

Arbeit

- Kapitel 20** **Theoretische Modelle des Arbeitshandelns – 359**
Niclas Schaper
- Kapitel 21** **Arbeitsanalyse und -bewertung – 385**
Niclas Schaper
- Kapitel 22** **Arbeitsgestaltung in Produktion und Verwaltung – 411**
Niclas Schaper
- Kapitel 23** **Gruppenarbeit in der Produktion – 435**
Niclas Schaper
- Kapitel 24** **Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit – 463**
Friedemann W. Nerdinger
- Kapitel 25** **Formen des Arbeitsverhaltens – 487**
Friedemann W. Nerdinger, Niclas Schaper
- Kapitel 26** **Aus- und Weiterbildung: Konzepte
der Trainingsforschung – 509**
Niclas Schaper
- Kapitel 27** **Psychologie der Arbeitssicherheit – 541**
Niclas Schaper
- Kapitel 28** **Wirkungen der Arbeit – 573**
Niclas Schaper
- Kapitel 29** **Neue Formen der Arbeit: Das Beispiel
Telekooperation – 601**
Niclas Schaper

Arbeit stellt einen zentralen Lebensinhalt der meisten Menschen dar und dient nicht nur zur Existenzsicherung, sondern ist auch ein wichtiges Wirkungs- und Gestaltungsfeld des eigenen Lebens. Sie beinhaltet allerdings sowohl positive Wirkungen wie Entwicklungspotenziale als auch negative Wirkungen wie Belastungen für den arbeitenden Menschen. Wenn allgemein und insbesondere in der Arbeits- und Organisationspsychologie von Arbeit gesprochen wird, sind meist Arbeitstätigkeiten in organisationalen Kontexten gemeint; d. h., Arbeit findet in arbeitsteiligen Strukturen statt und dient der Erreichung organisationaler Ziele. Bei der Analyse und Gestaltung von Arbeit sind somit sowohl betriebswirtschaftliche, organisationale, aber auch mitarbeiterorientierte Ziele und Aspekte zu beachten, um Arbeit nicht nur effizient, sondern auch humangerecht zu gestalten. Die Arbeits- und Organisationspsychologie bietet hierfür eine Vielfalt an fundierten und überprüften Theorien und Methoden an.

In ► Kap. 20 geht es zunächst um Theorien des Arbeitshandelns, die Konzepte zur Beschreibung, Erklärung und Vorhersage menschlichen Arbeitsverhaltens aus verhaltens-, kognitions-, handlungs- und tätigkeitstheoretischer Perspektive darstellen. Um entsprechendes Arbeitshandeln bzw. -verhalten systematisch zu erfassen und im Hinblick auf bestimmte Zielsetzungen zu analysieren und zu bewerten, bedarf es wissenschaftlich fundierter empirischer Methoden. In ► Kap. 21 werden grundlegende methodische Zugänge und ausgewählte Verfahren der psychologischen Arbeitsanalyse vorgestellt, mit denen Anforderungen, Bedingungen und Wirkungen von Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten unter Bezugnahme auf verschiedene theoretische Perspektiven ermittelt und einer Bewertung zugänglich gemacht werden können. Auf der Grundlage solcher Analysen gilt es, Arbeitsaufgaben und -bedingungen an die Leistungsvoraussetzungen des arbeitenden Menschen anzupassen, und diese so zu gestalten, dass nicht nur effiziente und produktive Arbeitsprozesse resultieren, sondern auch die Gesundheit des arbeitenden Menschen erhalten und seine Persönlichkeit weiterentwickelt wird. Die Arbeits- und Organisationspsychologie hat hierzu eine Reihe von wirkungsvollen Konzepten, Prinzipien und Strategien für eine humangerechte und effiziente Arbeitsgestaltung entwickelt, die in ► Kap. 22 anhand konkreter Fallbeispiele vorgestellt werden. Effizientes und humangerechtes Arbeiten beinhaltet auch das Arbeiten in Gruppen. In ► Kap. 23 werden Formen und Zielsetzungen bei der Gestaltung von Gruppenarbeit erörtert und Ergebnisse, welche Bedingungen und Merkmale eine leistungsfähige bzw. effektive Gruppe ausmachen, vorgestellt.

Um die Leistung und den Einsatz von Menschen bei der Arbeit erklären zu können, bedarf es auch motivations-theoretischer Konzepte. In ► Kap. 24 werden daher wichtige motivationspsychologische Ansätze erörtert, die erklären, warum arbeitende Menschen bestimmte Handlungsziele

wählen, was sie bei der Realisierung der Ziele motiviert und unter welchen Gesichtspunkten Ergebnisse des Handelns bewertet werden. Eine besondere Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Arbeitszufriedenheit, die nicht nur Ergebnis der Motivation ist, sondern auch selbst motivierende Wirkung hat. Anhand zweier weiterer bedeutsamer Theorien wird erläutert, wie Tätigkeiten beschaffen sein sollten, damit sie Arbeitszufriedenheit und damit auch die Arbeitsmotivation fördern. Arbeitsverhalten als eine zentrale abhängige Variable der Arbeits- und Organisationspsychologie ist als mehrdimensionales Konzept aufzufassen. Es geht nicht nur um produktives Verhalten – das eigentliche Leistungsverhalten bei der Bewältigung von Arbeitsaufgaben. Von zunehmender Bedeutung sind auch Aspekte des extraproduktiven Verhaltens – als Verhaltensaspekte, die über die vertraglichen geforderten Arbeitsleistungen hinausgehen – und im umgekehrten Sinne des kontraproduktiven Verhaltens – als Verhaltensaspekte, die Interessen der Organisation verletzen. In ► Kap. 25 werden beschreibende und erklärende Konzepte insbesondere zu den extra- und kontraproduktiven Verhaltensaspekten vorgestellt.

Um die zunehmend anspruchsvoller werdenden Aufgaben in der Arbeitswelt zu bewältigen, müssen die Mitarbeiter ausgebildet und kontinuierlich weiter geschult werden. Die Arbeits- und Organisationspsychologie hat hierzu eine Vielzahl von theoretischen und methodischen Konzepten entwickelt, um entsprechende Lernanforderungen zu ermitteln, die beruflichen Wissens- und Kompetenzinhalte wirkungsvoll zu vermitteln und ihre Anwendung am Arbeitsplatz zu gewährleisten (► Kap. 26). Die Arbeitswelt ist auch durch Gefahren und Gefährdungen geprägt, die zu Unfällen und Verletzungen der arbeitenden Menschen, aber auch weitergehenden Schäden im Arbeitssystem und der Umwelt führen können. Um Arbeits- und Systemsicherheit zu gewährleisten, sind in besonderem Maße auch verhaltens- und einstellungsbezogene, d. h. psychologische Faktoren mit ins Kalkül zu ziehen. ► Kap. 27 stellt unterschiedliche Modelle zur Erklärung und Prävention sicherheitskritischen Verhaltens und zur Gewährleistung einer umfassenderen Systemsicherheit vor. Um unterschiedliche Wirkungsaspekte der Arbeit geht es in ► Kap. 28. Im Zentrum stehen Belastungen und Beanspruchungen durch Arbeit – insbesondere solche, die sich in Form von Stress und seinen Folgen bemerkbar machen. Hierzu werden entsprechende Erklärungsansätze zur Stressentstehung sowie moderierender Faktoren vorgestellt und Ansätze zur Stressbewältigung und Gesundheitsförderung beschrieben. Kurz angesprochen werden außerdem die Wechselwirkungen der Arbeit mit dem Freizeitverhalten und der Persönlichkeitsentwicklung. In ► Kap. 29 werden schließlich verschiedene Entwicklungstrends der Arbeitswelt erörtert und anhand telekooperativer Arbeit die Gestaltung neuer Formen der Arbeit exemplarisch dargestellt und diskutiert.