

I.	Arbeitsbegriff, Bewertungskriterien und theoretische Ansätze	I
I.1	Der Arbeitsbegriff	I
I.1.1	Definitionen und Analyseperspektiven	I
I.1.2	Der Arbeitsbegriff bei MARX	6
I.1.2.1	Darstellung	6
I.1.2.2	Kritik	12
I.1.3	Der Arbeitsbegriff der katholischen Soziallehre	15
I.1.4	Schlußbemerkung	19
I.2	Die Bewertung der Arbeit	20
I.2.1	Kriterien der Arbeitsgestaltung	20
I.2.2	Die Begründung von Gestaltungskriterien	28
I.2.2.1	Dogmatisch-elitäre Variante	28
I.2.2.2	Dialogisch-emanzipatorische Variante	30
I.2.2.3	Pragmatisch-positivistische Variante	32
I.2.3	"Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse"	35
I.3	Die Bedeutung des theoretischen Programms; zwei exemplarische Ansätze	39
I.3.1	Das S-R-Modell: Der Ansatz der Ergonomie	40
I.3.1.1	Überblick	40
I.3.1.2	Beispiel: Lärm	45
	- Messung und Definitionen	45
	- Lärmwirkungen	49
	- Lärmbekämpfung	56
	- Gesetzliche Regelungen	56
	- Zusammenfassung	57
I.3.2	Ein kognitiver Ansatz: Die Handlungstheorie	58
I.3.2.1	Die Charakteristika des handlungstheoretischen Ansatzes	58
I.3.2.2	Die Handlungstheorie HACKERS	62
I.3.2.3	Kritik	66
2.	Arbeitsgestaltung	69
2.1	Begriff und Ansatzpunkte	69
2.2	Arbeitsstrukturierung als Antwort auf den "Taylorismus"	70
2.3	Strategien der Arbeitsstrukturierung	74
2.3.1	Einsicht in Zusammenhänge	75
2.3.2	Autonomie	77
2.3.2.1	Entkoppelung von der Technik	79
2.3.2.2	Entkoppelung von der Organisation	84
	a) Verhaltensnormierung	84
	b) Arbeitswechsel und Arbeitserweiterung	88
	c) Arbeitsbereicherung	93
	d) Teilautonome Arbeitsgruppen	94
	e) Alternative Betriebe	104
2.3.2.3	Entkoppelung von personalen und sozialen Beziehungen (Einzelarbeitsplätze)	105
2.3.3	Identität der Person	111
2.3.3.1	Identitätsfördernde Gestaltung der Arbeitsinhalte und -formen	111
2.3.3.2	Identitätsfördernde Gestaltung der hierarchischen Beziehungen	112
2.3.3.3	Identitätsfördernde Gestaltung der Sozialbeziehungen	113
2.3.4	Qualifikation	114
2.3.4.1	Funktionale Qualifikationen	114
2.3.4.2	Funktionsübergreifende Qualifikationen	116

	Seite	
2.3.5	Soziale Integration	118
2.3.5.1	Machtkontrolle	119
2.3.5.2	Status	122
2.3.5.3	Kommunikation und Interaktion	123
2.3.5.4	Zusammenhalt	124
2.3.5.5	Rollenverteilung	125
2.3.5.6	Normen	126
2.3.5.7	Klima	127
3.	Arbeitsmotivation	128
3.1	Der Motivationsbegriff	128
3.2	Inhaltstheorien der Motivation	130
3.2.1	Kritik am Bedürfniskonzept	130
3.2.2	Prozeßannahmen in Inhaltstheorien	133
3.2.2.1	Das psychohydraulische Modell	133
3.2.2.2	Das Homöostase-Konzept	134
3.2.2.3	Die Nutzenmaximierung	134
3.2.3	Zwei Bedürfnistheorien	135
3.2.3.1	MASLOW	135
3.2.3.2	HOLZKAMP-OSTERKAMP	139
3.2.3.3	Vergleich	145
3.3	Prozeßmodelle der Motivation	147
3.3.1	S-R-Ansatz	148
3.3.2	Austauschtheorie	148
3.3.3	Erwartungsalenz-Theorie	151
3.3.3.1	Darstellung	151
3.3.3.2	Würdigung	153
3.3.4	Intrinsische Motivation	155
3.4	Schluß	157
4.	Arbeitszufriedenheit (AZ)	158
4.1	Glück und Zufriedenheit: Ein Exkurs	158
4.2	Zur Geschichte der AZ-Forschung	164
4.3	Facettenanalyse	166
4.4	AZ als hypothetisches Konstrukt oder Erlebnisqualität?	168
4.5	Arbeitszufriedenheit als Mittel oder Zweck?	170
4.6	Arbeits- oder Lebens-Zufriedenheit?	173
4.7.	Personzufriedenheit oder Situationszufriedenheit?	175
4.8	Arbeitszufriedenheit als normatives oder ipsatiyes Maß?	177
4.9	Implizite AZ-Theorien	179
4.10	Einzel- und Gesamtzufriedenheit	188
4.11	Typen der Arbeitszufriedenheit	194
4.11.1	BRUGGEMANN	194
4.11.2	KUDERA et al.	196
4.11.3	HERZBERG	199
4.12	Der Wertbezug von Arbeitszufriedenheit	202
4.13	Der kastrierte Widerspruch (Ambivalenz der Arbeitszufriedenheit)	205
4.14	Arbeitszufriedenheit: Unbewußt oder bewußt?	
	Entfremdung und Zufriedenheit	209
4.15	Quantitative oder qualitative Arbeitszufriedenheit?	210
4.16	AZ und Leistung	213
5.	Literaturverzeichnis	217
6.	Personenregister	226
7.	Sachregister	229