Einige Hinweise zu Berufsfeldern, wissenschaftlichen Quellen und Fachorganisationen schließen das Kapitel ab.