

Prof. Dr. Dieter Zapf
Institut für Psychologie

Das Studium der Arbeits- und Organisationspsychologie an der Goethe-Universität Frankfurt

**Bachelor-Studium Psychologie
2018**

Psychologie als Wissenschaft

- **Psychologie ist die Wissenschaft vom menschlichen Erleben und Verhalten.** Dazu gehören
 - Wahrnehmung, Denken, Gedächtnis, Problemlösen, Handeln
 - Motivation
 - Emotionen
 - Soziale Interaktionen/Gruppenprozesse
- **Psychologie ist** keinesfalls nur die Lehre von psychischen Störungen und deren Therapie!
- Stattdessen: Überall, wo Menschen sind, gibt es Psychologie!
- Außerdem: nicht alle, die Psychologie betreiben, sind ausgebildete Psychologen

Überall, wo Menschen sind, gibt es Psychologie!

Rechtswissenschaft basiert bei der Zuteilung von Strafmaßen zum großen Teil auf Handlungs- und Motivationspsychologie!

Beim Strafmaß ist entscheidend,

- Ob es eine Absicht gab
- Ob die Tat lange geplant war,
- Ob die Tat böswillig war,
- Ob sie ungewollt passierte,
- Ob sie unüberlegt war
- Ob sie aus dem Affekt geschah,
- etc.



Überall, wo Menschen sind, gibt es Psychologie!

Fehlervermeidung

- In den 60er und 70er Jahren war es sehr beliebt, dass man bei seinem Auto die Tür zugeschlagen und dadurch verschlossen hat, um dann festzustellen, dass der Autoschlüssel noch im Auto ist.
- Bei modernen Autos geht das nicht mehr
- Wenn man den Menschen zwingt, mit dem Autoschlüssel die Türe abzuschließen (forcing function), ist es nicht mehr möglich, den Schlüssel im Auto liegen zu lassen



Menschen sind fehleranfällige Wesen. Was kann man tun,

- damit Fehler gar nicht erst passieren können (Fehlervermeidung) oder
- zumindest keine schwerwiegenden Folgen haben (Fehlermanagement)

Produkt- ergonomie

(TU Darmstadt)

Was hat die
Psychologie mit
Staubsaugern zu
tun?

Wann habe ich
eigentlich genug
gesaugt?



Was h
Psych
Staub
tun?

Menschliches Handeln ist zielgerichtet

**Ziel → Plan → Handlungs- → Feedback
ausführung**

Produ
ergon
(TU Dar

FEEDBACK:

Bin ich auf dem Weg zum Ziel?

bzw. habe ich das Ziel erreicht?

Staubsauger mit Feedback-Funktion

Angewandte Psychologie

An den meisten Universitäten:

- Klinische Psychologie
- Pädagogische Psychologie
- Arbeits- und Organisationspsychologie

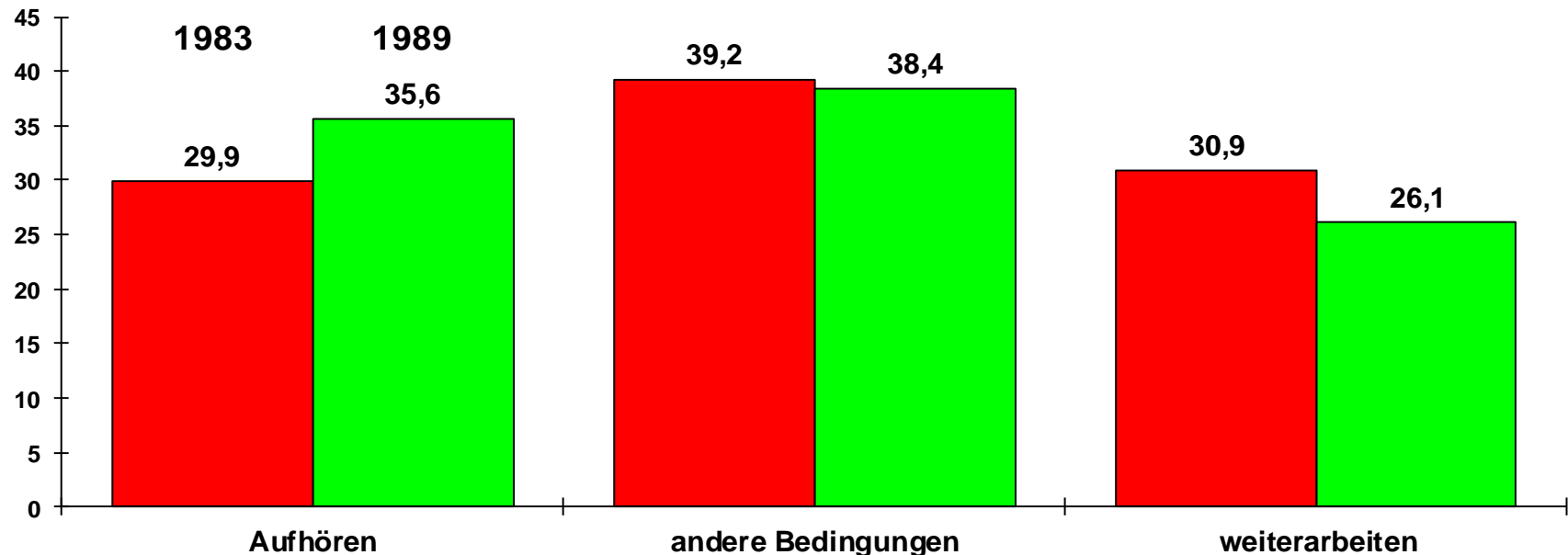
Ansonsten gibt es:

- Marktpsychologie (Wirtschaftspsychologie)
- Ingenieurspsychologie
- Verkehrspsychologie

- Rechtspsychologie (Forensische Psychologie)
- Polizeipsychologie
- Sportpsychologie
- Militärpsychologie
-

Warum Arbeits- und Organisationspsychologie?

Die Bedeutung der Arbeit (Ruiz Quintanilla & Wilpert, 1991)



Lotteriefrage

Die Lotteriefrage: „Was würden Sie tun, wenn Sie 1 Million Euro im Lotto gewinnen würden?“

Die meisten Erwachsenen arbeiten

Erwerbstätigenquoten der 20- bis 64-Jährigen in Deutschland

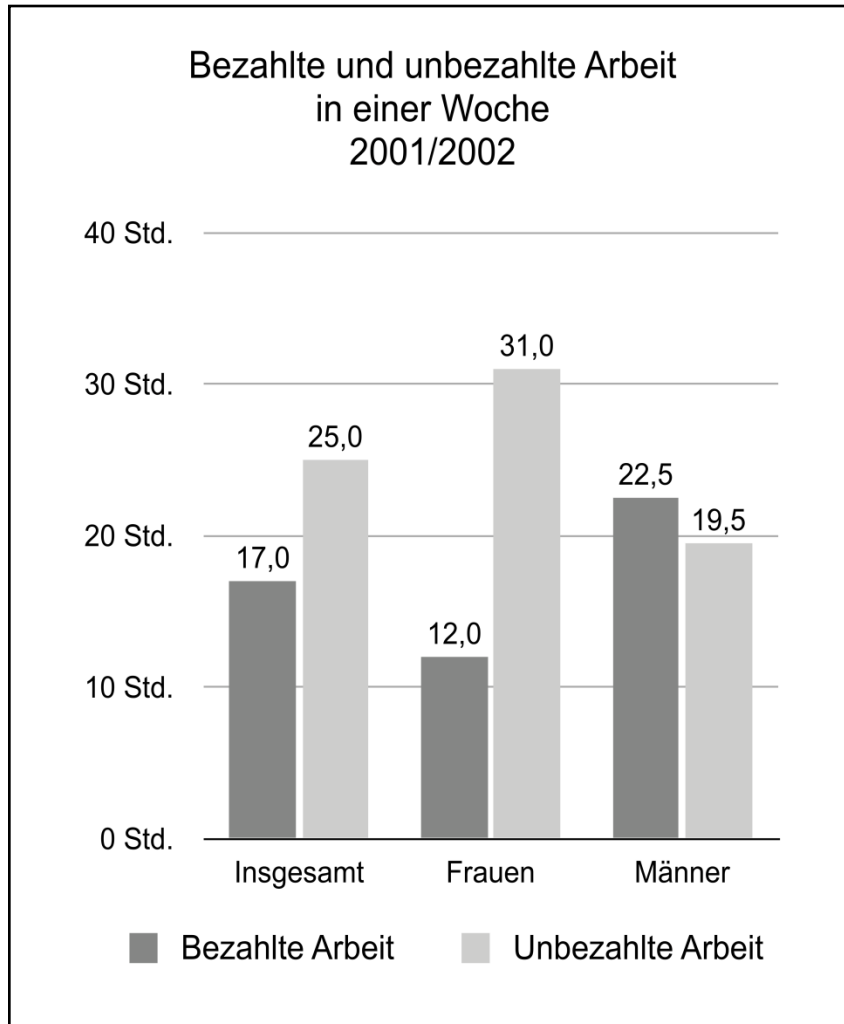
in %



Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, 2016

Die [Erwerbstätigenquote](#) wird der International Labour Organization (ILO) zufolge definiert als der [Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe](#). Dabei werden alle Personen als erwerbstätig gezählt, die eine bezahlte Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob diese in Vollzeit oder lediglich in einer Stunde pro Woche stattfindet.

Bezahlte und unbezahlte Arbeit



(Statistisches Bundesamt, 2003)

Gründe, unbezahlte Arbeit ebenfalls zu betrachten:

- Unbezahlte Arbeit hat trotz ihrer geringen gesellschaftlichen Beachtung, eine große quantitative Bedeutung
- Auch von unbezahlter Arbeit ist eine Auswirkung auf den Menschen zu erwarten
- Arbeitspsychologie würde Frauen diskriminieren

Aus Bamberg, Mohr & Busch (2012)

Warum Arbeits- und Organisationspsychologie?

- Arbeiten ist eine ökonomische Notwendigkeit
Menschen verbringen einen Großteil ihres Lebens
am Arbeitsplatz
- Arbeit hat eine substantielle Bedeutung für den
Menschen – Selbstverwirklichung
- Entscheidung für Arbeits- und Organisations-
psychologie als Fach im Bachelor und Master
wegen der beruflichen Perspektiven

Was ist Arbeits- und Organisationspsychologie? Und was ist Personalpsychologie?

- Thema: psychologische Fragen der Wirtschaft und der Arbeitswelt
- eines der Anwendungsfächer im Bachelor- und Master-Programm

Was ist Arbeits- und Organisationspsychologie?

– Einige Beispiele

Arbeitsunfälle:

- Jährliche Kosten von Arbeitsunfällen: 12,5 Mrd. €
- Wie entstehen Arbeitsunfälle?
- Gibt es Menschen, die dazu neigen, Missgeschicke oder Unfälle zu haben?
- Wie kann man sicheres Verhalten trainieren?
- Wie kann man die Arbeitssituation so gestalten, dass nur wenige Unfälle auftreten?



– Einige Beispiele

Mobbing:

- Geschätzte jährliche Kosten von Mobbing für Deutschland: 25 Mill. Euro
- Wie entsteht Mobbing?
- Gibt es Menschen, die "geborene Opfer" sind?
- Welchen Anteil hat die Organisation?
- Oder liegt es eher an den Tätern?
- Was sind geeignete Interventionsmöglichkeiten?



Was ist Arbeits- und Organisationspsychologie?

– Einige Beispiele

Personalauswahl:

- Jedes Jahr werden in Deutschland mehrere Millionen Personen neu eingestellt
- Wie sollte man bei der Personalauswahl am besten vorgehen?
- Welche Instrumente sind wirklich tauglich und was taugen die Ratgeber?
- Wie kann man sich auf ein Auswahlgespräch vorbereiten?



Was ist Arbeits- und Organisationspsychologie?

– Einige Beispiele

Konflikte:

- Welche Arten von Konflikten gibt es?
- Welche persönlichen Faktoren fördern Konflikte?
- Welche organisationalen Faktoren fördern Konflikte?
- Wie kann man mit Konflikten am besten umgehen?
- Was bringen Kommunikations- und Konfliktmanagement-Trainings?



Arbeitspsychologie:

- thematisiert die psychologischen Aspekte der Wechselbeziehungen zwischen Individuum und Arbeitsplatz: wie wirken sich Arbeitsbedingungen auf den arbeitenden Menschen aus und wie wirkt der Mensch auf die Arbeitsbedingungen ein?

Organisationspsychologie:

- thematisiert die psychologischen Aspekte der Wechselbeziehungen zwischen Individuum und Organisation
- Themenbeispiele für die Organisationspsychologie:
 - Merkmale einer Organisation aus psychologischer Sicht
 - Mitarbeiterführung
 - Arbeitsgruppen
 - Macht in Organisationen, Kooperation und Konflikte
 - Unternehmenskultur, Betriebsklima
 - Organisationsentwicklung

Was ist Arbeits- und Organisationspsychologie?

Personalpsychologie:

Die **Personalpsychologie** behandelt

- Personalrekrutierung (Marketing)
- Personalauswahl
- Personalentwicklung
- Personalbeurteilung
- Personalberatung aus psychologischer Sicht
- Personalpsychologie ist ein Teil der **Organisationspsychologie**

Arbeitsmöglichkeiten für A&O-Psychologen

- In Unternehmen:
 - Personalabteilungen: Personalauswahl und Personalentwicklung
 - Abteilungen für Organisationsentwicklung
- Unternehmensberatungsfirmen (überwiegend Weiterbildung, z.B. Führung, Motivation von Mitarbeitern, Kommunikations- & Konflikttraining, Stressmanagement, u.a.m.; Coaching)
- Weiterbildungsinstitutionen (überwiegend Weiterbildung, z.B. Führung, Motivation von Mitarbeitern, Kommunikations- & Konflikttraining, Stressmanagement, u.a.m.)
- Institutionen zuständig für Fragen betrieblicher Gesundheitsförderung (Krankenkassen, Unfallkassen, Gewerbeaufsichtsämter, Berufsgenossenschaften; betriebliches Gesundheitsmanagement)
- Selbständiger Psychologe (nachdem man Erfahrung gesammelt und ein Netzwerk aufgebaut hat!!!)
- Lehre & Forschung

- Berücksichtigt wurden die Stellenangebote aus drei wichtigen Online-Stellenbörsen: Hogrefe PsychJob, StepStone und Zeit online.
- Für das Jahr 2014 wurden insgesamt **3298 Stellenangebote** aufgenommen,
 - davon waren 1949 bei Hogrefe PsychJob ausgeschrieben,
 - 1259 bei StepStone und
 - 90 bei Zeit online.
- In der Recherche wurden nur Stellenangebote berücksichtigt, die sich explizit an Psychologinnen und Psychologen richteten.
- Nicht aufgenommen wurden Stellenangebote, auf die man sich als Psychologin bzw. Psychologe bewerben kann, die jedoch nicht explizit für Psychologinnen und Psychologen ausgeschrieben worden waren.
- Da nur der Stellenmarkt für Berufseinsteiger untersucht wurde, wurden keine Stellenangebote aufgenommen,
 - die ausdrücklich mehr als drei Jahre Berufserfahrung oder Führungserfahrung verlangten.
 - Ebenso wenig wurden Leitungsstellen, (Junior-)Professuren oder Stellenangebote berücksichtigt bei denen indirekt deutlich wurde, dass keine Absolventinnen bzw. Absolventen oder Berufsanfängerinnen bzw. -anfänger gesucht wurden.

Stellenangebote in den unterschiedlichen Bereichen der Psychologie

Wie Abbildung 1 zeigt, entfielen von den 3298 Stellenangeboten

- 980 (30 %) der recherchierten Stellen auf die Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie (AOW-Psychologie),
- 884 (27 %) auf therapeutische Tätigkeiten,
- 790 (24 %) auf wissenschaftliche Stellen,
- 287 (9 %) auf Beratung,
- 146 (4 %) auf Tätigkeiten in der Verkehrspsychologie,
- 62 (2 %) auf Stellen aus dem forensischen Bereich (einschließlich Justizvollzugsanstalten JVA) und
- 110 (3 %) Stellen auf sonstige klinische Tätigkeiten (u.a. Neuropsychologie, klinische Rehabilitation und Psychoonkologie) sowie
- 39 (1 %) auf den Bereich der Gesundheitspsychologie.

Wie Abbildung 1 zeigt, entfielen von den 3298 Stellenangeboten

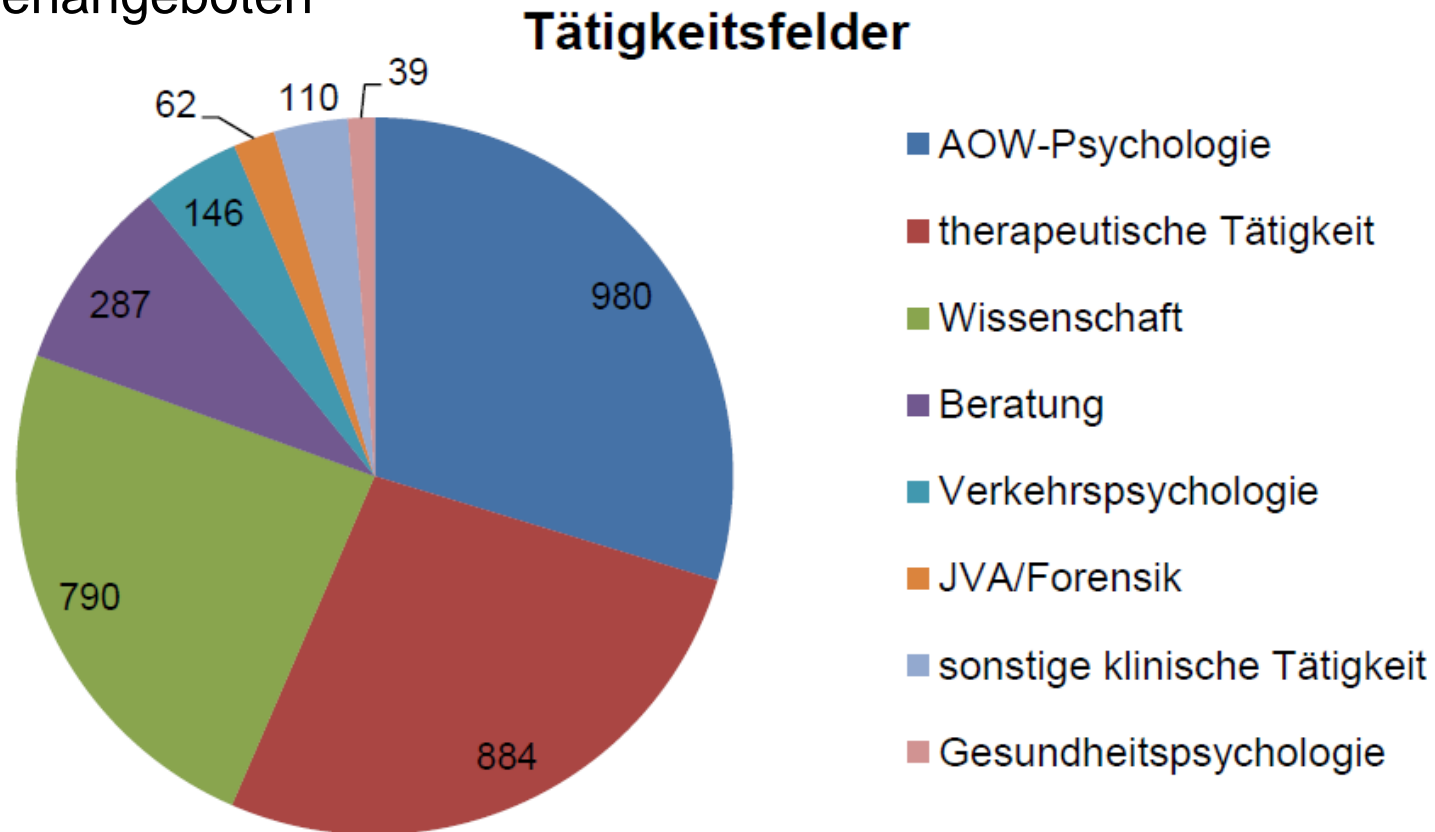


Abbildung 1: Anzahl Stellenangebote für Berufseinsteiger in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern im Jahr 2014

Geforderter Abschluss

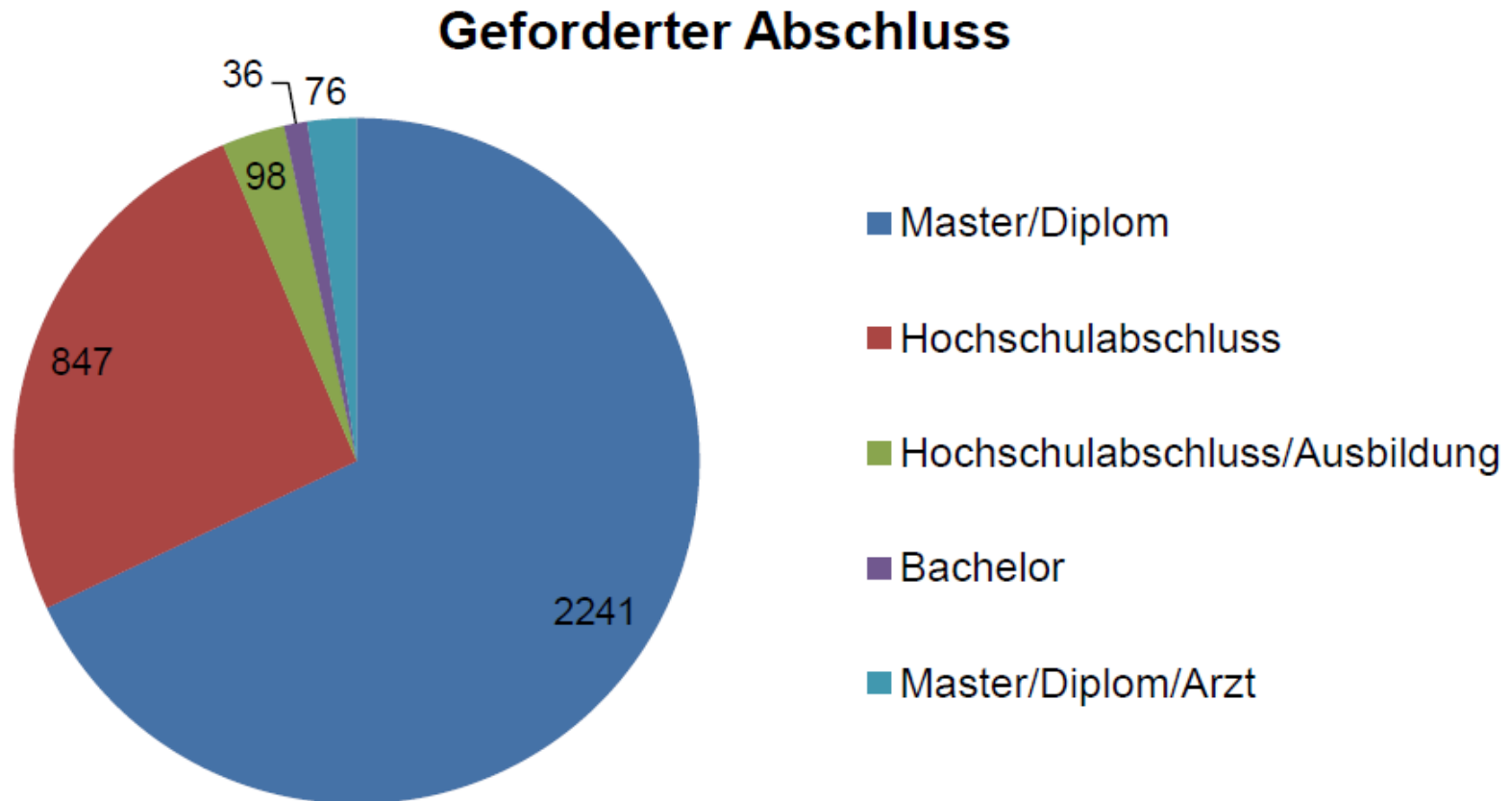


Abbildung 2: Anzahl der Stellenangebote in Bezug auf den geforderten Abschluss für Berufseinsteiger im Jahr 2014.

Differenzierte Betrachtung der einzelnen Tätigkeitsfelder - AOW-Psychologie

In der AOW-Psychologie entfielen

- 61 % der Stellen auf den Personalbereich und
- 20 % auf den Bereich Consulting (und Coaching), wobei es sich meist um Consulting für den Personalbereich handelte.
- Ein Schwerpunkt im Personalbereich war die Personalentwicklung, für den besonders oft ausdrücklich Psychologinnen und Psychologen gesucht wurden.

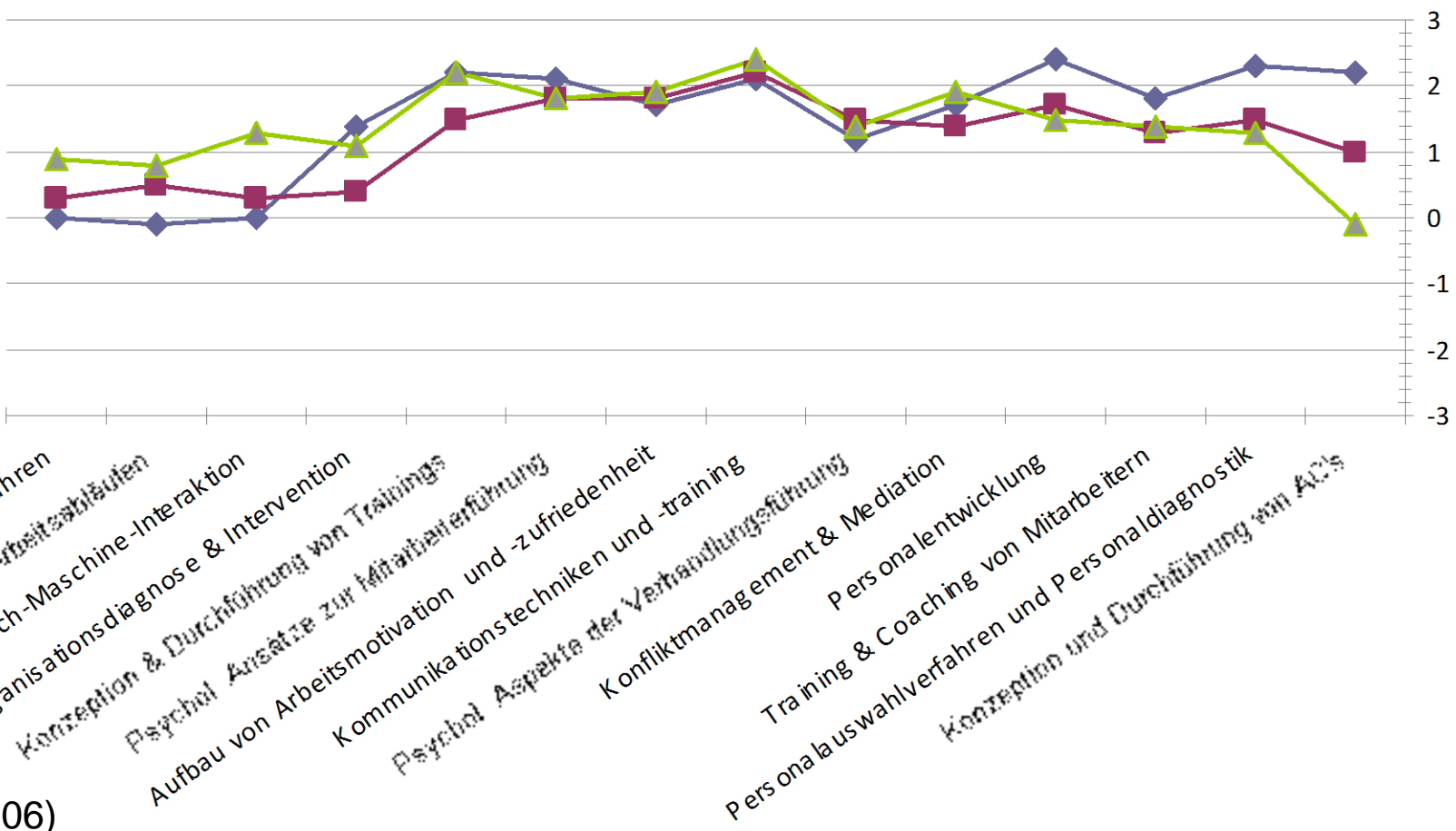
Analyse zu den Anforderungen an Psychologen im Bereich A&O-Psychologie

Arbeits- & Organisationspsychologie

DAX30 NDAX Verwaltung

Sehr wichtig

Sehr unwichtig



Stock (2006)

Was ist Arbeits- und Organisationspsychologie?

Personalpsychologie:

- Personalrekrutierung
- Personalauswahl
- Personalentwicklung
- Personalbeurteilung
- Personalberatung

Themengebiete im Frankfurter Bachelor- und Masterstudium

BSc 16
Personalpsychologie
Personalauswahl; Personalentwicklung; Personalbeurteilung

BSc 18/19
Personalentwicklung

MSc 3C

Personalpsychologie

Vertiefung der
Themen aus dem
BSc

MSc 3A

Arbeitspsychologie

Arbeit & Gesundheit
betriebliche Gesund-
heitsförderung

MSc 3B

Organisations-
psychologie

Führung & Team
Konflikte in Org

Themengebiete im Frankfurter Bachelor- und Masterstudium

PsyBSc 16 Personalpsychologie

- Personalbedarfsplanung
- Personalrekrutierung
- Personalauswahl
- Personalentwicklung
- Personalbeurteilung
- Personalberatung
- Führungstraining
- Gesundheitsförderung

PsyBSc 18/19 Personalentwicklung

- WS: Vertiefendes Seminar zum Thema (Referate)
- SS: Projektseminar: Erarbeitung konkreter Trainings, die im Rahmen der PE relevant sind, z.B.
 - Kommunikationstraining
 - Konfliktmanagement
 - Stressmanagement
 - Crew Resource Management
 - Motivationstraining
 - Führungskräftestraining
 - Kundenorientierung
 - Fehlerstraining

Sem.									CP
1	PsyBSc1: Einführung in die Psychologie und ihre Forschungsmethoden (Vorlesung) 5 CP	PsyBSc2: Statistik für Psy- chologen: Grund- lagen (Vorlesung und Praktikum) 8		PsyBSc3: Forschendes Studieren - Präsentieren - Moderieren 4	PsyBSc4: Allgemeine Psychologie I (Vorlesung) 4	PsyBSc5: Biologische Psychologie (Vorlesung + Seminar) 4	PsyBSc6: Differentielle Psychologie (Vorlesung) 4		29
2	PsyBSc7: Statistik für Psy- chologen: Vertie- fung (Vorlesung und Praktikum) 8		PsyBSc8: Empirisch- experimentelles Praktikum 8	PsyBSc3: Forschendes Studieren - Präsentieren - Moderieren 1	PsyBSc4: Allgemeine Psychologie I (Seminar) 4	PsyBSc5: Biologische Psy- chologie (Vorlesung + Seminar) 4	PsyBSc6: Differentielle Psychologie (Seminar) 4	PsyBSc9: Grundlagen der Psychologie: Vertiefung (Seminar, S1) 4	33
3	PsyBSc10: Angewandte Psychologie: Klinische Psychologie (Vorlesung) 4	PsyBSc11: Grundlagen der Diagnostik (Vorlesung und Seminar) 8		PsyBSc3: Forschendes Studieren - Präsentieren - Moderieren 4	PsyBSc12: Allgemeine Psychologie II (Vorlesung) 4	PsyBSc13: Entwicklungs- psychologie. (Vorlesung + Seminar) 4	PsyBSc14: Sozialpsychologie (Vorlesung) 4	PsyBSc9: Grundlagen der Psychologie: Vertiefung (Seminar, S2) 4	32
4	PsyBSc15: Angewandte Psychologie: Pädagogische Psychologie (Vorlesung) 4	PsyBSc16: Angewandte Psychologie: A&O-Psychologie (Vorlesung) 4	PsyBSc17: Diagnostische Verfahren und ihre Anwendung (Projektseminar I) 4		PsyBSc12: Allgemeine Psychologie II (Seminar) 4	PsyBSc13: Entwicklungs- psychologie (Vorlesung + Seminar) 4	PsyBSc14: Sozialpsychologie (Seminar) 4	PsyBSc9: Grundlagen der Psychologie: Vertiefung (Seminar, S3) 4	28
5	PsyBSc18: Angewandte Psychologie: Vertiefung I (Seminar) 4	PsyBSc19: Angewandte Psychologie: Vertiefung II (Seminar) 4	PsyBSc17: Diagnostische Verfahren und ihre Anwendung (Projektseminar II) 4	PsyBSc22a: Propädeutikum Bachelorarbeit 3	PsyBSc21: Nichtpsycho- logisches Nebenfach 4	PsyBSc20: Berufsbezogenes Praktikum 4	PsyBSc22b: Bachelorarbeit 4		28
6	PsyBSc18: Angewandte Psycho- logie: Vertiefung I (Projektseminar) 4	PsyBSc19: Angewandte Psycho- logie: Vertiefung II (Projektseminar) 4			PsyBSc21: Nichtpsycho- logisches Nebenfach 4	15 (5+10)	12 (4+8)		30
Summe									180

Analyse zu den Anforderungen an Psychologen im Bereich A&O-Psychologie

Table 2. Bewertung verschiedener Kriterien von Bewerbungsunterlagen. Dargestellt sind die exakten Mediane, die aus den Rangwerten der einzelnen Kriterien errechnet wurden.

Kriterium	Gesamt (<i>N</i> = 80)	DAX30- Firmen (<i>N</i> = 39)	NDAX- Firmen (<i>N</i> = 25)	Ver- waltungen (<i>N</i> = 16)	Wilcoxon-Test für Kriterium	
					1 vs.	2 vs.
1 Spezifisches Fachwissen aus der Arbeits- und Organisationspsychologie	1.8	2.1	1.8	1.4	–	<i>Z</i> = –.198 <i>p</i> < .843
2 Praktika bei renommierten Unternehmen	1.9	1.7	1.3	3.6	<i>Z</i> = –.198 <i>p</i> < .843	–
3 Breites Psychologiewissen	2.7	3.6	2.9	1.3	<i>Z</i> = –1.934 <i>p</i> < .053	<i>Z</i> = –1.709 <i>p</i> < .087
4 Studium oder Praktikum im Ausland	3.1	2.4	3.4	4.5	<i>Z</i> = –2.494 <i>p</i> < .013	<i>Z</i> = –3.764 <i>p</i> < .001
5 Sehr gute Abschlussnote	3.3	3.7	2.8	3.0	<i>Z</i> = –3.346 <i>p</i> < .001	<i>Z</i> = –3.635 <i>p</i> < .001
6 Zügiges Studium	3.5	4.1	2.9	3.3	<i>Z</i> = –3.525 <i>p</i> < .001	<i>Z</i> = –4.026 <i>p</i> < .001

Stock (2006)

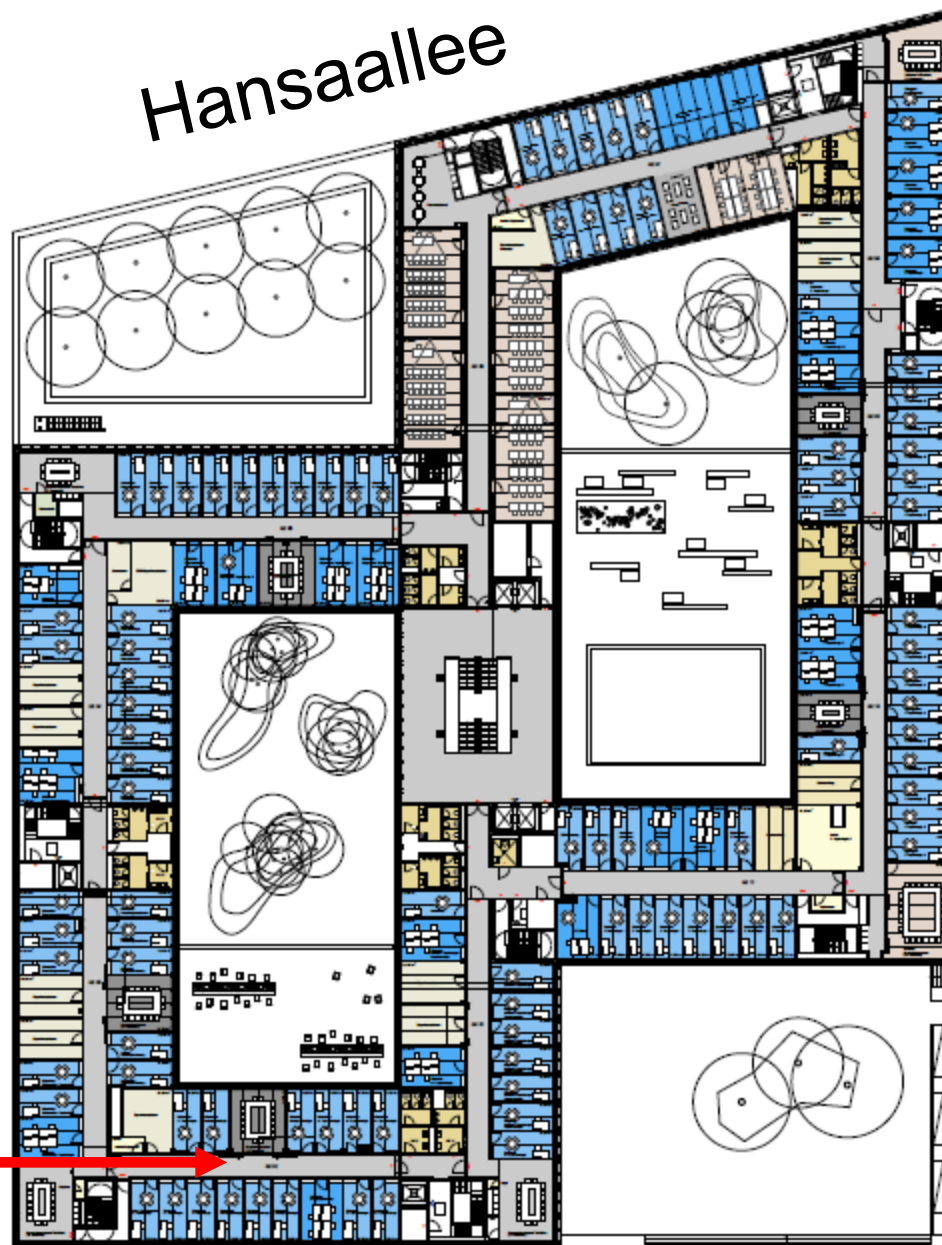
Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie:

- Büroräume: PEG, 5. Stock, Campusseite
- Prof. Dr. Dieter Zapf: Sprechstd.: Di, 15-16, Raum 5.G 027
- - Marcel Kern, MSc. Psych.
 - Miriam Scheppa, MSc. Psych.
 - Anna Winker , MSc. Psych.
- Assoziiert (Lehrbeauftragte):
 - Dr. Melanie Holz
 - Dr. Claudia Eilles-Mathiessen
 - Dipl.-Psych. Michael Boettcher
 - Dipl.-Psych. Sarah Herrmann
 - Dipl.-Psych. Sabine Machowski
 - Dipl.-Psych. Kai Trumpold
- Sekretariat: Frau Rita Friedrich (Öffnungszeiten beachten)

PEG-
Gebäude

Psychologie
5. Stock

Arbeits- &
Organisations-
psychologie



Sekretariat
Rita Friedrich
5.G 028

Prof. Zapf
5.G 027