

Uwe Peter Kanning / Lutz von Rosenstiel /
Heinz Schuler (Hg.)

Jenseits des Elfenbeinturms
Psychologie als nützliche
Wissenschaft

Vandenhoeck & Ruprecht



Uwe Peter Kanning / Lutz von Rosenstiel /
Heinz Schuler (Hg.)

Jenseits des Elfenbeinturms: Psychologie als nützliche Wissenschaft

Mit 25 Abbildungen und 11 Tabellen

Vandenhoeck & Ruprecht

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-525-40426-3

© 2010, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen / www.v-r.de
Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Hinweis zu § 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne vorherige schriftliche Einwilligung des Verlages öffentlich zugänglich gemacht werden. Dies gilt auch bei einer entsprechenden Nutzung für Lehr- und Unterrichtszwecke.

Printed in Germany.

Satz: textformart, Daniela Weiland, Göttingen

Druck und Bindung: ☉ Hubert & Co, Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Inhalt

| | |
|-------------------|---|
| Vorwort | 9 |
|-------------------|---|

Uwe Peter Kanning, Lutz von Rosenstiel und Heinz Schuler

| | |
|------------------------|----|
| 1 Einleitung | 11 |
|------------------------|----|

I Grundlagen

Uwe Peter Kanning

| | |
|--|----|
| 2 Geschichte der Angewandten und Praktischen Psychologie | 19 |
|--|----|

Lutz von Rosenstiel

| | |
|---|----|
| 3 Gesellschaftliche Grundlagen und Aufgaben einer nützlichen Psychologie | 35 |
|---|----|

*Dieter Frey, Susanne Braun, Jenny S. Wesche,
Rudolf Kerschreiter und Anne Frey*

| | |
|---|----|
| 4 Nichts ist praktischer als eine gute Theorie – Nichts ist theoriegewinnender als eine gut funktionierende Praxis: Zum Theorie-Praxis-Austausch in der Psychologie | 50 |
|---|----|

II Forschung

Johanna Helmsen und Franz Petermann

| | |
|---|----|
| 5 Klinische Kinderpsychologie | 77 |
|---|----|

Gerhard Blickle, Alexander Witzki und Paula B. Schneider

| | |
|--|----|
| 6 Arbeits- und Organisationspsychologie: Die Bonner Mentoring-Studie – Effekte von Networking, Selbstoffenbarung, Bescheidenheit, sozialer Kompetenz und Macht . . . | 90 |
|--|----|

Reinhold S. Jäger

| | |
|--|-----|
| 7 Förderung in der Pädagogischen Psychologie | 109 |
|--|-----|

Michael Hock, Heinz Walter Krohne und Jan Hendrik Peters

| | |
|------------------------|-----|
| 8 Diagnostik | 125 |
|------------------------|-----|

III Lehre

- Gisela Bartling, Margarita Engberding und Fred Rist*
- 9 Lehre in der Klinischen Psychologie 141
- Uwe Peter Kanning*
- 10 Praxisbezogene Lehre in der Arbeits- und Organisationspsychologie 155
- Elmar Stahl*
- 11 Lehre in der Pädagogischen Psychologie 168
- Meinald T. Thielsch, Christel Dirksmeier und Stefan C. Schmukle*
- 12 Ausbildung in psychologischer Diagnostik 181

IV Zusatzausbildung

- Gisela Bartling, Margarita Engberding und Fred Rist*
- 13 Psychotherapieausbildung 193
- Thomas Bachmann, Ragna Runkel und Wolfgang Scholl*
- 14 Ausbildung von Trainern, Coachs und Beraterinnen
für Organisationen 210
- Martin Kersting*
- 15 Diagnostische Fortbildung am Beispiel des Trainings
zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 223

V Praxis

- Thomas Lang und Wolfgang Fiegenbaum*
- 16 Klinische Psychologie 243
- Torsten Brandenburg*
- 17 Arbeits- und Organisationspsychologie 258
- Jochen P. Ziegelmann*
- 18 Psychologie des Glücks:
Positive Psychologie und lebenslange Entwicklung 267

VI Publikationen und Öffentlichkeitsarbeit

| | | |
|----|---|-----|
| | <i>Uwe Peter Kanning</i> | |
| 19 | Publikationen | 283 |
| | <i>Heinrich Wottawa</i> | |
| 20 | Image und Öffentlichkeitsarbeit | 299 |

VII Wissenschaftspolitik

| | | |
|----|---|-----|
| | <i>Uwe Peter Kanning</i> | |
| 21 | Peer-Review | 315 |
| | <i>Uwe Peter Kanning</i> | |
| 22 | Impact Factor | 328 |
| | <i>Wolfgang G. Weber</i> | |
| 23 | Bewertungskriterien für die Besetzung von Professuren | 343 |
| | <i>Ullrich Günther</i> | |
| 24 | Psychologische Wissenschaft an der Universität – Praxisausbildung an der Fachhochschule? Das Wissenschaftler-Praktiker-Verhältnis und die Differenzierung der Hochschularten | 365 |
| | <i>Andreas Guldin</i> | |
| 25 | Beyond Psychology – oder: Was bleibt von der »Psychologie«, wenn man in der Berufslaufbahn nicht mehr in dieser Fachdisziplin tätig ist? | 379 |
| | Die Autorinnen und Autoren | 391 |

Vorwort

Seit den Anfängen der modernen Akademischen Psychologie in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts war das Verhältnis zwischen Forschung und Praxis immer wieder Gegenstand wissenschaftstheoretischer und -politischer Diskussionen. Wie nützlichkeitsorientiert kann oder muss eine Wissenschaft sein, die sich primär aus öffentlichen Geldern finanziert? Verliert die Forschung ihre Unabhängigkeit, wenn sie sich allzu sehr auf das Leben jenseits der Mauern ehrwürdiger Universitäten einlässt? Worin liegen die eigentlichen Aufgaben der akademischen Ausbildung? Will man primär für wissenschaftlichen Nachwuchs sorgen oder die Studierenden in die Lage versetzen, dass sie wissenschaftliches Know-how erfolgreich in die Gesellschaft transferieren?

Diese und ähnliche Fragen sind seit einigen Jahren insbesondere vor dem Hintergrund der Einführung der neuen Abschlüsse Bachelor und Master sowie der von politischer Seite forcierten Internationalisierung der Forschung in den Vordergrund gerückt. Die zunehmende Anzahl wirtschaftspsychologischer Studiengänge an Fachhochschulen fördert überdies – zumindest im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie – ein Nachdenken über die Qualität der universitären Ausbildung in einem Feld, in dem die meisten Studierenden eindeutig praxisorientierte Interessen haben. Insofern überrascht es nicht, dass die jüngste Debatte zur Nützlichkeit der Psychologie ihren Ausgangspunkt in der Arbeits- und Organisationspsychologie findet.

Im Jahr 2004 veröffentlichte einer der Herausgeber dieses Bandes (Lutz von Rosenstiel) ein Diskussionspapier in der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, in dem er einen zu geringen Praxisbezug in dieser Teildisziplin der Psychologie kritisiert. Drei Jahre später hat die Debatte die psychologische Rundschau erreicht. Nicht weniger als 15 Vertreter unterschiedlicher psychologischer Fächer bemängeln eine zunehmende »Vergrundlagenwissenschaftlichung« der gesamten Psychologie und formulieren ihre Vorstellungen von einer in stärkerem Maße durch Pluralismus geprägten Wissenschaft. Ihr Ziel ist dabei die Förderung einer nützlichkeitsorientierten Psychologie.

Dieses Buch führt diese Debatte nun weiter. Es wird getragen von der Überzeugung, dass ein Mitwirken an der Lösung praktischer Probleme zu den vornehmsten Aufgaben einer Wissenschaft gehört. Das Ziel einer explizit nützlichkeitsorientierten Psychologie kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Spielregeln des Systems Wissenschaft dies auch ermöglichen. Mit diesem Buch wollen wir unter anderem die Spielregeln unserer Wissenschaft bewusst machen und danach fragen, inwieweit sie sich verändern müssen, damit sich das Nützlichkeitspotenzial der Psychologie voll und ganz entfalten kann. Darüber hinaus werden wir zeigen, wie groß dieses Potenzial ist und durch positive Beispiele all jenen, die im Sinne

einer nützlichkeitsorientierten Psychologie in Forschung, Lehre und Praxis arbeiten, Mut machen, damit sie in ihren Bemühungen nicht nachlassen.

Wir danken allen Autorinnen und Autoren für ihr Engagement. Trotz allgemein übervoller Terminkalender haben sie sich die Zeit genommen, an einer Publikation mitzuwirken, die den in unseren Tagen so viel beschworenen »Impact Factor« ihrer eigenen Publikationenliste leider nicht erhöhen wird. Aber dies ist schon ein Teil des Problems, auf das wir später noch ausführlicher zu sprechen kommen. Manchmal ist es halt wichtiger die Spielregeln zu reflektieren als nur in ihren engen Grenzen tadellos zu funktionieren. Jede Buchpublikation setzt voraus, dass man einen Verlag findet, der bereits ist, ein (überschaubares) wirtschaftliches Risiko zu tragen und darüber hinaus Verzögerungen in der Manuskripterstellung mit einer gewissen Gelassenheit begegnet. Mit dem Verlag Vandenhoeck & Ruprecht haben wir einen verlässlichen Partner gefunden, dem unser Dank gilt. Zudem wurde unser Buch von verschiedenen Personen auf administrativer Seite unterstützt, denen wir uns in besonderer Weise verbunden fühlen: Frau Susanne Bögel-Fischer, Frau Susanne Braunschweiger-Fink sowie Frau Cordula Fluhr.

Uwe Peter Kanning
Lutz von Rosenstiel
Heinz Schuler

Uwe Peter Kanning, Lutz von Rosenstiel
und Heinz Schuler

1 Einleitung

Würde man Passanten in einer Fußgängerzone danach befragen, welches wohl die wichtigste Aufgabe der Psychologie sei, so würden wahrscheinlich die meisten Menschen ganz unmittelbar den gesellschaftlichen Nutzen der Wissenschaft in den Vordergrund stellen: Die Psychologie soll bei der Heilung psychischer Krankheiten helfen, Eltern und Pädagogen bei Erziehungsproblemen unterstützend zur Seite stehen oder die Humanisierung der Arbeitswelt vorantreiben. Mit ähnlichen Vorstellungen beginnt wohl auch die überwiegende Mehrheit der Studierenden ihr Psychologiestudium. Für sie steht der praktische Nutzen der Psychologie im Fokus des Interesses. Die wenigsten von ihnen wollen später einmal als Forscher arbeiten. Die meisten streben vielmehr eine berufliche Praxis in Kliniken, als niedergelassener Therapeut, als Unternehmensberater oder Personal-experte in einem Großunternehmen an.

Schauen wir uns im Vergleich hierzu den Aufbau des universitären Psychologiestudiums an, so könnte man leicht den Eindruck gewinnen, die Psychologie sei vor allem eine Grundlagenwissenschaft, wobei das Ziel des Studiums primär in der Ausbildung zukünftiger Forscher bestehe. Dabei macht es auch kaum einen Unterschied, ob man den alten Diplomstudiengang oder die neuen Bachelor- bzw. Masterstudiengänge in den Blick nimmt. Im Gegenteil, vielerorts ist durch die Einführung der neuen Studiengänge der ohnehin schon kleine Anteil der explizit für die berufliche Praxis qualifizierenden Lehrveranstaltungen noch zurückgegangen. Insofern wird die überwiegende Mehrheit der Studierenden auch in Zukunft den mangelnden Praxisbezug des Psychologiestudiums bemängeln (vgl. Briedis u. Minks, 2004).

Nun könnte man denken, es läge schlichtweg in der Natur der Psychologie, dass sie sich primär darauf beschränken muss, menschliches Verhalten und Erleben zu erforschen, statt es im Zuge wissenschaftlich fundierter Interventionen auch verändern zu können. Andere Wissenschaften, wie etwa die Ägyptologie oder die Paläontologie, sind schließlich auch Disziplinen, denen jenseits der bloßen Erkenntnis kein praktischer Nutzen zukommt. Eine solche Sichtweise ist für die Psychologie jedoch nicht angemessen.

Seit den Anfängen der akademischen Psychologie Ende des 19. Jahrhunderts gab es immer auch Vertreter der Wissenschaft, die sich – wie etwa Hugo Münsterberg – die Nutzbarmachung psychologischer Forschung für die Lösung praktischer Probleme auf ihre Fahnen geschrieben haben. Allerdings hatte es bereits

damals eine explizit an der Nützlichkeit orientierte Psychologie nicht leicht im universitären Umfeld. Dies mag ein entscheidender Punkt dafür sein, dass Münsterberg Deutschland verließ und einen Ruf auf eine Professur in den USA annahm. Als Wilhelm Wundt – der Begründer der modernen akademischen Psychologie – emeritiert wurde, soll er Hugo Münsterberg als Nachfolger explizit abgelehnt haben, da ihm dieses zu anwendungsorientiert erschien.

Trotz aller Schwierigkeiten haben sich in den letzten Jahrzehnten Psychologen in unterschiedlichsten Berufsfeldern sehr erfolgreich etabliert. Dies gilt insbesondere für die Klinische Psychologie sowie die Organisationspsychologie (Bundesagentur für Arbeit, 2005). Offenkundig hat unsere Wissenschaft also sehr wohl viele Erkenntnisse zu bieten, die einen praktischen Nutzen in sich tragen.

Die Diskrepanz zwischen Forschung und Praxis an den Universitäten führt jedoch nicht nur zu Unmut bei den Studierenden. Auch Vertreter anwendungsorientierter Disziplinen der Psychologie mahnen in den letzten Jahren eine stärkere Nützlichkeitsorientierung in Forschung und Ausbildung an. In der Organisationspsychologie stellt ein Diskussionspapier, das Lutz von Rosenstiel im Jahre 2004 in der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie veröffentlichte, den Ausgangspunkt einer engagierten Auseinandersetzung dar. Während es ursprünglich nur um die Arbeits- und Organisationspsychologie ging (Kanning, 2006; König u. Melchers, 2005; von Rosenstiel u. Kanning, 2007), kam es im Jahre 2007 zu einer Ausweitung der Debatte auf die gesamte Psychologie (Dormann, Sonntag u. van Dick, 2008; Frey, 2007; Kanning, von Rosenstiel u. Schuler et al., 2007, 2008; Schönpflug, 2008; Wottawa, 2007; Jüttemann, 2007). Die Protagonisten dieser Debatte forderten seinerzeit umfangreiche Maßnahmen, mit deren Hilfe die Potenziale unserer Wissenschaft zur Lösung praktischer Probleme in den unterschiedlichsten Anwendungsfeldern der Psychologie deutlich beflügelt werden sollten (vgl. Abbildung 1).

Zumindest im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie hat diese Initiative erste Früchte getragen. Auf einem Treffen der Fachgruppe der Deutschen Gesellschaft für Psychologie im Jahre 2008 wurde nach einer Diskussion, an der sich per Internet weit mehr als 100 Fachgruppenmitglieder beteiligt hatten, mit großer Mehrheit ein Papier verabschiedet (Kleinmann, 2008). In diesem Papier sind Kriterien für die Besetzung von A&O-Professuren festgeschrieben und zwar so, dass die Eigenart der Arbeits- und Organisationspsychologie als eine explizit an der praktischen Nützlichkeit orientierte Wissenschaft betont wird.

Das Ziel dieses Buches ist es, die begonnene Debatte weiterzuführen und die Perspektive einer gesellschaftlich nützlichen Psychologie zu stärken. Die Darstellung gliedert sich in sieben übergeordnete Abschnitte.

Im ersten Abschnitt stehen die *Grundlagen* einer nützlichkeitsorientierten Psychologie im Zentrum der Betrachtung. Zunächst wird ein Überblick über die Geschichte der Angewandten und Praktischen Psychologie gegeben, ehe in einem zweiten Schritt eine Reflexion der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen psychologischen Handelns in Forschung und Praxis folgt. Das dritte und letzte Ka-

- Verstärkte Suche nach nützlichen Erkenntnissen
- Verstärkte Entwicklung von Technologien
- Präferenz für Feld- im Gegensatz zu Laboruntersuchungen
- Methodenpluralismus in Ergänzung zur experimentellen Forschung
- Verstärkte Kooperationen mit nicht-universitären Organisationen (z. B. Unternehmen)
- Anerkennung privater Gelder als gleichwertige Quellen zur Finanzierung der Forschung in Ergänzung zu öffentlichen Geldern
- Publikationen in deutscher und englischer Sprache
- Förderung der Vielfalt der Publikationsformen (wiss. Fachzeitschriften, Praxiszeitschriften, Bücher etc.)
- Verstärkte Präsenz in den Medien
- Verwirklichung einer Gleichberechtigung von Forschung und Lehre
- Förderung einer praxisbezogenen Ausbildung der Studierenden an den Universitäten
- Aktive Förderung der Arbeitsmarktchancen von Studierenden durch die universitäre Ausbildung
- Explizit praxisbezogene Prüfungsinhalte
- Förderung und Anerkennung der Praxiserfahrung von Lehrenden
- Verstärktes Engagement in Fort- und Weiterbildung von Praktikern
- Breit aufgestellte Kriterienpalette zur Bewertung der Leistungen von Professoren (Drittmittel unabhängig von der Geldquelle, Publikationen, Bewertungen durch Kollegen, Engagement in der Lehre, Selbstverwaltung und Praxistransfer)
- Verstärkte Einbeziehung von fachspezifischen Vertretern in die Berufungskommissionen zur Besetzung angewandter Professuren

Abbildung 1: Maßnahmen zur Förderung einer nützlicheren Psychologie (aus: Kanning, von Rosenstiel u. Schuler et al., 2007, S. 245)

pitel des ersten Abschnitts geht der Frage nach, wie es um das grundlegende Verhältnis zwischen Theorie und Praxis bestellt ist.

An den meisten Universitäten, die bislang den Diplom-Studiengang angeboten haben, wurden vier Anwendungsfächer unterrichtet: Psychologische Diagnostik, Klinische Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Pädagogische Psychologie. Der Diagnostik kommt dabei die Funktion einer Querschnittsdisziplin zu, da sie in allen übrigen Anwendungsfächern zentrale Grundlagen des Handelns legt. Der zweite Abschnitt gibt Beispiele für explizit anwendungsbezogene *Forschung* in diesen vier Disziplinen.

Dieselben vier Disziplinen finden sich auch im dritten Abschnitt des Buches wieder. Diesmal steht jedoch die *Lehre* im Vordergrund der Darstellung. In vier

einzelnen Kapiteln finden sich Beispiele für Lehrkonzepte, mit deren Hilfe die Studierenden bereits im Studium an klassische Tätigkeitsfelder der beruflichen Praxis herangeführt werden. Dies geschieht zum Beispiel im Rahmen von Projektseminaren, in denen die Studierenden direkt berufliches Handeln einüben.

Auch wenn die Ausbildung an den Hochschulen noch so gut ist, kann hier selbstverständlich nicht alles vermittelt werden, was später im beruflichen Alltag von Nöten ist. Der vierte Abschnitt dieses Buches beschäftigt sich daher mit *Zusatzausbildungen*, die jenseits des Studiums absolviert werden können und – wissenschaftlich fundiert – die Absolventen für die Bewältigung beruflicher Aufgaben weiter qualifizieren. In der Klinischen Psychologie gibt es seit vielen Jahrzehnten privat finanzierte Ausbildungen in unterschiedlichen therapeutischen Schulen. Seit etwa zehn Jahren ist der Weg zum staatlich anerkannten Psychotherapeuten mit Kassenzulassung allerdings durch das Psychotherapeutengesetz rechtlich geregelt. Im ersten Kapitel des vierten Abschnitts wird eine staatlich anerkannte Ausbildung zum verhaltenstherapeutisch orientierten Psychotherapeuten vorgestellt, die an einer Universität angesiedelt ist. Letzteres gilt auch für Zusatzausbildungen, die dem Arbeitsfeld der Organisationspsychologie zuzuordnen sind. Ein drittes Kapitel stellt schließlich die Ausbildung zum Eignungsdiagnostiker vor dem Hintergrund der im Jahre 2002 verabschiedeten DIN 33430 dar. Auch sie richtet sich vor allem an Absolventen der Arbeits- und Organisationspsychologie.

In Abschnitt 5 kommen Autoren zu Wort, die das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis aus der *Perspektive der Praxis* beleuchten. Neben der Klinischen Psychologie – dem mit Abstand größten Anwendungsfeld – stellt die Arbeits- und Organisationspsychologie den zweiten Schwerpunkt dar. Überdies verdeutlicht ein Beitrag über die Psychologie des Glücks, dass die Psychologie auch jenseits des klassischen Fächerkanons praxisrelevantes und nützliches Wissen generiert.

Eine Wissenschaft, die ihre Erkenntnisse nutzenbringend in die Gesellschaft einbringen möchte, darf sich nicht nur darauf beschränken, ihre eigenen Absolventen durch Aus- und Weiterbildung möglichst gut auf die Praxis vorzubereiten. Sie muss darüber hinaus auch durch ihre *Publikationen* sowie durch eine aktive *Öffentlichkeitsarbeit* auf ihre Erkenntnisse und Kompetenzen hinweisen. Mit diesen beiden sehr wichtigen Themen beschäftigt sich der sechste Abschnitt unseres Buches.

Der siebte und letzte Abschnitt ist gleichzeitig der umfangreichste. In fünf einzelnen Kapiteln werden wichtige *wissenschaftspolitische Themen* diskutiert, die für die Entwicklung und Verbreitung einer Nützlichen Psychologie von zentraler Bedeutung sind. Wissenschaftliche Publikationen genießen heute vor allem dann ein hohes Renommee in der Scientific Community, wenn sie in amerikanischen Fachzeitschriften mit hohem Impact Factor publiziert werden. Hiermit einher geht eine strenge Begutachtung der Beiträge im Rahmen der Peer-Reviews. Beide Prinzipien – Peer-Review und Impact Factor – haben eine wichtige Steuerfunktion in der Entwicklung der Psychologie, sie sind jedoch keineswegs unproblematisch. Zwei Kapitel widmen sich daher den Problemen des Peer-Reviews sowie

des Impact Factors. Die bereits angesprochene Frage, nach welchen Kriterien Professuren in Anwendungsfächern der Psychologie besetzt werden sollten, wird im dritten Kapitel dieses Abschnitts behandelt. Dies ist ein besonders wichtiges Thema für die Entwicklung einer Nützlichen Psychologie, denn letztlich werden in jeder Hochschule vor Ort die Weichen für oder gegen eine explizit praxisbezogene Forschung und Ausbildung gestellt. Im vorletzten Kapitel werden die Aufgaben von Universität und Fachhochschulen im Vergleich zueinander näher beleuchtet. Dies ist insbesondere für die Arbeits- und Organisationspsychologie von größerer Bedeutung, da in den vergangenen Jahren mehrere einschlägige Studiengänge an Fachhochschulen entstanden sind. Im letzten Kapitel berichtet abschließend ein Vertreter der Praxis von seinen Erfahrungen als Psychologe an der Schnittstelle zwischen Psychologie und Management.

Literatur

- Briedis, K., Minks, K.-H. (2004). Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt: Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. Hannover: Hochschul-Informationssystem.
- Bundesagentur für Arbeit (2005). Arbeitsmarkt-Informationen Psychologinnen und Psychologen. Bonn: Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit.
- Frey, D. (2007). Zum Theorie-Praxis-Problem in der Angewandten Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 58, 260–262.
- Dormann, C., Sonntag, S., van Dick, R. (2008). Zur Notwendigkeit des internationalen Publizierens angewandter psychologischer Forschung. *Psychologische Rundschau*, 59, 169–174.
- Jüttemann, G. (2007). Wundts Psychologiekonzept ist nicht die Ursache, sondern die Lösung des Problems. *Psychologische Rundschau*, 58, 267–269.
- Kanning, U.P. (2006). Psychologie zwischen Elfenbeinturm und Praxis: Eine Frage der Werte. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 23–27.
- Kanning, U.P., von Rosenstiel, L., Schuler, H., Petermann, F., Nerdinger, F., Batinic, B., Hornke, L., Kersting, M., Jäger, R., Trimpop, R. M., Spiel, C., Korunka, C., Kirchler, E., Sarges, W., Bornewasser, M. (2007). Angewandte Psychologie im Spannungsfeld zwischen Grundlagenforschung und Praxis – Plädoyer für mehr Pluralismus. *Psychologische Rundschau*, 58, 238–248.
- Kanning, U.P., von Rosenstiel, L., Schuler, H., Petermann, F., Nerdinger, F., Batinic, B., Hornke, L., Kersting, M., Jäger, R., Trimpop, R. M., Spiel, C., Korunka, C., Kirchler, E., Sarges, W., Bornewasser, M. (2008). Reaktion auf die Diskussionsbeiträge zum Artikel »Angewandte Psychologie im Spannungsfeld zwischen Grundlagenforschung und Praxis – Plädoyer für mehr Pluralismus«. *Psychologische Rundschau*, 59, 175–178.
- Kleinmann, M. (2008). Kriterien für die Besetzung von Professuren in Fach Arbeits- und Organisationspsychologie. *Psychologische Rundschau*, 59, 238–239.
- König, C. J., Melchers, K. G. (2005). Vom Ansehen der Arbeits- und Organisationspsychologie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 102–104.
- Rosenstiel, L. von (2004). Arbeits- und Organisationspsychologie – Wo bleibt der Anwendungsbezug? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 87–94.

- Rosenstiel, L. von, Kanning, U.P. (2007). Reaktion auf Herbert Heuers Diskussionsbeitrag »Wohin soll sich die Fachkultur der Arbeits- und Organisationspsychologie entwickeln?«. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 51, 32–34.
- Schönflug, W. (2008). Praktische Psychologie an Hochschulen – Mischkultur und kein Sozialfall. Psychologische Rundschau, 59, 52–53.
- Wottawa, H. (2007). Mehr Pluralismus in der akademischen Psychologie – Ein kognitives Problem oder einfach eine Machtfrage? Psychologische Rundschau, 58, 263–266.

I Grundlagen

Uwe Peter Kanning

2 Geschichte der Angewandten und Praktischen Psychologie

Das Nachdenken über die Psyche des Menschen reicht zurück bis in die Antike. Bereits 400 Jahre v. Chr. unterscheidet Plato beispielsweise vier Formen der menschlichen Kognition: Vermutung, Vertrauen, Verstehen und Wissen. 50 Jahre später verfasst Aristoteles sein Buch »Über die Seele«, in dem er eine Differenzierung vornimmt, die über Jahrhunderte hinweg die Philosophie beschäftigen sollte – die Unterscheidung zwischen Leib und Seele.

Neben diesen Anfängen der geisteswissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Themenfeldern, die wir heute (unter anderem) der Psychologie zuordnen, gab es sicherlich schon immer eine Alltagspsychologie. Menschen werden sich wahrscheinlich zu allen Zeiten Gedanken darüber gemacht haben, warum manche von ihnen gewalttätig sind, während andere der sprichwörtlichen Fliege nichts zuleide tun können. Verliebte werden sich gefragt haben, wie sie das Herz der Angebeteten zu gewinnen sei, und Eltern haben wahrscheinlich immer schon implizite Theorien darüber ausgebildet, wie man Kinder erziehen sollte.

Zwischen diesen beiden Ansätzen, der grundlagenwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit menschlichem Verhalten und Erleben auf der einen Seite und der Alltagspsychologie auf der anderen, gedeihen seit mehr als 100 Jahren die Angewandte und Praktische Psychologie. Mit ihrem Wesen und ihrer Geschichte wollen wir uns in diesem Kapitel näher auseinandersetzen. Zu diesem Zwecke nehmen wir zunächst eine Abgrenzung der Angewandten und Praktischen Psychologie von der Grundlagenforschung vor, ehe wir uns anschließend der Entwicklung der drei großen Anwendungsfächer, der Arbeits- und Organisationspsychologie, der Klinischen Psychologie sowie der Pädagogischen Psychologie, zuwenden.

2.1 Über das Wesen der Angewandten und der Praktischen Psychologie

Schon lange bevor sich die Psychologie nach der Gründung des ersten psychologischen Laboratoriums an der Universität Leipzig im Jahre 1879 durch Wilhelm Wundt (1832–1920) als eigenständige Wissenschaft etabliert hat, gab es Wissenschaftler, die sich mit dem Verhältnis zwischen Forschung und Praxis im Bereich der Psychologie auseinandergesetzt haben.

So unterscheidet zum Beispiel Eschenmayer bereits im Jahre 1817 drei Formen der Psychologie, die »empirische«, die »reine« sowie die »angewandte« Psychologie. Die empirische Psychologie solle sich seiner Meinung nach allein auf die Beschreibung des menschlichen Verhaltens beschränken, während die Aufgabe der reinen Psychologie in der Entwicklung von Theorien zur Erklärung der zuvor beschriebenen Phänomene bestehe. Die angewandte Psychologie habe schließlich die Aufgabe, die entwickelten Theorien in der Realität auf ihre Tauglichkeit hin zu überprüfen. Zwar hat Eschenmayer noch nicht explizit darauf hingewiesen, dass psychologisches Wissen auch zur Lösung praktischer Probleme eingesetzt werden sollte, die Überprüfung der in der reinen Psychologie entwickelten Theorien im Feld stellt jedoch einen ersten Schritt in diese Richtung dar. Fast 150 Jahre später schlägt Witte (1966) eine Unterscheidung vor, die sich – wenn auch zum Teil mit unterschiedlichen Begriffen – bis heute gehalten hat (vgl. Herrmann, 1979; Kanning, 2001; Rosenstiel, 1994): Grundlagenforschung, Angewandte Psychologie und Praktische Psychologie.

Die Grundlagenforschung dient zunächst einmal allein der Erkenntnis. Es geht darum, menschliches Verhalten und Erleben zu beschreiben und zu erklären. Die Erklärung impliziert heute eine empirische Herangehensweise, denn im Gegensatz zu den Geisteswissenschaften versteht sich die Psychologie als eine empirische Wissenschaft, deren Theorien und Modelle in kontrollierten Untersuchungen überprüft werden, ehe man ihnen einen Erkenntniswert zuspricht. Das Ziel ist dabei eine weitgehende Loslösung des Erkenntnisprozesses von den Ideen und Überzeugungen des einzelnen Wissenschaftlers. Letztlich geht es in der psychologischen Forschung also darum, die Subjektivität der Forschenden durch den Einsatz bestimmter Methoden nach naturwissenschaftlichem Vorbild so weit wie möglich zu objektivieren. Diese naturwissenschaftlich geprägte Perspektive war im Kern das konstituierende Element der modernen akademischen Psychologie, als sie sich aus der Philosophie herauslöste. Hierfür war nicht zuletzt die naturwissenschaftliche Herkunft der Protagonisten dieser Zeit verantwortlich (vgl. Lück, 1996). Wilhelm Wundt war beispielsweise Arzt, Theodor Fechner Physiker.

Auch die Angewandte Psychologie strebt nach Erkenntnis. In der Forschung ist sie sogar produktiver als die Grundlagendisziplinen (Hasselhorn, 2009; Krampen u. Wiesenhütter, 1993). Während die Grundlagenforschung jedoch nach möglichst allgemeingültigen Gesetzmäßigkeiten des menschlichen Verhaltens und Erlebens sucht, fahndet die Angewandte Psychologie nach bereichsspezifischen Erklärungen. Ein Beispiel mag diesen Unterschied verdeutlichen: In der Grundlagenforschung beschäftigt sich ein Lernpsychologe mit der Frage, wie ein Mensch ganz allgemein Verhaltensroutinen ausbildet, während die Kollegen aus der Klinischen Psychologie nach tragfähigen Modellen für die Entwicklung sehr spezifischer dysfunktionaler Verhaltensroutinen wie etwa dem Alkoholmissbrauch suchen. Neben dem geringeren Abstraktionsgrad der Fragestellungen und Theorien liegt ein zweiter wichtiger Unterschied in der Frage nach dem Nutzen der Erkenntnis. Im Gegensatz zur Grundlagenforschung, die üblicherweise den gesellschaftlichen Nutzen ihrer Aktivitäten kaum thematisiert, ist in der Angewandten

Psychologie die Nützlichkeit der eigentliche Motor der Wissenschaft. Das Ziel der klinischen Forschung in unserem Beispielfall ist somit nicht nur die Sammlung von störungsbezogenen Erkenntnissen, sondern auch die Entwicklung von Interventionen zur Vorbeugung und Behandlung des Alkoholmissbrauchs. Die angewandte Forschung dient somit der Entwicklung von Strategien zur Lösung praktischer Probleme. Die Erkenntnis ist Mittel zum Zweck.

Ganz anders sieht es in der Praktischen Psychologie aus. Vertreter der Praktischen Psychologie sind in aller Regel nicht mehr forschend tätig, sondern setzen wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden direkt zur Lösung praktischer Probleme ein. Es handelt sich hierbei also um Berufspraktiker, die zum Beispiel als Unternehmensberater oder Therapeut tätig sind. Es liegt in der Natur der Sache, dass das wissenschaftliche Wissen nicht ausreicht, um auf alle praktischen Fragen eine Antwort finden zu können. Hinzu kommt, dass die Rahmenbedingungen der Berufspraxis selbst bei einer guten Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse oftmals so schwierig sind, dass die Wissenschaft ihre praktischen Potenziale nur ansatzweise entfalten kann (z. B. Klehe, 2004). Verantwortlich hierfür sind zum Beispiel sehr begrenzte zeitliche und materielle Ressourcen oder fachfremde Vorgesetzte, die sich eher an ihren Laientheorien orientieren, als dass sie der Fachkompetenz ihrer Psychologen vertrauen.

In unserer Darstellung haben wir aus didaktischen Gründen die Unterschiede der drei Gruppen akzentuiert (ausführlicher: Kanning, 2001). In der Realität sind die Übergänge natürlich fließend. Dies gilt insbesondere, wenn wir die Arbeit einzelner Menschen anschauen. Es gibt selbstverständlich auch den Grundlagenforscher, der die Nützlichkeit spezifischer Intervention untersucht, den Anwendungsforscher, der Unternehmen oder Entscheidungsträger in der Politik berät, und auch den einen oder anderen Kollegen aus der Praxis, der eine wissenschaftliche Studie durchführt. Doch auch jenseits dieser individuellen Vielschichtigkeit sind die drei Formen der Psychologie sinnvoll aufeinander bezogen (vgl. Abbildung 1).

Die Grundlagenforschung entwickelt verschiedene Formen wissenschaftlich fundierten Wissens, die sowohl in der Angewandten Psychologie als auch mit Einschränkungen in der Praktischen Psychologie genutzt werden können. Neben empirisch gestützten Theorien handelt es sich dabei auch um Phänomenwissen und Methoden. Das Phänomenwissen bezieht sich auf empirische Fakten, zu denen nicht notwendigerweise auch eine letztlich befriedigende Erklärung vorliegt. Nehmen wir als Beispiel etwa den Halo-Effekt. Er besagt, dass wir bei der unsystematischen Beurteilung eines anderen Menschen unabsichtlich einzelne Merkmale wie etwa die Attraktivität dieser Person in den Vordergrund der Betrachtung rücken und hiervon ausgehend andere Eigenschaften erschließen. In der Konsequenz strahlt mitunter ein einzelnes Merkmal wie ein Heiligenschein (engl. »halo«) über die gesamte Person aus. Dies ist der Grund dafür, warum beispielsweise gut aussehenden Menschen in der Regel eine höhere Intelligenz oder eine größere soziale Verträglichkeit unterstellt wird. Eine verbindliche Erklärung für dieses sehr gut empirisch belegte Phänomen gibt es bislang noch nicht.

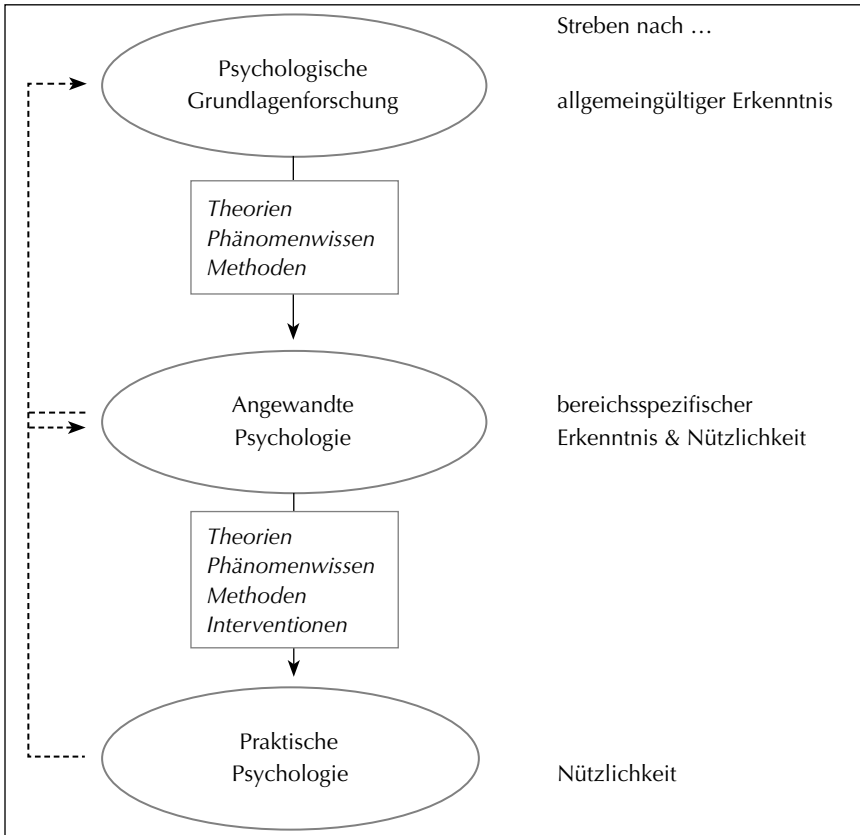


Abbildung 1: Beziehung zwischen Grundlagenforschung, Angewandter und Praktischer Psychologie

Stattdessen konkurrieren mehrere theoretische Ansätze miteinander. Dennoch ist das Wissen um die Existenz einer solchen Urteilsverzerrung wichtig für die Angewandte Psychologie (z. B. Forschung zu Personalauswahlmethoden) sowie der Praktischen Psychologie (z. B. Praxis der Personalauswahl). Neben Theorien und Phänomenen sind Methoden aus der Grundlagenforschung eine wichtige Quelle der Innovation in der Angewandten und zum Teil auch in der Praktischen Psychologie. Prinzipien der Verhaltensbeobachtung können beispielsweise in der Erforschung und Anwendung von Assessment-Centern wertvolle Beiträge leisten.

Die Angewandte Psychologie entwickelt ihrerseits Theorien, Methoden und Phänomenwissen, aber auch Wissen über erfolgreiche Interventionsstrategien. Die Theorien, Methoden und auch das Phänomenwissen sind spezifischer auf die Belange der Praktischen Psychologie zugeschnitten und daher von besonderer Bedeutung für die praktische Arbeit. Man denke hier zum Beispiel an Stu-

dien, die verdeutlichen, wie Erwartungseffekte, die durch die Sichtung einer Bewerbungsmappe bei Beobachtern im Assessment-Center ausgelöst werden, deren Bewertung der Bewerber in systematischer Weise verzerren (Phänomenwissen; Wenderdel u. Kanning, 2008). Ein anderes Beispiel wäre die Weiterentwicklung der Interviewmethode in der Personalauswahlforschung (Methodenwissen; Schuler, 2002). Hinzu kommt spezifisches Interventionswissen wie etwa das Wissen um Möglichkeiten zur Förderung des Lerntransfers nach betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (Kanning, 2007). Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Rückkopplung zwischen Angewandter Psychologie und psychologischer Grundlagenforschung. Es lässt sich zeigen, dass von der Anwendungsforschung wichtige Impulse für die Methodik in der Grundlagenforschung ausgingen (Lück, 2004).

In der Praktischen Psychologie wird wiederum Erfahrungswissen über die Nützlichkeit bestimmter Interventionen gesammelt. Dabei handelt es sich sowohl um Interventionen, die direkt aus der Forschung heraus entstanden sind, als auch um solche, die vor Ort entwickelt oder aus der Ratgeberliteratur abgeleitet wurden. Gleiches gilt für praxisbezogene Methoden und subjektive Theorien sowie die subjektive Wahrnehmung von Phänomenen. Das Problem ist, dass dieses Erfahrungswissen meist nicht gut empirisch untermauert werden kann, da im Alltag kaum die notwendigen Ressourcen für systematische Forschung zur Verfügung stehen. Eine Rückkopplung dieses Erfahrungswissens in die Angewandte Psychologie oder gar die Grundlagenforschung findet so gut wie nicht statt. Hierin liegt ein großes Defizit der zeitgenössischen Psychologie, denn selbst wenn viel Erfahrungswissen einer kritischen wissenschaftlichen Betrachtung nicht Stand halten kann, sprudelt hier doch eine bislang kaum genutzte Quelle neuer Ideen und Sichtweisen.

Schauen wir uns im Folgenden an, wie sich die Angewandte und Praktische Psychologie in ihren größten Anwendungsfeldern entwickelt hat. Wir beginnen mit dem Anwendungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie.

2.2 Arbeits- und Organisationspsychologie

Die Geschichte der Arbeits- und Organisationspsychologie ist zunächst eine Geschichte der Arbeitspsychologie, denn ihre Wurzeln reichen am weitesten zurück – bis zu den Anfängen der modernen akademischen Psychologie. Die zentrale Figur einer Psychologie, die sich erstmals die Nützlichkeit auf ihre Fahnen schrieb, war William Stern (1871–1938). Er löste sich vom strengen laborexperimentellen Forschungsparadigma, das sich aus der Schule Wilhelm Wundts entwickelt hatte, und interessierte sich für das Verhalten und Erleben der Menschen in ihrem natürlichen Lebensumfeld. Im Jahre 1903 prägte er den Begriff der Psychotechnik und manifestierte damit eine neue Sichtweise, der zufolge die Psychologie nicht nur forschend, sondern auch handelnd tätig werden sollte (Greif, 2007; Sonntag, 1990). Dies ist bis heute die wichtigste Unterscheidung zwischen

der Grundlagenforschung auf der einen Seite und der Angewandten sowie der Praktischen Psychologie auf der anderen. Die Psychotechnik war ein Synonym für jedwede Intervention auf der Basis psychologischer Erkenntnisse. Wer sich zu Beginn des 20. Jahrhunderts beispielsweise im Rechtswesen mit Fragen der Behandlung straffälliger Jugendlicher oder in einem produzierenden Unternehmen mit der Optimierung der Arbeitssicherheit beschäftigte, der betrieb Psychotechnik. Da jede Intervention aber eine sorgfältige Analyse des Status quo voraussetzt, prägte Stern als zweiten Begriff die Psychognostik (Greif, 2007; Sonntag, 1990). Wir würden heute von Diagnostik sprechen. Die Psychognostik legt in der Praxis die Basis für die Gestaltung der Intervention in einem konkreten Anwendungsfall ganz so, wie wir auch heute etwa in der Personalentwicklung zunächst einmal die vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Mitarbeiters sowie die Anforderungen eines Arbeitsplatzes eingehend untersuchen (Psychognostik), ehe wir in einem zweiten Schritt Maßnahmen zur Überwindung etwaiger Differenzen zwischen Ist und Soll ergreifen (Psychotechnik). Die Psychotechnik ist ein geradezu vorbildliches Beispiel dafür, wie aus der Forschung heraus – William Stern war zu der Zeit Professor in Breslau – eine Praxisbewegung entstehen kann. Überall im Lande und zum Teil auch im benachbarten Ausland entstanden sogenannte »Psychotechnische Forschungs- und Versuchsanstalten«. Im Jahre 1918 zählte man in Deutschland allein 250 dieser Einrichtungen. Im Zentrum der Arbeit der hier eingesetzten Psychotechniker stand die Durchführung eignungsdiagnostischer Untersuchungen – eines der größten Arbeitsfelder, in denen heute Arbeits- und Organisationspsychologen tätig sind. Darüber hinaus beschäftigte man sich mit Zeit- und Bewegungsstudien in der Produktion. Das Ziel war die Optimierung von Arbeitsabläufen, was einerseits der Produktivität, andererseits der Arbeitsplatzsicherheit zugute kam. Vergleichbare Aufgaben werden heute von Arbeitspsychologen bewältigt. Die Arbeit der Psychotechniker zeigt, wie gewinnbringend man nicht nur Ergebnisse der Forschung, sondern auch Forschungsmethoden in der Praxis umsetzen kann, denn letztlich ist beides, sowohl die Eignungsdiagnostik als auch die Durchführung von Zeit- und Bewegungsstudien, nichts anderes als ein Transfer wissenschaftlicher Untersuchungsmethoden in die Praxis.

Eine insbesondere für die Entwicklung der Arbeits- und Organisationspsychologie sehr wichtige Person jener Zeit war Hugo Münsterberg (1863–1916). Wie so viele war auch er zunächst ein Schüler Wilhelm Wundts, löste sich aber schnell von der strengen laborexperimentellen Orientierung mit ihrer Neigung zur kleinschrittigen Zergliederung des menschlichen Verhaltens und Erlebens. Für Münsterberg hatte der praktische Nutzen der Forschung eindeutig den Vorrang gegenüber einem reinen Erkenntnisstreben. Mehr noch, er ging soweit zu postulieren, dass die Forschung ihre eigentliche Legitimation erst aus der Nützlichkeit für die Gesellschaft ziehen kann (Dorsch, 1963). Dies war für das Empfinden der meisten Forscher eine ungeheuer radikale Position. In Deutschland stieß diese Sichtweise auf wenig Sympathie. Münsterberg verließ daraufhin 1892 Deutschland und wurde Professor in Harvard. 1912 erschien sein wegweisendes Werk »Psychologie

und Wirtschaftsleben«. Nahezu alle Themenfelder, in denen heute Arbeits- und Organisations- bzw. Wirtschaftspsychologen beschäftigt sind, wurden hier bereits angesprochen: Personalauswahl, Belastung, Gruppenarbeit, Personalentwicklung, Werbung, Marketing und vieles mehr. Münsterberg legte damit nicht nur den Grundstein für eine eindeutig an der Praxis orientierten Forschung, sondern beschrieb auch umfassend die Einsatzfelder für praktisch tätige Arbeits- und Organisationspsychologen.

In den 20er Jahren des letzten Jahrhunderts, genauer gesagt im Jahre 1927, führt Griese eine begriffliche Unterscheidung in die Psychotechnik ein, die bis heute im Wirken von Arbeits- und Organisationspsychologen in Forschung und Praxis eine Bedeutung hat: die Unterscheidung zwischen Objekt- und Subjektpsychotechnik (vgl. Greif, 2007).

Bei der Objektpsychotechnik stehen die Arbeitsbedingungen im Fokus der Aufmerksamkeit. Zur damaligen Zeit beschränkte sich die Betrachtung der Umwelt auf Maschinen, Belastungen durch Hitze oder Lärm, die Regelung von Pausenzeiten etc. Zwischenmenschliche Aspekte, wie sie beispielsweise durch das Miteinander der Kollegen oder das direkte Verhalten von Vorgesetzten repräsentiert sind, fanden erst als Reaktion auf die Ergebnisse der Hawthorne-Studien (siehe unten) Beachtung. Ziel der Objektpsychotechnik ist letztlich eine Veränderung der Arbeitsbedingungen, so dass die Mitarbeiter ein möglichst gutes Arbeitsergebnis erzielen und unnötige Belastungen abgebaut werden. In unseren Tagen könnte man dieses Ziel unter dem Begriff der Organisationsentwicklung einordnen. Im Kern geht es um eine Anpassung der Organisation an die Bedürfnisse der Menschen, die von ihr abhängig sind.

Bei der Subjektpsychotechnik steht hingegen das Individuum mit seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Zentrum der Analyse. Mit Hilfe diagnostischer Verfahren soll herausgefunden werden, welche Person für welchen Arbeitsplatz am besten geeignet ist bzw. welche Entwicklung sie durchlaufen müsste, damit sie optimal auf die an einem bestimmten Arbeitsplatz auftretenden Anforderungen vorbereitet ist. Beides sind Aufgaben, die heute in den Bereich der Personal-diagnostik (Personalauswahl, Personalplatzierung, Leistungsbeurteilung) sowie die Personalentwicklung fallen. Im Gegensatz zur Objektpsychotechnik geht es bei der Subjektpsychotechnik mithin um die »Anpassung« des Individuums an die Gegebenheiten des Arbeitsplatzes.

Läuft alles nach den Regeln der Kunst, so ergänzen sich beide Strategien in der Praxis. Einerseits versucht man, Mitarbeiter zu finden und so weiter zu entwickeln, dass sie den Anforderungen des Arbeitsplatzes möglichst gut entsprechen, andererseits ist man bemüht, die Arbeitsbedingungen weitgehend an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen.

Von besonderer Bedeutung für die Entwicklung der Arbeits- und Organisationspsychologie waren die Hawthorne-Studien, die Ende der 20er, Anfang der 30er des letzten Jahrhunderts in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company durchgeführt wurden (Greif, 2007; Lück, 2004). Mit Hilfe der umfangreichen Untersuchungen sollte ursprünglich eigentlich aufgedeckt werden, wie

sich Veränderungen der Arbeitsbedingungen auf die Produktivität der Mitarbeiter auswirken. Im Grunde genommen handelte es sich dabei um kein ungewöhnliches Unterfangen. Die Arbeit stand voll und ganz in der Tradition der klassischen Psychotechnik. Überraschend waren jedoch einige der Befunde, denen zufolge die Mitarbeiter zum Beispiel ihre Leistung steigerten, wenn man das Licht am Arbeitsplatz oder die Pausenzeiten reduzierte. Eine objektive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führte zu einer unerwarteten Leistungssteigerung. Die Autoren der Studien deuteten die Ergebnisse wie folgt: Die Leistungssteigerung war das Ergebnis der besonderen Aufmerksamkeit, die den Arbeitern durch das Forscherteam zuteil wurde. Arbeiter, die sonst gewohnt waren, dass sich niemand für ihre Belange interessierte, rückten mit einem Mal in das Zentrum der Aufmerksamkeit einer ganzen Forschergruppe. Diese besondere Anerkennung ihrer Funktion und Leistung sollte zu einer Motivationssteigerung und mittelbar zu einem Anstieg der Produktivität beigetragen haben. In der Konsequenz bedeutet dies, dass dem zwischenmenschlichen Miteinander am Arbeitsplatz, insbesondere dem Führungsverhalten, eine besondere Bedeutung für die Mitarbeitermotivation, -zufriedenheit und -leistung zukommt. Dies war der Beginn der sogenannten Human-Relations-Bewegung. Neben einer Auseinandersetzung mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten des einzelnen Mitarbeiters (Subjektpsychotechnik) und der Gestaltung der materiellen Arbeitsbedingungen (Objektpsychotechnik) erschien es nun wichtig, sich auch mit dem Interaktionsverhalten am Arbeitsplatz, mit Themen wie Konflikt, Wertschätzung, Partizipation, Führungsstil und Ähnlichem auseinanderzusetzen. Dies gilt bis heute gleichermaßen für Forschung und Praxis. Heute gehören diese Themen ganz selbstverständlich zum Alltag praktisch arbeitender Arbeits- und Organisationspsychologen. Ein kleiner Wehmutstropfen bleibt jedoch, denn Jahre später stellte sich heraus, dass die Ergebnisse der Hawthorne-Studien zumindest teilweise auf grobe methodische Mängel zurückzuführen waren (Greif, 2007). So hat man zum Beispiel einzelne Personen aus den Datensätzen entfernt. Dies tat jedoch der historischen Wirkung der Studien keinen Abbruch.

Auch darf hier nicht unerwähnt bleiben, dass die Entwicklung der Arbeits- und Organisationspsychologie nicht zuletzt durch die beiden Weltkriege sehr stark gefördert wurde. Bereits im Ersten Weltkrieg wurde die psychologische Diagnostik in Deutschland zur Auswahl von Offizieren und speziellen Funktionssoldaten eingesetzt. Hier findet übrigens die Methode des Assessment-Centers ihren Anfang. In den USA kommt es bei der Auswahl von Rekruten zum ersten flächendeckenden Einsatz von Intelligenztests. Da die Psychotechniker der 20er/30er Jahre oftmals nur angelernte Kräfte waren, die keine fundierte wissenschaftliche Ausbildung genossen hatten, war die Qualität der diagnostischen Untersuchung nicht immer ohne Makel. Diese Erkenntnis führte im Jahre 1941 zur Einführung des Diplom-Studiengangs. Das erklärte Ziel war eine berufsqualifizierende Ausbildung der Absolventen für diagnostische Aufgaben in Arbeitsämtern und der Wehrmacht sowie die Unterstützung von Ingenieuren im Bereich der Psychotechnik. Ganz eindeutig stand hier die Nützlichkeit der Psychologie bzw. des wis-

senschaftlichen Studiums und nicht die reine Erkenntnis im Vordergrund. Auch wenn die Gründe der Machthaber letztlich alles andere als edel waren, ist dies eine Sichtweise, die zunehmend verloren gegangen ist. Nicht selten hat man heute an den Universitäten den Eindruck, dass die explizite Praxisorientierung des Psychologiestudiums mehr und mehr auf der Strecke bleibt (vgl. von Rosenstiel, 2004; Kanning 2006).

Nach dem Zweiten Weltkrieg fassen diagnostische Methoden vor allem in der amerikanischen Wirtschaft sehr schnell Fuß. Allerdings taucht erst Mitte der 1960er Jahre erstmals die Bezeichnung »organizational psychology« auf (Lück, 2004). Das erste deutschsprachige Lehrbuch der Organisationspsychologie wurde im Jahre 1972 von Rosenstiel, Molt und Rüttinger verfasst. Bis sich das Fach Arbeits- und Organisationspsychologie auf breiter Front in der universitären Psychologieausbildung etabliert hat, sollten noch einmal fast zwanzig Jahre vergehen.

Auch wenn die Arbeits- und Organisationspsychologie erst seit vergleichsweise kurzer Zeit zum Fächerkanon der Psychologenausbildung gehört, erfreut sie sich doch sehr großer Beliebtheit. Hinter der Klinischen Psychologie ist sie – zumindest an der Universität Münster – seit mehr als zehn Jahren dasjenige Fach, das die meisten Studierenden als Schwerpunktausbildung wählen. Mit der Umstellung zum Bachelor- bzw. Master-Studiengang bieten die allermeisten Universitäten Vertiefungen oder gar eigene Abschlüsse in diesem Feld an. Zudem bildet eine wachsende Anzahl von Fachhochschulen Wirtschaftspsychologen aus. Die Nachfrage nach derartigen Studienplätzen übersteigt bei weitem das Angebot.

Auf dem Arbeitsmarkt haben sich Arbeits- und Organisationspsychologen voll und ganz etabliert. Kaum ein großes Unternehmen stellt heute nicht auch gezielt Psychologen ein. Hinzu kommen viele Arbeitsplätze in Unternehmensberatungen, zunehmend auch Behörden und schließlich eine wachsende Schar freiberuflich tätiger Kollegen. Nach einer Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit ist das Berufsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie das einzige der Psychologie, in dem die Anzahl der Arbeitsplätze in den letzten zwanzig Jahren deutlich gestiegen ist (Bundesagentur für Arbeit, 2005).

Alles in allem ist es mithin nicht übertrieben, wenn hier festgestellt wird, dass die Entwicklung der Arbeits- und Organisationspsychologie neben der Klinischen Psychologie eine der größten Erfolgsgeschichten der Angewandten und Praktischen Psychologie darstellt.

2.3 Klinische Psychologie

Die Klinische Psychologie beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Erforschung und Behandlung dysfunktionalen Verhaltens und Erlebens. Sie steht dabei hinsichtlich ihrer Theorien und Methoden auf dem Fundament der akademischen Psychologie. Hierin unterscheidet sie sich deutlich von anderen Strömungen wie etwa der Psychoanalyse oder der pharmakologisch geprägten Psychiatrie, die zwar mit dem gleichen Gegenstand arbeiten, hierzu jedoch einen völlig anderen

Zugang finden. Besonders deutlich wird dies im Vergleich zwischen der Psychoanalyse, die viele Laien der Psychologie zuordnen würden, und der Verhaltenstherapie, die ohne jeden Zweifel voll und ganz in der Tradition der akademischen Psychologie steht.

Nehmen wir als »Gründungszeitpunkt« der Psychoanalyse die erstmalige Publikation der »Studien über Hysterie« von Sigmund Freud und Josef Breuer aus dem Jahre 1895, so wird deutlich, dass sie sehr viel älter ist als die Verhaltenstherapie. Die Psychoanalyse konnte schon allein aufgrund ihres Alters weniger von der neuen empirisch geprägten Sicht auf das menschliche Verhalten und Erleben profitieren als die sehr viel jüngere Verhaltenstherapie. Hinzu kam, dass Sigmund Freud, als praktischer Nervenarzt in Wien und zeitweise in Paris arbeitend, keinen Kontakt zur Entwicklung der universitären Psychologie in Deutschland hatte. Beide Strömungen liefen parallel zueinander. Die Psychoanalyse steht mit beiden Beinen in der Geisteswissenschaft. Erkenntnis erzielt der psychoanalytisch geprägte Forscher durch eigenes Nachdenken, durch Interpretation und den Diskurs im Kollegenkreis. Dabei sind die untersuchten Fälle in ihrer Anzahl sehr gering. Auf quantitative Methoden und experimentelle Untersuchungsdesigns wird verzichtet.

Die Verhaltenstherapie ist die einflussreichste und empirisch am besten abgesicherte Therapieform, die aus der akademischen Psychologie heraus entstanden ist (vgl. Grawe, Donati u. Bernauer, 1995). Grundlage waren in den 50er und 60er Jahren des 20. Jahrhunderts zunächst die Lerntheorien des Klassischen und Operanten Konditionierens. Die Forschungsmethodik war experimentell und quantitativ orientiert. Im Fokus der Wissenschaft sowie der Praxis stand zunächst allein das sichtbare Verhalten der Patienten. Die starke Orientierung an einem naturwissenschaftlichen Erkenntnismodell änderte sich auch nicht, als im Zuge der sogenannten »kognitiven Wende« in den 70er Jahren dem Wahrnehmen und Denken eine größere Aufmerksamkeit gewidmet wurde. Ausgangspunkt hierfür bilden einerseits die ersten handlungstheoretischen Modelle (Miller, Galanter u. Pribram, 1960), andererseits die Theorie des Modelllernens von Albert Bandura (1971). Seither hat sich die Verhaltenstherapie, ihrem Selbstverständnis als Anwendungsfach der akademischen Psychologie folgend, weiterentwickelt. Dabei hat sie das Ziel, die Effektivität der therapeutischen Methoden empirisch-quantitativ abzusichern (Margraf, 2000).

Werfen wir einen Blick in die Praxis der Psychotherapie, so treffen wir auch hier immer noch auf die beiden großen Ansätze: die Psychoanalyse bzw. die tiefenpsychologisch geprägte Psychotherapie auf der einen Seite und die (kognitive) Verhaltenstherapie auf der anderen. Über viele Jahrzehnte hinweg war therapeutisches Arbeiten aufgrund rechtlicher Regelungen allein Medizinern und Heilpraktikern (!) vorbehalten. Diplom-Psychologen durften nur unter Anleitung eines Mediziners bzw. nach zuvor abgelegter Heilpraktikerprüfung psychotherapeutisch tätig werden. Dies änderte sich erst im Jahre 1999 nach jahrelangen Bemühungen des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) mit der Verabschiedung des Psychotherapeutengesetzes. Seither werden

Diplom-Psychologen, die zusätzlich zum Studium eine mehrjährige, staatlich anerkannte Therapieausbildung abgeschlossen haben, den medizinischen Kollegen gleichgestellt und dürfen nach der Approbation auch direkt mit der Krankenkasse abrechnen. Staatlich anerkannt sind lediglich Ausbildungen, die entweder in der Tradition der Psychoanalyse/Tiefenpsychologie oder der kognitiven Verhaltenstherapie stehen. Die zahlreichen anderen Therapieformen, die sich seit den 1960er Jahren entwickelten und zum Teil recht esoterischen Charakter haben (vgl. Grawe, Donati u. Bernauer, 1995), sind hiervon ausgenommen. Die Gründe hierfür liegen zum einen sicherlich in der berufspolitischen Stärke der Verhaltenstherapie, zum anderen aber auch in der Fülle der empirischen Evidenz, die eindeutig für diese Therapieform spricht.

Nach dem Auslaufen des Diplom-Studiengangs wird aller Wahrscheinlichkeit nach ein Master-Abschluss in Klinischer Psychologie die Voraussetzung für die Aufnahme einer entsprechenden Zusatzausbildung und damit auch für den Beruf des Psychotherapeuten sein. Wer hingegen ausschließlich im Bereich Kinder- und Jugendpsychotherapie tätig werden möchte, benötigt hierzu schon heute kein Diplom in Psychologie oder ein Medizinstudium. Es reicht ein Studium der Musiktherapie, Pädagogik bzw. der Sozialpädagogik. Schaut man sich einmal an, wie wenig empirisch-wissenschaftlich diese Studiengänge aufgebaut sind, so kann dies nicht zufrieden stellen.

Die Klinische Psychologie in Forschung und Praxis ist die bislang größte Erfolgsgeschichte unserer Wissenschaft. In der Öffentlichkeit ist das klinische Arbeitsfeld geradezu ein Synonym für die Arbeit von Psychologen. Das Fach hat sich als eigenständiger Berufszweig voll und ganz etabliert. Heute verfügen ca. 25.000 Psychologen über eine Approbation (Hasselhorn, 2009). Klinische Psychologen stellen somit mehr als die Hälfte der schätzungsweise 43.000 bis 48.000 Absolventen unserer Wissenschaft (Hasselhorn, 2009). Nicht alle im klinischen Anwendungsfeld arbeitenden Psychologen sind jedoch im engeren Sinne therapeutisch tätig. Benachbarte Arbeitsgebiete, für die keine therapeutische Zusatzausbildung notwendig ist, wären zum Beispiel die Erziehungs-, Ehe- oder auch die Drogenberatung.

2.4 Pädagogische Psychologie

Die Pädagogische Psychologie ist nach der Rahmenprüfungsordnung für den auslaufenden Diplom-Studiengang das dritte große Anwendungsfeld der Psychologie. Historisch betrachtet gehört sie zu den ältesten Disziplinen unserer Wissenschaft. Erste Anwendungsbezüge der Pädagogischen Psychologie lassen sich bereits in der Psychotechnik William Sterns finden. Dabei liegen ihre Wurzeln keineswegs nur in der Psychologie bzw. der Philosophie, sondern ebenso in der Pädagogik (Krapp, Prenzel u. Weidenmann, 2006). Aufgrund der auch heute noch starken Verankerung in der Pädagogik kann man sie auch als Brückendisziplin zwischen Psychologie und Pädagogik verstehen (Krapp et al., 2006). Von Be-