

Eva Bamberg · Gisela Mohr
Christine Busch

Arbeits- psychologie

BACHELORSTUDIUM PSYCHOLOGIE



Arbeitspsychologie

Bachelorstudium Psychologie

Arbeitspsychologie

von Prof. Dr. Eva Bamberg, Prof. Dr. Gisela Mohr
und Dr. Christine Busch

Herausgeber der Reihe:

Prof. Dr. Eva Bamberg, Prof. Dr. Hans-Werner Bierhoff,
Prof. Dr. Alexander Grob, Prof. Dr. Franz Petermann

Arbeits- psychologie

von

Eva Bamberg, Gisela Mohr
und Christine Busch

Unter Mitarbeit von

Jan Dettmers, Rahel Duresso, Annekatrin Hoppe,
Monique Janneck, Kathleen Otto, Thomas Rigotti,
Henning Staar, Brigitte Steinmetz, Tim Vahle-Hinz
und Sylvie Vincent

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN · PARIS · OXFORD · PRAG · TORONTO
CAMBRIDGE, MA · AMSTERDAM · KOPENHAGEN · STOCKHOLM

Prof. Dr. Eva Bamberg, geb. 1951. 1972–1978 Studium der Psychologie in Berlin. 1985 Promotion. 1992 Habilitation. Seit 1997 Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Hamburg.

Prof. Dr. Gisela Mohr, geb. 1950. 1970–1976 Studium der Psychologie in Konstanz und Berlin. 1985 Promotion. 1993 Habilitation. Seit 1995 Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig.

Dr. Christine Busch, geb. 1967. 1986–1989 Ausbildung zur Bankkauffrau in Frankfurt am Main. 1989–1995 Studium der Psychologie in Berlin. 2004 Promotion. Seit 1998 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Psychologie, Arbeitsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Hamburg.



Informationen und Zusatzmaterialien zu diesem Buch finden Sie unter www.hogrefe.de/buecher/lehrbuecher/psychlehrbuchplus

© 2012 Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Göttingen • Bern • Wien • Paris • Oxford • Prag • Toronto
Cambridge, MA • Amsterdam • Kopenhagen • Stockholm
Merkelstraße 3, 37085 Göttingen

<http://www.hogrefe.de>

Aktuelle Informationen • Weitere Titel zum Thema • Ergänzende Materialien

Copyright-Hinweis:

Das E-Book einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar.

Der Nutzer verpflichtet sich, die Urheberrechte anzuerkennen und einzuhalten.

Umschlagabbildung: © Sumos – dreamstime.com
Satz: ARThür Grafik-Design & Kunst, Weimar
Format: PDF

ISBN 978-3-8409-2165-0

Nutzungsbedingungen:

Der Erwerber erhält ein einfaches und nicht übertragbares Nutzungsrecht, das ihn zum privaten Gebrauch des E-Books und all der dazugehörigen Dateien berechtigt.

Der Inhalt dieses E-Books darf von dem Kunden vorbehaltlich abweichender zwingender gesetzlicher Regeln weder inhaltlich noch redaktionell verändert werden. Insbesondere darf er Urheberrechtsvermerke, Markenzeichen, digitale Wasserzeichen und andere Rechtsvorbehalte im abgerufenen Inhalt nicht entfernen.

Der Nutzer ist nicht berechtigt, das E-Book – auch nicht auszugsweise – anderen Personen zugänglich zu machen, insbesondere es weiterzuleiten, zu verleihen oder zu vermieten.

Das entgeltliche oder unentgeltliche Einstellen des E-Books ins Internet oder in andere Netzwerke, der Weiterverkauf und/oder jede Art der Nutzung zu kommerziellen Zwecken sind nicht zulässig.

Das Anfertigen von Vervielfältigungen, das Ausdrucken oder Speichern auf anderen Wiedergabegeräten ist nur für den persönlichen Gebrauch gestattet. Dritten darf dadurch kein Zugang ermöglicht werden.

Die Übernahme des gesamten E-Books in eine eigene Print- und/oder Online-Publikation ist nicht gestattet. Die Inhalte des E-Books dürfen nur zu privaten Zwecken und nur auszugsweise kopiert werden.

Diese Bestimmungen gelten gegebenenfalls auch für zum E-Book gehörende Audiodateien.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	13
1 Geschichte der Arbeit und der Arbeitspsychologie	15
1.1 Einleitung	16
1.2 Was ist Arbeit?	17
1.2.1 Herkunft und Entwicklung des Begriffes	17
1.2.2 Bezahlung als Definitionskriterium von Arbeit?	20
1.2.3 Definitionskriterien der Arbeit	22
1.3 Entstehung des Fachs Arbeitspsychologie	25
1.4 Was ist Gegenstand der Arbeitspsychologie?	30
1.5 Chancen auf dem Arbeitsmarkt	32
Zusammenfassung	33
Weiterführende Literatur	34
Fragen	34
2 Entwicklung der Arbeit	35
2.1 Einleitung	36
2.2 Technologieentwicklung und Merkmale der gesellschaftlichen Arbeitsteilung	37
2.2.1 Trennung von Besitz und Bedienung	40
2.2.2 Trennung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit	41
2.2.3 Spezialisierung von Arbeitsprozessen	41
2.2.4 Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern	43
2.2.5 Verteilung der Arbeit zwischen Ländern und Regionen	45
2.3 Arbeitsteilung und Menschenbilder	45
2.3.1 Der „Economic Man“: Kontrolle und materielle Anreize	46
2.3.2 Der „Social Man“ und der Human-Relations-Ansatz	47
2.3.3 Der „Self-Actualizing Man“ und die Humanisierung der Arbeit	48
2.3.4 Der „Complex Man“: Individualisierung von Arbeits-tätigkeiten	49
2.4 Aktuelle Entwicklungen	49

Zusammenfassung	50
Weiterführende Literatur	51
Fragen	51
3 Regulation des Arbeitshandelns	53
3.1 Einleitung	54
3.2 Überblick zur Handlungsregulationstheorie	54
3.3 Definition von Handlung und Merkmale des Handelns	55
3.3.1 Zielgerichtetheit des Handelns	56
3.3.2 Bewusstheit des Handelns	57
3.3.3 Gegenständlichkeit der Handlung	57
3.3.4 Gesellschaftliche Eingebundenheit des Handelns	58
3.3.5 Soziale Eingebundenheit	58
3.4 Die Grundstruktur des Handelns	59
3.5 Die hierarchisch-sequenzielle Organisation des Handelns	61
3.6 Ebenen der Handlungsregulation	65
3.7 Implikationen der Handlungsregulationstheorie für die Arbeitsgestaltung	67
Zusammenfassung	71
Weiterführende Literatur	71
Fragen	72
4 Berufswahl und Laufbahnentwicklung	73
4.1 Einleitung	74
4.2 Geschlechtsspezifische Berufswahl	74
4.3 Das Berufswahlmodell von Holland	78
4.4 Das Modell der Laufbahnentwicklung von Super	80
4.5 Das Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben von Abele	81
4.6 Prozesse und Einflussfaktoren bei der Berufswahl	83
4.7 Laufbahnentwicklung und Flexibilisierung der Arbeit	88
4.8 Konsequenzen für laufbahnbezogene Interventionen	90
Zusammenfassung	91
Weiterführende Literatur	92
Fragen	92

5	Arbeitssicherheit	93
5.1	Einleitung	94
5.2	Begriffsbestimmung und Relevanz	97
5.3	Von der Unfall- zur Sicherheitsforschung	98
5.4	Personenbezogene Erklärungsansätze für das Zustandekommen von Unfällen	100
5.4.1	Fehler	101
5.4.2	Die motivationale Seite	104
5.5	Bedingungsbezogene Erklärungsansätze	106
5.6	Sicherheitsbezogene Organisationsanalyse und -intervention	108
	Zusammenfassung	111
	Weiterführende Literatur	112
	Fragen	112
6	Arbeit und Gesundheit – Wirkung von Arbeit	113
6.1	Einleitung	114
6.2	Grundlegende Konzepte und Modelle	115
6.2.1	Ansätze zu Stress und zu Belastungen	115
6.2.2	Stress – eine Definition	119
6.2.3	Arbeitspsychologische Ansätze	120
6.3	Arbeit und Gesundheit – Kritische Merkmalsbereiche	125
6.3.1	Arbeitsbedingungen	125
6.3.2	Person	127
6.3.3	Gesundheit und Wohlbefinden	129
6.4	Resümee	131
	Zusammenfassung	132
	Weiterführende Literatur	132
	Fragen	133
7	Arbeit und Emotion	135
7.1	Einleitung	136
7.2	Begriffsbestimmung	138
7.3	Dimensionen der Emotionsarbeit	139
7.4	Strategien der Emotionsregulation	144
7.5	Befunde zum beruflichen Umgang mit Emotionen	145
7.6	Entwicklungsbedarfe	148

Zusammenfassung	148
Weiterführende Literatur	149
Fragen	149
8 Work-Life-Balance	151
8.1 Einleitung	152
8.2 Ansätze in der psychologischen Forschung	152
8.2.1 Arbeit, Freizeit und Familie	153
8.2.2 Tätigkeitsregulative Ansätze	155
8.2.3 Berufliche Entwicklung und Lebenslauf	157
8.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Konflikt und Gewinn?	158
8.3.1 Negativbeziehungen zwischen Beruf und Familie: Work-Family-Conflict	159
8.3.2 Positivbeziehungen zwischen Beruf und Familie: Work-Family-Facilitation	161
8.3.3 Was heißt nun „Balance“?	162
8.4 Betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen	163
8.5 Kritische Abschlussbemerkungen	164
Zusammenfassung	165
Weiterführende Literatur	166
Fragen	166
9 Flexibilisierung der Arbeit und Psychologischer Vertrag	167
9.1 Einleitung	168
9.2 Arbeitszeit	168
9.2.1 Chronometrie: Wie viel?	168
9.2.2 Chronologie: Wann?	170
9.2.3 Chronomorphie: Wie verteilt?	173
9.2.4 Arbeitspausen	175
9.2.5 Sozialverträglichkeitskriterien der Arbeitszeitgestaltung	179
9.3 Flexibilisierung der Arbeitsverträge	180
9.3.1 Zeitarbeitsverträge	180
9.3.2 Leiharbeit	182
9.4 Variabler Arbeitsort	182
9.5 Psychologischer Vertrag	183

Zusammenfassung	185
Weiterführende Literatur	186
Fragen	186
10 Erwerbslosigkeit	187
10.1 Einleitung	188
10.2 Erwerbslosigkeit und psychisches Befinden	190
10.3 Zentrale Einflüsse auf die Befindlichkeit	193
10.4 Spezielle Ergebnisse	195
10.5 Förderliche und hinderliche Bedingungen für die Wieder- vermittlung	196
10.6 Die Rolle der Arbeits- und Organisationspsychologie: Prävention, Beratung, Forschung	198
10.6.1 Präventive gesellschaftliche und betriebliche Maßnahmen	199
10.6.2 Individuums- oder gruppenbezogene korrektive Maßnahmen	200
10.6.3 Evaluation von Maßnahmen	202
10.7 Offene Forschungsfragen	202
Zusammenfassung	203
Weiterführende Literatur	203
Fragen	204
11 Arbeitsanalyse	205
11.1 Einleitung	206
11.2 Verwendungszwecke	208
11.3 Gegenstand und Ablauf der psychologischen Arbeitsanalyse	208
11.4 Dimensionen zur Klassifizierung von Verfahren	212
11.4.1 Theoretischer Hintergrund	212
11.4.2 Grad der Standardisierung	212
11.4.3 Bedingungs- vs. personenbezogene Perspektive	214
11.4.4 Erhebungsmethode	215
11.5 Standardisierte Verfahren im Überblick	218
11.6 Entwicklungsbedarfe	222
Zusammenfassung	222
Weiterführende Literatur	223
Fragen	223

12	Arbeitsgestaltung	225
12.1	Einleitung	226
12.2	Ansatzpunkte der Arbeitsgestaltung	227
12.2.1	Umgebungsbedingungen	227
12.2.2	Arbeitsplatz und -mittel	228
12.2.3	Arbeitsaufgabe	228
12.2.4	Organisatorische Rahmenbedingungen	229
12.3	Strategien der Arbeitsgestaltung	229
12.4	Kriterien humaner Arbeitsgestaltung	231
12.5	Konzepte der Aufgabenerweiterung	233
12.6	Ziel der Arbeitsgestaltung – eine vollständige Aufgabe	235
12.7	Gruppenarbeit	236
12.7.1	Projektgruppen	236
12.7.2	Qualitätszirkel	237
12.7.3	Fertigungsteams	237
12.7.4	Teilautonome Arbeitsgruppen	237
12.8	Wirkungen positiver Arbeitsgestaltung	238
	Zusammenfassung	240
	Weiterführende Literatur	241
	Fragen	241
13	Demografische Entwicklung, Arbeit und Alter	243
13.1	Einleitung	244
13.2	Ältere Beschäftigte	246
13.3	Leistungsfähigkeit im Alter	247
13.4	Tatsächliche Leistung und Leistungsbereitschaft im Alter	251
13.5	Methodenfallen	255
13.6	Erhalt der Leistungsfähigkeit im Alter	256
13.7	Übergang in den Ruhestand	258
	Zusammenfassung	259
	Weiterführende Literatur	260
	Fragen	260

Anhang	263
Literatur	265
Glossar	288
Sachregister	296

Vorwort

Dieses Lehrbuch zur Arbeitspsychologie ist entstanden aus den Vorlesungsunterlagen von Eva Bamberg und Gisela Mohr. Autorinnen sind neben Eva Bamberg und Gisela Mohr zahlreiche (ehemalige) Mitarbeiterinnen der Fachbereiche Arbeits- und Organisationspsychologie an den Universitäten Hamburg und Leipzig.

Das Lehrbuch richtet sich an zwei Zielgruppen: an Bachelorstudierende und an Dozentinnen der Arbeitspsychologie. Den Studierenden soll das Lehrbuch einen Einblick in und einen Überblick über die Themen der Arbeitspsychologie bieten.

Das Buch richtet sich gleichzeitig an Dozentinnen, denen es als Vorlesungsgrundlage dienen soll. Hierfür finden sich auf der Internetseite <http://www.hogrefe.de/buecher/lehrbuecher/psychlehrbuchplus/Materialien>, die für die Lehre genutzt werden können.

Die Kapitel des Lehrbuches sind so angeordnet, dass die Reihenfolge zum einen das (Erwerbs-)Arbeitsleben eines Menschen von der beruflichen Sozialisation bis zum Arbeiten im Alter abbildet, zum anderen das Thema Arbeit und Gesundheit als zentrales Thema fokussiert. Themen wie Arbeit und Emotion werden aufbauend auf das Kapitel Arbeit und Gesundheit behandelt. Auch die Kapitel zur Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung haben eine gesundheitsbezogene Ausrichtung und sind daher dem Kapitel Arbeit und Gesundheit nachgestellt.

Wir hoffen, das Buch ist ein nützlicher Beitrag für erfolgreiches Lernen und Lehren in der Arbeitspsychologie.

Wir danken ganz herzlich den studentischen Mitarbeiterinnen Yuki Sallmon und Sascha Guzka für ihre Mitarbeit und Hilfe. Einen herzlichen Dank geht an Claus Jahncke für die Rechtschreibprüfung und an Harald Witt, der uns mit der Bereitstellung einer „groupware“ die Zusammenarbeit erleichtert hat. Wir danken Thomas Staufenbiel, Alexander Grob und Uwe Kanning für ihre wertschätzenden und wertvollen Rückmeldungen. Wir danken Michael Vogtmeier vom Hogrefe Verlag für seine hervorragende Unterstützung. Last but not least danken wir ganz herzlich Susanna Lieniger, dem „Herz“ der Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Hamburg.

Hamburg und Leipzig, im Juli 2011

*Eva Bamberg, Gisela Mohr
und Christine Busch*

Kapitel 1

Geschichte der Arbeit und der Arbeitspsychologie

Tim Vahle-Hinz und Gisela Mohr

Inhaltsübersicht

1.1	Einleitung	16
1.2	Was ist Arbeit?	17
1.2.1	Herkunft und Entwicklung des Begriffes	17
1.2.2	Bezahlung als Definitionskriterium von Arbeit?	20
1.2.3	Definitionskriterien der Arbeit	22
1.3	Entstehung des Fachs Arbeitspsychologie	25
1.4	Was ist Gegenstand der Arbeitspsychologie?	30
1.5	Chancen auf dem Arbeitsmarkt	32
	Zusammenfassung	33
	Weiterführende Literatur	34
	Fragen	34

1.1 Einleitung

2007 nahm die Musikgruppe „Wir sind Helden“ ein Lied mit dem Titel „(Ode) An die Arbeit“ auf. Das Lied handelt davon, wie die Sängerin der Gruppe versucht, den Begriff „Arbeit“ zu erklären, und endet mit einem Zuruf aus dem Hintergrund, nicht faul zu sein, sondern statt der Träumereien (oder Spinnereien) wieder an die Arbeit zu gehen.

Redet man mit anderen über den Begriff „Arbeit“, dann wird schnell klar, dass zwar jeder sofort weiß, was er unter Arbeit versteht, doch gleicht keine Darstellung der anderen. Die negative Konnotation des Begriffes „Arbeit“ schafft schnell Konsensfähigkeit. Doch wenn man über den Begriff „Arbeit“ länger nachdenkt und sich z. B. sein Leben ohne Arbeit vorstellt, so wird auch deutlich, dass der Begriff „Arbeit“ positiv besetzt sein kann. Eins steht unabhängig von der individuellen Einstellung gegenüber Arbeit (als Mühsal oder als Lebenserfüllung) fest: Arbeit macht einen Großteil unseres Lebens aus! Die Arbeitspsychologie widmet sich diesem wichtigen Feld und betrachtet den Menschen und die Arbeit.

Das vorliegende Buch beschäftigt sich mit der Arbeitspsychologie. Deswegen ist es notwendig, kurz darauf hinzuweisen, wodurch sich die Arbeits- von der Organisationspsychologie unterscheidet: Die Organisationspsychologie behandelt Fragen aus der Perspektive der Organisation und damit Themen, die in der Auseinandersetzung des Menschen mit Organisationen begründet liegen. Die Arbeitspsychologie befasst sich mit Fragen aus der Perspektive des einzelnen Individuums und behandelt Themen, die sich aus der Auseinandersetzung des Einzelnen mit seinen Aufgaben ergeben.

Das wesentliche Lernziel dieses Kapitels ist, dass Sie sich damit auseinandersetzen, was Arbeit bedeuten kann und ein Grundverständnis darüber erwerben, worum es im Bereich der Arbeitspsychologie geht.

Aufgabe

Versuchen Sie, bevor Sie mit dem Lesen anfangen, eine Antwort auf die folgende Frage zu finden: Arbeiten Sie, während Sie dieses Kapitel lesen?

Haben Sie eine Antwort gefunden? Wir werden auf diese Frage im Laufe des Kapitels zurückkommen.

1.2 Was ist Arbeit?

Der Gegenstand der Arbeitspsychologie ist der Mensch unter Bezugnahme auf die Arbeit. Um einen Einstieg in das Themenfeld der Arbeitspsychologie gewinnen zu können, ist es wichtig, sich mit dem Begriff „Arbeit“ auseinanderzusetzen, Arbeit gegenüber anderen Begriffen abzugrenzen und die Bedeutung der Arbeit für den Menschen einschätzen zu können.

1.2.1 Herkunft und Entwicklung des Begriffes

Die Auseinandersetzung mit dem Begriff „Arbeit“ führt immer zu einer Auseinandersetzung mit den „zwei Gesichtern“ der Arbeit (Lewin, 1920). Einerseits wird der Begriff mit „Mühsal“, „Plackerei“ oder „Schuften“ verbunden. Im Deutschen leitet sich der Begriff von „erebeit“ ab und bedeutet so viel wie „mühselig, belastet, alleingelassen“; der englische Begriff „labour“ kommt von „leiden“, und das spanische „trabajo“ entstammt gar dem Begriff für „Folter“ (Neuberger, 1985). Andererseits gibt die Mehrheit bei der Frage „Was würden Sie tun, wenn Sie eine Million Euro gewinnen würden?“ an, dass sie nicht aufhören würde zu arbeiten. Auch in einer Studie von Arvey, Harpaz und Hui (2001; zitiert nach Harpaz, 2002) konnte gezeigt werden, dass 86 % der Menschen, die in den USA im Lotto gewonnen haben (der durchschnittliche Gewinn lag bei 3,4 Mio. Dollar), weitergearbeitet haben.

Zwei Bedeutungsdimensionen spielen also beim Arbeitsbegriff eine besondere Rolle: positiv vs. negativ. Unter positivem Blickwinkel steht Arbeit in Verbindung mit Erfolgserlebnissen, Selbstbestätigung, Freude oder dem Gefühl, gebraucht zu werden. Arbeit ist in diesem Sinne Lebenserfüllung. Der negative Blickwinkel bezieht sich auf das Erdulden bzw. das Aushalten der Arbeit. Im negativen Sinne wird Arbeit als Mühe, Plage oder Last empfunden.

Zwei Seiten
der Arbeit

Die geschichtliche Entwicklung des Arbeitsbegriffes spannt einen Bogen von Arbeit als Tätigkeit der Armen (z. B. haben Adlige nach früherem Sprachgebrauch nicht gearbeitet) bis hin zu Arbeit als Notwendigkeit für Reichtum (z. B. durch harte Arbeit zum finanziellen Erfolg gelangen). Im Nachfolgenden wird grob und zum Teil sehr vereinfacht die Begriffsgeschichte von Arbeit wiedergegeben, da mit dem unterschiedlichen Verständnis von Arbeit im Laufe der Ge-