

# X Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> . . . . .	<b>I</b>
<b>1. Kapitel</b>	
<b>1. Historische Positionen</b> . . . . .	<b>5</b>
1.1 Der Taylorismus und die Psychotechnik . . . . .	5
1.1.1 Taylor's Konzept und die betriebliche Wirklichkeit . .	6
1.1.2 Münsterberg und die Anfänge der Psychotechnik . .	11
1.1.3 Lewin und die «zwei Gesichter» der Arbeit . . . . .	16
1.1.4 Hellpach's Aufgabenbegriff und das Konzept der Gruppenfabrikation . . . . .	19
1.1.5 Der Beitrag von Eliasberg . . . . .	23
1.1.6 Beiträge zur Professionalisierung der Psychotechnik .	25
1.1.7 Eine neue Position in der Zieldiskussion . . . . .	30
1.1.8 Die Krise der Psychotechnik . . . . .	32
1.2 Die Hawthorne-Studien und das Human-Relations-Konzept . . . . .	33
1.3 Der Arbeitsinhalt und die Humanisierung der Arbeit	38
1.3.1 Motivationskonzepte von Maslow, Herzberg und Argyris . . . . .	38
1.3.2 Ansätze zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens . . . . .	42
1.4 Die Komplexität der Wirklichkeit . . . . .	47
1.5 Entwicklung der Technik . . . . .	48
1.6 Zusammenfassung und Ausblick . . . . .	53
<b>2. Kapitel</b>	
<b>2. Analyse von Arbeitstätigkeiten</b> . . . . .	<b>55</b>
2.1 Analyse von Arbeitsaufträgen und Erfüllungsbedingungen . . . . .	57
2.1.1 Exkurs: Zum Konzept der soziotechnischen Systemanalyse . . . . .	66
2.2 Die psychologische Tätigkeitsanalyse . . . . .	72

2.3	Auswirkungen von Produktionsbedingungen und Arbeitstätigkeiten auf Befinden und Erleben der Beschäftigten . . . . .	81
2.3.1	Der Job Diagnostic Survey . . . . .	83
2.3.2	Das Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse . . . . .	87
2.3.3	Subjektive Tätigkeitsanalyse . . . . .	90
2.3.4	Das Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit . . . . .	97
2.3.5	Die Analyse von Arbeitsbelastungen als Folge von Regulationsbehinderungen . . . . .	101
2.3.6	Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse . . . . .	106
2.3.7	Weitere Entwicklungen . . . . .	110
3.	<b>Kapitel</b>	
3.	<b>Bewertung von Arbeitstätigkeiten . . . . .</b>	<b>113</b>
3.1	Kriterien für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten . . . . .	113
3.2	Das Tätigkeitsbewertungssystem . . . . .	123
3.3	Bewertung geistiger Arbeit . . . . .	131
3.4	Weitere Entwicklungen . . . . .	135
4.	<b>Kapitel</b>	
4.	<b>Gestaltung von Arbeitstätigkeiten . . . . .</b>	<b>139</b>
4.1	Strategien der Arbeitsgestaltung . . . . .	142
4.2	Gestaltungskonzepte . . . . .	144
4.2.1	Die Studien im englischen Kohlebergbau . . . . .	145
4.2.2	Die Studien in der indischen Textilindustrie . . . . .	148
4.2.3	Arbeitssysteme als soziotechnische Systeme . . . . .	151
4.3	Vom Primat der Aufgabe . . . . .	154
4.3.1	Das Konzept der Aufgabenorientierung . . . . .	155
4.3.2	Konzepte der Aufgabenerweiterung . . . . .	158
4.3.3	Vollständige Aufgaben . . . . .	162
4.3.4	Gruppenaufgaben . . . . .	164
4.3.4.1	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Karosseriemontage . . . . .	168
4.3.4.2	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Teilefertigung . . . . .	173

4.3.5	Teilautonome Arbeitsgruppen in einem Dienstleistungsunternehmen . . . . .	180
4.3.6	Gruppenarbeit in Forschung und Entwicklung . . . . .	184
4.3.7	Zwischenbilanz . . . . .	188
4.4	Vom «one best way» zum Angebot von Alternativen . . . . .	189
4.4.1	Berücksichtigung interindividueller Unterschiede durch differenzielle Arbeitsgestaltung . . . . .	189
4.4.1.1.	Das Konzept . . . . .	189
4.4.1.2	Anwendungen im Produktionsbereich . . . . .	193
4.4.1.2.1	Der Fall Schreibmaschinenmontage . . . . .	194
4.4.1.2.2	Der Fall Flachbaugruppenfertigung . . . . .	196
4.4.2	Die Bedeutung interkultureller Unterschiede für die Arbeitsgestaltung . . . . .	201
4.4.3	Ein Kontingenzmodell . . . . .	204
5.	<b>Kapitel</b>	
5.	<b>Konzepte für den Einsatz neuer Technologien . . . . .</b>	<b>207</b>
5.1	Technologie als Option . . . . .	207
5.2	Technikgestaltung versus Arbeitsgestaltung . . . . .	215
5.3	Der Einsatz von Industrierobotern als Beispiel . . . . .	224
5.3.1	Bewertung nach arbeitspsychologischen Kriterien . . . . .	226
5.3.2	Beispiele für arbeitsorientierte Gestaltung des Einsatzes von Industrierobotern . . . . .	231
5.4	Ableitungen für CIM-Konzepte . . . . .	237
5.5	Anmerkungen zur Arbeitssicherheit . . . . .	242
5.5.1	Von der personenorientierten zur bedingungs- und prozessorientierten Betrachtungsweise . . . . .	242
5.5.2	Von der Unfallverhütung zur Sicherheitsprävention . . . . .	246
5.6	Gestaltung von Mensch-Rechner-«Dialogen» . . . . .	255
5.6.1	Benutzerorientierte Dialoggestaltung . . . . .	256
5.6.2	Softwareentwicklung als Aufgabengestaltung . . . . .	261
5.6.3	Anmerkungen zur Konstrukteurtätigkeit . . . . .	263
5.7	Exkurs: Telearbeit – eine Möglichkeit zur Überwindung der Ortsgebundenheit von Arbeit . . . . .	265
5.7.1	Formen von Telearbeit . . . . .	266
5.7.2	Bewertung individueller Telearbeit . . . . .	267
5.7.3	Arbeit im Satellitenbüro . . . . .	269

6.	<b>Kapitel</b>	
6.	<b>Wirkungen von Arbeit</b> . . . . .	273
6.1	Belastung und Beanspruchung . . . . .	273
6.2	Ermüdung . . . . .	277
6.3	Monotonie . . . . .	282
6.3.1	Zum Begriff der Monotonie . . . . .	282
6.3.2	Zum Begriff der Gleichförmigkeit . . . . .	284
6.4	Stress . . . . .	286
6.5	Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung . . . . .	295
6.5.1	Arbeitstätigkeit und intellektuelle Leistungsfähigkeit . . . . .	295
6.5.2	Arbeit und Persönlichkeit: Ergebnisse von Langzeitstudien . . . . .	298
6.6	Auswirkungen auf die arbeitsfreie Zeit . . . . .	304
6.6.1	Zum Begriff der Freizeit . . . . .	304
6.6.2	Hypothesen zu möglichen Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit . . . . .	306
6.6.3	Empirische Untersuchungen . . . . .	309
7.	<b>Kapitel</b>	
7.	<b>Rand- und Rahmenbedingungen</b> . . . . .	315
7.1	Zeitsouveränität – Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten . . . . .	315
7.1.1	Randbedingungen und Dimensionen der Zeitdiskussion . . . . .	316
7.1.2	Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung . . . . .	317
7.2	Arbeitsgestaltung und Entlohnungsproblematik . . . . .	321
7.2.1	Qualifizierungshinderliche und qualifizierungsförderliche Lohnkonzepte . . . . .	322
7.2.2	Erfahrungen mit lernorientierten Lohnsystemen . . . . .	326
7.2.3	Zur Frage der Lohngerechtigkeit . . . . .	330
7.3	Die Bedeutung technologischer Veränderungen für die Unternehmenskultur . . . . .	333
7.3.1	Elemente von Unternehmenskulturen . . . . .	334
7.3.2	Unternehmenskulturen und neue Technologien . . . . .	337
7.3.3	Verunsicherung durch rasche Veränderungen . . . . .	341
7.4	Widerstand gegen Veränderungen . . . . .	343

8.	Kapitel	
8.	<b>Forschungsprojekte</b> . . . . .	351
8.1	Experimentelle Untersuchungen zur Analyse der Mensch-Computer-Interaktion . . . . .	351
8.1.1	Fragestellung und Methodik . . . . .	352
8.1.2	Experimentelle Untersuchung der Benutzerunterstützung durch ein Hilfesystem . . . . .	355
8.1.3	Von der systemorientierten zur aufgabenorientierten Lern- und Arbeitshilfe . . . . .	360
8.2	Psychosoziale Aspekte der Zweischichtarbeit . . . . .	363
8.2.1	Fragestellung und Methodik . . . . .	364
8.2.2	Ergebnisse . . . . .	368
8.2.3	Checklisten zur menschengerechten Gestaltung von Zweischichtarbeit in der Automobilindustrie . . . . .	374
8.3	Gruppenarbeit in der Motorenmontage . . . . .	378
8.3.1	Der Projektrahmen . . . . .	378
8.3.2	Rolle der Begleitforschung . . . . .	379
8.3.3	Die Gruppenarbeit . . . . .	380
8.3.4	Ergebnisse der arbeitspsychologischen Untersuchungen	383
8.3.5	Einige Auswirkungen des Projekts . . . . .	384
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	391
	<b>Personenregister</b> . . . . .	445
	<b>Stichwortregister</b> . . . . .	457