

INHALTSVERZEICHNIS	Seite
Vorwort	
I Einleitung	1
II Rationalisierung unter systematisierenden Gesichtspunkten	13
1. Grundsätzliches zur Rationalisierungsdiskussion	13
2. Der Rationalisierungsbegriff	17
2.1. Das Rationalisierungsmotiv	18
2.2. Die Rationalisierungsziele	26
2.3. Die Rationalisierungsmethoden	28
2.4. Die Rationalisierungseffekte	29
3. Folgerungen	32
III Rationalisierung im Kontext sich wandelnder Bedingungen für die betriebliche Organisation	34
1. Organisationsexterne Veränderungen	34
1.1. Das ökonomische Umfeld	34
1.1.1. Arbeitsproduktivität und Kapitalintensität	36
1.1.2. Wettbewerbsfaktoren	40
1.1.3. Strukturelle und qualitative Marktfaktoren	43
1.1.4. Folgerungen	44
1.2. Die partielle Verschiebung gesellschaftlicher Wertprioritäten	44
1.2.1. Der Wertbegriff und seine Bedeutung für das Individuum	46
1.2.2. Der Zusammenhang von Wertverschiebungen und betrieblich organisatorischem Handeln	51
1.2.3. Die Inhalte und Auswirkungen von Wertverschiebungen im Arbeitsbereich	55
1.2.4. Folgerungen	64

	Seite
2. Organisationsinterne Veränderungen	65
2.1. Der Übergang von der Produktions- ökonomie zur Marktökonomie	65
2.1.1. Das Prinzip der Produktions- ökonomie	65
2.1.2. Das Prinzip der Arbeits- teilung	69
2.1.3. Die historische Konkretisierung: Das TAYLOR-Modell	71
2.1.3.1. Entstehungsbedingungen	71
2.1.3.2. Zielsetzung und Ausformung	73
2.1.3.3. Beurteilung	76
2.2. Folgerungen	87
 IV Die neuen Technologien aus wirtschafts- psychologischem Blickwinkel	 89
1. Charakterisierung der Basistechnologien	89
2. Die CNC-Technologie als Untersuchungsobjekt	95
2.1. Begründung für die Auswahl	95
2.1.1. Anwendungsreife und Anwendungszeitraum	95
2.1.2. Bedeutsamkeit	96
2.1.3. Vergleichbarkeit	98
2.2. Arbeitsorganisatorische und arbeitsinhaltliche Aspekte als Untersuchungskriterium	99
2.2.1. CNC-Technologie und Arbeitsorganisation	99
2.2.2. CNC-Technologie und Arbeitsinhalt	108

	Seite
2.2.2.1. Arbeitsinhalt und Handlungsspielraum: Möglichkeiten und Vorzüge einer Verbindung	108
2.2.2.2. Abschätzung des Handlungsspielraums im Vergleich zu konventionellen Technologien	122
2.3. Zur Notwendigkeit einer differenzierteren Betrachtungsweise	129
2.3.1. Die Beachtung von inter-individuellen Unterschiedlichkeiten	129
2.3.2. Der person-environment-fit Ansatz als theoretischer Bezugsrahmen	134
2.3.3. Vertiefung einer ausgewählten Betrachtungsperspektive	144
2.3.4. Hypothesenformulierung	157
V Darstellung der eigenen empirischen Untersuchung	161
1. Planung und Durchführung der Untersuchung	161
1.1. Planung	161
1.1.1. Aufgabenstellung	161
1.1.2. Vorgehensweise	161
1.1.3. Konstruktion des Fragebogens	166
1.1.3.1. Grundsätzliche Überlegungen	166
1.1.3.2. Inhalte des Fragebogens	166
1.2. Durchführung der Untersuchung	175

	Seite
2. Analyse der empirischen Daten	176
2.1. Einführende Auswertungsschritte	176
2.1.1. Rücklaufquote	176
2.1.2. Probanden	177
2.1.3. Beurteilung der verwendeten Testverfahren	178
2.1.4. Reduktion der Gesamtpopulation	180
2.2. Zur faktoriellen Dimensionalität des Handlungsspielraumkonzepts	181
2.3. Die Maschinenbediener im Inter- Gruppenvergleich	188
2.4. Die Maschinenbediener im Intra- Gruppenvergleich	199
2.4.1. Determinanten der psychischen Beanspruchung (GRUPPE 1)	203
2.4.2. Determinanten der psychischen Beanspruchung (GRUPPE 2)	210
2.4.3. Determinanten der Arbeitszufriedenheit (GRUPPE 1)	217
2.4.4. Determinanten der Arbeitszufriedenheit (GRUPPE 2)	223
2.5. Zusammenfassende Diskussion der empirischen Befunde	228
 VI Ausblick	 235
 VII Literaturverzeichnis	 238
 VIII Anhang	 275