

Inhalt

| | |
|---|----|
| Vorwort zur dritten Auflage | 11 |
| | |
| Teil I | |
| Einführung und theoretische Grundlagen | 13 |
| 1. Zielsetzung und thematische Struktur des Lehrbuchs | 15 |
| 2. Zum Selbstverständnis der Arbeitspsychologie | 18 |
| 2.1 Gegenstandsbestimmung und Definition | 18 |
| 2.2 Geschichte der Arbeitspsychologie | 28 |
| 2.2.1 Medizinische und physiologische Vorarbeiten zum Studium der Arbeit | 28 |
| 2.2.2 Angewandte Psychologie und Industrialisierung als Ausgangspunkt arbeitspsychologischer Aktivitäten | 32 |
| 2.2.3 Die psychotechnische Forschung zur optimalen Anpassung von Mensch und Arbeit | 36 |
| 2.2.4 Das Interesse an der sozialen Bestimmtheit des menschlichen Arbeitsverhaltens | 43 |
| 2.2.5 Die Erforschung der psychischen Struktur von Arbeitstätigkeiten | 47 |
| 3. Theoretische Grundlagen der Arbeitspsychologie | 50 |
| 3.1 Arbeit als Gegenstand der Psychologie | 50 |
| 3.2 Psychologische Modellvorstellungen zur Beschreibung der Arbeitstätigkeit | 52 |
| 3.2.1 Reiz-Reaktions-Modelle: Arbeit als «Reaktion» | 53 |
| 3.2.2 Kognitionsorientierte Modelle: Arbeit als «Handlung» | 56 |
| 3.2.3 Arbeit als «Tätigkeit» | 63 |
| 3.3 Fazit und weitere Entwicklungen | 68 |
| | |
| Teil II | |
| Methoden der Arbeitspsychologie | 71 |
| 1. Einführung | 73 |
| 2. Methoden der Feldforschung | 77 |
| 2.1 Befragungsmethoden | 80 |
| 2.1.1 Quantitative Befragungsmethoden | 81 |
| 2.1.2 Qualitative Befragungsmethoden | 96 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 2.2 | Beobachtungsmethoden | 104 |
| 2.2.1 | Direkte Beobachtung | 108 |
| 2.2.2 | Indirekte Beobachtung | 119 |
| 2.2.3 | Indirekte vermittelte Beobachtung | 125 |
| 2.2.4 | Akzeptanzprobleme bei der Durchführung von Beobachtungen und Videoaufzeichnungen | 127 |
| 2.3 | Kombinierte Befragungs- und Beobachtungsmethoden | 128 |
| 2.3.1 | Anwendungsbereiche und Zielsetzungen arbeitsanalytisch orientierter Beobachtungsinterviews | 128 |
| 2.3.2 | Klassifikation arbeitsanalytisch orientierter Beobachtungsinterviews | 130 |
| 2.3.3 | Sonderformen des Beobachtungsinterviews | 137 |
| 2.3.4 | Zum praktischen Einsatz von Arbeitsanalyseverfahren bei Gestaltungsmaßnahmen | 142 |
| 2.4 | Physikalische und physiologische Messmethoden | 145 |
| 2.4.1 | Messung des Lärms | 145 |
| 2.4.2 | Messung der Beleuchtung | 150 |
| 2.4.3 | Klimamessung | 154 |
| 2.4.4 | Messungen von mechanischen Schwingungen (Vibrationen) | 157 |
| 2.4.5 | Physiologische Messmethoden im Feld | 157 |
| 2.5 | Quasi-experimentelle Untersuchungen im Feld | 169 |
| 3. | Methoden arbeitspsychologischer Laborforschung | 172 |
| 3.1 | Laborforschung zur Softwareoptimierung | 174 |
| 3.1.1 | Versuchsdesign | 175 |
| 3.1.2 | Auswertung und Ergebnisdarstellung | 176 |
| 3.2 | Simulation als Sonderform der Laborforschung | 179 |

Teil III

| | | |
|-------|--|-----|
| | Personale Voraussetzungen und deren Förderung | 185 |
| 1. | Verhaltens- und Leistungsdispositionen bei Arbeitstätigkeiten | 187 |
| 1.1 | Beschreibung personaler Merkmale | 187 |
| 1.1.1 | Fähigkeitsmerkmale | 187 |
| 1.1.2 | Berufliche Handlungskompetenz | 188 |
| 1.1.3 | Expertise und Erfahrung | 190 |
| 1.1.4 | Allgemeine und spezielle kognitive Fähigkeiten | 191 |
| 1.1.5 | Motivationspsychologische Konstrukte | 192 |
| 1.1.6 | Allgemeine und spezielle Persönlichkeitsmerkmale | 196 |
| 1.1.7 | Einstellungen und Werthaltungen | 197 |
| 1.2 | Stabilität und Variabilität von Persönlichkeitsmerkmalen | 201 |
| 1.2.1 | Unterschiede in Leistung und Persönlichkeit | 201 |
| 1.2.2 | Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung | 207 |
| 1.3 | Implikationen für die Arbeitspsychologie | 209 |
| 1.3.1 | Berufliche Eignungsdiagnostik und Anforderungsanalyse | 209 |
| 1.3.2 | Personalentwicklung | 213 |
| 1.3.3 | Arbeits- und Organisationsgestaltung | 214 |
| 1.4 | Zusammenfassung | 215 |

| | |
|--|---------|
| 2. Personale Förderung und Kompetenzentwicklung | 216 |
| 2.1 Gegenstand und Ablauf personaler Förderung | 216 |
| 2.2 Identifikation und Beschreibung von Qualifikationsanforderungen, Entwicklungsbedarf und Lernpotenzialen | 219 |
| 2.2.1 Qualifikationsanforderungen und Lernpotenziale in Arbeitstätigkeiten | 219 |
| 2.2.2 Verfahren zur Potenzialeinschätzung | 221 |
| 2.3 Innovative Ansätze zur Wissensvermittlung, Verhaltensmodifikation und Persönlichkeitsentwicklung | 226 |
| 2.3.1 Lernen durch Trainingsgestaltung | 226 |
| 2.3.2 Situativ-erfahrungsbezogene Ansätze | 231 |
| 2.3.3 Computergestützte mediale Ansätze und Simulationen | 235 |
| 2.3.4 Arbeitsstrukturelle Maßnahmen («workplace learning») | 238 |
| 2.4 Evaluation und Qualitätssicherung personaler Fördermaßnahmen | 242 |
| 2.4.1 Phasen der Qualitätssicherung | 242 |
| 2.4.2 Untersuchungsdesign und -instrumente | 243 |
| 2.4.3 Qualitätssicherung betrieblicher Bildungsarbeit | 246 |
| 2.4.4 Transfer | 248 |
| 2.5 Personale Förderung älterer Organisationsmitglieder | 254 |
| 2.5.1 Zusammenhänge von Alter und Leistung sowie kognitiven und motivationalen Merkmalen | 254 |
| 2.5.2 Altersgerechte Arbeitsgestaltung | 256 |
| 2.5.3 Altersfreundliche Personalpolitik | 256 |
| 2.5.4 Altersgerechte Trainingsgestaltung | 256 |
| 2.6. Lernkultur als Grundvoraussetzung der Förderung und Nutzung von Lernpotenzialen | 257 |
| 3. Arbeit, Gesundheit und Wohlbefinden | 261 |
| 3.1 Das Belastungs- und Beanspruchungskonzept | 261 |
| 3.2 Modelle und Erklärungsansätze von Stress in Arbeitstätigkeiten | 263 |
| 3.2.1 Das Konzept Rollenstress | 266 |
| 3.2.2 Das Job-Demand-Control-Modell | 267 |
| 3.2.3 Das Person-Environment-Fit-Modell (PE-Fit) | 269 |
| 3.2.4 Stress durch Beeinträchtigung der Handlungsregulation | 271 |
| 3.2.5 Tätigkeitstheoretisches Stresskonzept | 273 |
| 3.2.6 Soziale Stressoren und Emotionsarbeit | 276 |
| 3.3 Ansätze zur Stressbewältigung und Gesundheitsförderung | 277 |
| 3.3.1 Ressourcen als Vehikel der Beanspruchungsoptimierung | 277 |
| 3.3.2 Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention | 281 |
| 3.3.3 Sicherheit am Arbeitsplatz | 290 |
| 3.3.4 Work-Life-Balance und Erholung | 293 |
| 3.3.5 Evaluation und Qualitätssicherung betrieblicher Gesundheitsförderung | 296 |
| 3.4 Ausgewählte «pathologische» Phänomene in der Arbeitstätigkeit | 302 |
| 3.4.1 Mobbing | 302 |
| 3.4.2 Burnout | 319 |
| 3.4.3 Alkohol am Arbeitsplatz | 332 |
| 3.4.4 Arbeitssucht | 342 |
| 3.4.5 «Arbeitsflucht» – Absentismus und Fluktuation | 349 |

Teil IV

| | |
|--|-----|
| Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten | 365 |
| 1. Ziele arbeitspsychologisch orientierter Arbeitsgestaltung | 367 |
| 1.1 Erfahrungen aus der Automobilindustrie | 367 |
| 1.2 Belastungen am Arbeitsplatz. | 369 |
| 1.3 Ziele und Kriterien humaner Arbeitsgestaltung | 374 |
| 1.4 Einfluss der Ziele auf die Arbeitssystembewertung | 380 |
| 1.5 Ordnungspolitische Einflüsse auf die Arbeitsgestaltung | 384 |
| 2. Gestaltung der Arbeitsumgebung | 388 |
| 2.1 Die bauliche Umwelt – ein vernachlässigter Gegenstand der Arbeitspsychologie. ... | 388 |
| 2.2 Produktionsräume | 390 |
| 2.3 Verwaltungs- und Bürogebäude | 405 |
| 2.4 Sonderräume: Pausen-, Liege- und Ruheräume | 423 |
| 2.5 Reinräume («clean rooms»). | 424 |
| 2.6 Schaltwarten, Überwachungsräume. | 425 |
| 3. Arbeitsplatz- und Arbeitsmittelgestaltung | 427 |
| 3.1 Gestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstelle | 427 |
| 3.1.1 Werkzeuge, Arbeitsmittel und Gegenstände | 433 |
| 3.1.2 Unmittelbare Eingabesysteme/Bedienteile | 439 |
| 3.1.3 Mittelbare Eingabesysteme | 440 |
| 3.1.4 Informationsausgabesysteme/Anzeigen | 444 |
| 3.1.5 Dialoggestaltung. | 446 |
| 3.1.6 Bildschirmarbeitsplätze | 450 |
| 3.2 Transportmittel | 454 |
| 3.3 Beleuchtung | 458 |
| 3.4 Farbe | 466 |
| 3.5 Lärm | 473 |
| 3.6 Klima. | 482 |
| 3.7 Mechanische Schwingungen. | 490 |
| 3.8 Schadstoffe | 493 |
| 4. Gestaltung der zeitlichen und organisatorischen Bedingungen der Arbeitstätigkeit ... | 495 |
| 4.1 Zeitliche Bedingungen. | 495 |
| 4.1.1 Begriff und geschichtliche Entwicklung der Arbeitszeit. | 496 |
| 4.1.2 Grundlagen der Arbeits- und Betriebszeitgestaltung | 500 |
| 4.1.3 Arbeitszeitmodelle | 504 |
| 4.1.4 Psycho-physische Beanspruchungen und Arbeitszeitmodelle | 515 |
| 4.1.5 Pausen und Erholzeiten | 519 |
| 4.2 Entgeltsysteme/-formen und Entgeltgestaltung | 522 |
| 4.2.1 Theoretische Konzeptionen zur Wirkung von Entgeltsystemen/-formen. | 522 |
| 4.2.2 Verbreitete Entgeltsysteme/-formen | 526 |
| 4.2.3 Entwicklungstendenzen in der Entgeltgestaltung. | 533 |
| 4.3 Aufbau- und ablauforganisatorische Gestaltung von Arbeitstätigkeiten | 537 |
| 4.3.1 Gestaltung der Aufbauorganisation | 539 |
| 4.3.2 Gestaltung der Ablauforganisation. | 550 |

| | |
|---|-----|
| 4.3.3 Gruppenarbeit und Neue Arbeitsstrukturen..... | 558 |
| 4.3.4 Gremienarbeit..... | 581 |

Teil V

| | |
|---|------------|
| Beispiele arbeitspsychologischen Handelns in Praxis und Forschung..... | 583 |
|---|------------|

| | |
|--|------------|
| Beispiel 1: Arbeitspsychologische Evaluation eines neuen Montagesystems (Handbremshebelmontage) | 585 |
|--|------------|

| | |
|--|-----|
| 1. Vorbemerkung..... | 585 |
| 2. Ausgangssituation..... | 585 |
| 3. Beschreibung des neuen Arbeitssystems | 586 |
| 4. Datengewinnung..... | 588 |
| 4.1 Datenerhebung..... | 588 |
| 4.2 Eingesetzte Methoden und Instrumente | 589 |
| 5. Ausgewählte Untersuchungsergebnisse | 590 |
| 5.1 Beschreibung der untersuchten Stichprobe und Kurzdarstellung der Vergleichsgruppen | 591 |
| 5.2 Befunde aus der ergonomisch orientierten Analyse..... | 592 |
| 5.3 Befragungsergebnisse zum körperlichen Befinden (WAI)..... | 594 |
| 5.4 Befragungsergebnisse zu Beanspruchung, Monotonie und Sättigung (BMS) | 596 |
| 5.5 Daten zur subjektiven Arbeitsanalyse (SALSA) | 599 |
| 5.6 Daten zum arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) und zur Irritation..... | 599 |
| 5.7 Einstellung zur Arbeit und Wünsche nach Veränderungen | 602 |
| 6. Folgerungen aus den empirischen Befunden..... | 604 |
| 6.1 Erweiterung des Arbeitssystems um einfach mechanisierte Arbeitsstationen..... | 604 |
| 6.2 Optimierung der Arbeitsmittel..... | 606 |
| 6.3 Erarbeitung eines Farbenplanes zur Gestaltung des Arbeitsumfeldes | 607 |
| 7. Ausblick | 608 |

| | |
|--|------------|
| Beispiel 2: Analyse und Förderung von Diagnosefähigkeiten in komplexen technischen Systemen | 609 |
|--|------------|

| | |
|---|-----|
| 1. Vorbemerkung | 609 |
| 2. Lernbedarfsanalyse bei komplexen Diagnoseaufgaben | 609 |
| 2.1 Organisations- und Technikanalyse..... | 610 |
| 2.2 Aufgaben- und Anforderungsanalyse | 610 |
| 2.3 Störungsanalyse | 612 |
| 2.4 Strategie- und Wissensanalyse («cognitive task analysis»)..... | 614 |
| 2.5 Expertiseanalyse..... | 617 |
| 2.6 Implikationen der Lernbedarfsanalyse für die Trainingsgestaltung..... | 619 |

| | |
|--|-----|
| 3. Entwicklung eines kognitiven Trainings zur Störungsdiagnose | 621 |
| 3.1 Auswahl und Gestaltung von Lernaufgaben | 621 |
| 3.2 Training von Diagnosestrategien anhand heuristischer Regeln | 621 |
| 3.3 Erwerb von Diagnosestrategien mithilfe von Selbstreflexionstechniken | 622 |
| 3.4 Evaluation des kognitiven Trainings | 623 |
| 4. Entwicklung einer computergestützten Lernumgebung zur Störungsdiagnose – das DiagnoseKIT. | 624 |
| 4.1 Entwicklung und Evaluation des Prototyps | 626 |
| 4.2 Weiterentwicklung und Evaluation transferförderlicher Instruktionsmodule | 631 |
| 4.2.1 Weiterentwicklung des DiagnoseKITs und tutorieller Komponenten. | 631 |
| 4.2.2 Evaluation transferförderlicher Instruktionsmodule des DiagnoseKITs | 633 |
| Beispiel 3: Anforderungsanalyse und Kompetenzmodellierung nach Veränderungsprozessen im Dienstleistungsbereich. | 637 |
| 1. Vorbemerkung. | 637 |
| 2. Ausgangssituation. | 637 |
| 3. Umsetzung. | 638 |
| 3.1 Exploration | 638 |
| 3.2 Aufgaben- und Anforderungsanalysen | 639 |
| 3.3 Kompetenzmodellierung. | 640 |
| 3.4 Anwendung der Kompetenzmodelle im Human Resource Management. | 644 |
| 4. Fazit und Aufwand der Kompetenzmodellierung. | 647 |
| Literatur | 649 |
| Autorenverzeichnis | 704 |
| Sachwortregister. | 705 |