

Inhaltsverzeichnis

A) Psychologische Arbeitsanalyse	13
1 Einordnung psychologischer Untersuchungen der Arbeit	15
1.1 Neue Rahmenbedingungen psychologischer Arbeitsanalysen.....	15
1.2 Arbeit und Arbeitsuntersuchung.....	16
1.3 Arbeitsanalyse als Bestandteil der arbeitspsychologischen Methodik ...	18
1.4 Zur Konzeptionsabhängigkeit der Arbeitsanalyse	21
2 Gegenstände und Ziele psychologischer Arbeitsanalysen	23
2.1 Auftrag und Aufgabe als Zentralbegriffe.....	23
2.2 Gegenstände psychologischer Arbeitsanalysen.....	25
2.3 Ziele psychologischer Arbeitsanalysen.....	28
2.4 Zur Abhängigkeit psychologischer Arbeitsanalysen von Eigenschaften der zu untersuchenden Tätigkeitsklassen.....	29
2.5 Taxonomische Matrix möglicher Methoden der Arbeitsana- lyse	33
3 Konzeptionelle Grundlagen: Methodologie der psychologischen Arbeitsanalyse	37
3.1 Zur psychischen Regulation von Arbeitstätigkeiten als psychologi- schem Aspekt des Arbeitsstudiums	37
3.2 Gegenstände der tätigkeitsregulatorisch begründeten Arbeitsanalyse ...	38
3.3 Vollständige versus unvollständige Arbeitstätigkeiten: Zum nor- mativen Aspekt der tätigkeitsregulatorischen Arbeitsanalyse.....	43
3.4 Hauptmerkmale der tätigkeitsregulatorischen Arbeitsanalyse: Kausal- konditional-situiert-relational	45
3.4.1 <i>Arbeitsanalyse als kausalkonditionale (veränderungsorientierte) Untersuchung: Identifizieren der unabhängigen und abhän- gigen Bedingungen zwecks Entwurf eines (quasi)experimentel- len Designs</i>	45
3.4.2 <i>Situierte Arbeitsanalyse: Funktionsteilung und Arbeitsteilung als die generellen unabhängigen Variablen der kausalkonditionalen Arbeitsanalyse</i>	46
3.4.3 <i>Relationale Arbeitsanalyse: W-Fragen als Leitfragen der Ar- beitsanalyse</i>	52
3.5 Mindestmerkmalssatz der psychologischen Arbeitsanalyse als Untersu- chungsheuristik	54
3.6 Zu Beziehungen zwischen den Aufgabenmerkmalen und ihr Nutzen für Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung	59

4 Rahmenkonzept: Das Vorgehen der psychologischen Arbeitsanalyse im Überblick	61
4.1 Vier-Ebenen-Konzept der Arbeitstätigkeitsanalyse; hypothetiko-deduktives Vorgehen („Trichter-Modell“ und OTKA-Schema).....	61
4.2 Ergänzender psychodiagnostischer Zugang in der psychologischen Arbeitsanforderungsanalyse.....	66
4.3 Auftrags-/Tätigkeits- und personenzentrierte Ansätze der psychologischen Arbeitsanalyse.....	67
5 Dokumentationen- und Objektivationsanalyse: Abstecken des Untersuchungsfelds und Ermitteln von Untersuchungsschwerpunkten	69
5.1 Einordnung und Ziele.....	69
5.2 Aufbereitenwerte vorliegende Datenklassen.....	70
5.3 Ergebnisse im hypothetiko-deduktiven Prozeß: Untersuchungsfeld und Fragen.....	76
6 Auftrags- und Bedingungsanalyse	79
6.1 Einordnung, Ziele, Vorgehensprinzip.....	79
6.2 Vorgehen der psychologischen Auftragsanalyse: Vorwiegend stationäre Aspekte der Auftragsstrukturanalyse.....	81
6.2.1 Erheben der organisatorischen Einordnung.....	81
6.2.2 Analyse der Einordnung der Arbeitstätigkeiten in den technischen Prozeß: Analyse der Funktionsteilung (Allokation).....	85
6.2.3 Ermittlung der horizontalen und der vertikalen Arbeitsteilung und -kombination zwischen den Arbeitenden.....	90
6.3 Untersuchungs- und Darstellungshilfen für die Auftragsstrukturanalyse.....	97
6.4 Vorgehen der psychologischen Auftragsanalyse (vorwiegend dynamische Aspekte): Duale Ablaufschemata.....	108
6.5 Ergebnisse im hypothetiko-deduktiven Prozeß: Soll-Tätigkeiten mit ihren Ausführungsbedingungen sowie Hypothesen zu resultierenden psychischen Anforderungen.....	114

7 Arbeitstätigkeitsanalyse nach quasiexperimentellen Plänen als Kernstück der psychologischen Arbeitsanalyse.....	117
7.1 Einordnung und Ziele.....	117
7.2 Konzipieren psychologischer Arbeitstätigkeitsanalysen nach adaptierten quasi-experimentellen Untersuchungsplänen	120
7.3 Personenvergleichende psychologische Arbeitstätigkeitsstudien als heuristisches Prinzip (Experten- versus Durchschnittspersonen-Vergleiche).....	125
7.4 Das Konzept der leistungsbestimmenden (Teil-)Tätigkeiten: Hypothetiko-deduktive Analyserationalisierung im Sinne des „Trichter-Modells“	129
7.5 Beobachtungsinterviews als Hauptverfahren der psychologischen Arbeitstätigkeitsanalyse	132
7.6 Zu einigen Aufbereitungs- und Darstellungsmöglichkeiten.....	134
7.7 Das Kernproblem der psychologischen Tätigkeitsanalyse: Schließen von beobachteten Tätigkeiten und protokollierten Aussagen auf regulierende psychische Sachverhalte	151
7.8 Ergebnisse im hypothetiko-deduktiven Prozeß: Ist-Tätigkeiten mit ihren psychischen Regulationsgrundlagen und Auswirkungen	154
8 Psychologische Arbeitstätigkeits-(detail)-Analysen mittels invasiver Verfahren sowie mittels Interventionen	157
8.1 Einordnung und Ziele.....	157
8.2 (Hoch)invasive Arbeitsanalyseverfahren: Nicht beabsichtigte Veränderungen von Leistungsvoraussetzungen bei der Arbeitsanalyse - von der Not zur Tugend.....	159
8.2.1 <i>Gruppendiskussion zwecks Arbeitsanalyse</i>	159
8.2.2 <i>Strukturlegetechniken für Arbeitsanalysen</i>	165
8.2.3 <i>Skalierungstechniken in Arbeitsanalysen</i>	170
8.3 Interventionen als systematische Veränderung objektiver unabhängiger Bedingungen (Feldexperimente)	172
8.4 Ergebnis.....	175

B) Psychologische Arbeitsbewertung: Bewertungsmaßstäbe und Vorgehen beim Bewerten von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	177
9 Einordnung.....	179
10 Bewertungsmerkmale der Arbeitsgestaltung aus psychologischer Sicht	181
10.1 Auftrags- bzw. Tätigkeitsprojektierung als Teil der technologischen Projektierung.....	181
10.2 Zielbezogene Bewertungsaspekte.....	182
10.3 Ansatzstellen der Bewertung: Die Gestaltungswege. Early rapid prototyping.....	185
10.4 Zuordnung der Arbeitsgestaltung und ihrer Bewertung zu Abschnit- ten der technisch-organisatorischen (Fertigungs-) Vorbereitung	188
10.5 Bewertungsmerkmale.....	196
10.5.1 <i>Nützlichkeit und Lernbarkeit: Zeit für Bearbeiten und Lernen als Bewertungsmerkmal für die Qualität der Arbeits- gestaltung.....</i>	<i>198</i>
10.5.2 <i>Motivierung und Förderung versus Beeinträchtigung und Schädigung: Personale Auswirkungen von Arbeitsprozes- sen als Bewertungsmerkmale der Qualität der Arbeits- gestaltung.....</i>	<i>203</i>
10.5.3 <i>Bewertende Vorhersage von personalen Arbeitsauswirkungen der Arbeitstätigkeiten</i>	<i>209</i>
11 System psychologischer Bewertungsmerkmale von Arbeitstätig- keiten in der korrigierenden und projektierenden Arbeitsgestal- tung	219
12 Psychologische Bewertung der Ausführbarkeit von Arbeitsauf- trägern	227
12.1 Begriff der zuverlässigen Ausführbarkeit von Arbeitsaufträgen und seine Stufung.....	227
12.2 Ursachen fehlender zuverlässiger Ausführbarkeit und ihre psycholo- gische Klassifizierung - eine Bewertungshilfe.....	229

13	Psychologische Bewertung der Schädigungslosigkeit und Gesundheitsförderlichkeit von Arbeitstätigkeiten.....	241
13.1	Einordnung des psychologischen Aspekts in die arbeitsmedizinische Bewertung. Bewertungsstufen.....	241
13.2	Merkmale von Verstößen gegen die Schädigungslosigkeit	246
13.3	Psychologische Aspekte der Schädigungslosigkeit	248
13.4	Beispiele für den Hinweischarakter allgemeiner Gesundheits- einschließlich Befindensbeeinträchtigungen auf Mängel der zu bewertenden Arbeitsgestaltung	253
13.5	Psychologische Erklärungsmöglichkeiten des Zusammenhangs zwischen dem zu bewertenden Arbeitsinhalt und dem allgemeinen Krankenstand	257
14	Psychologische Bewertung der Beeinträchtigungslosigkeit von Arbeitstätigkeiten	265
14.1	Formen arbeitsbedingter Beeinträchtigungen.....	265
14.2	Stufen arbeitsbedingter Beeinträchtigungen.....	271
14.3	Erfassung von arbeitsbedingten Beeinträchtigungen als Bewertungsmerkmale	275
15	Psychologische Bewertung der lernförderlichen Gestaltung von Arbeitstätigkeiten	281
15.1	Begriff und Stufung der lernförderlichen Gestaltung von Aufträgen bzw. Arbeitstätigkeiten	281
15.2	Bewertungskriterien und ihre Operationalisierung für das Arbeitsstudium	285
15.3	Meßbare Auswirkungen lernförderlicher Arbeitsgestaltung	287
15.4	Quantifizierbare Merkmale lernförderlicher Arbeitsgestaltung	296
15.5	Vorgehen zur Untersuchung der Merkmale	300
15.6	Analyse und Bewertung von Arbeitsaufträgen bzw. -tätigkeiten mittels Arbeitsuntersuchungen mit dem Ziele ihrer lernförderlichen Gestaltung.....	305
16	Zusammenstellung von Analyse- und Bewertungsmitteln für psychophysiologische und psychologische Bewertungsmerkmale	315

17 Bewertung alternativer Lösungsvarianten nach dem wirtschaftlichen und sozialen Nutzen	323
17.1 Einordnung und Teilschritte.....	323
17.2 Erstellen eines Systems wirtschaftlicher und sozialer Nutzenskriterien.....	326
17.3 Kriterienbezogenes Erstellen und Bewerten von Gestaltungsvarianten.....	334
17.4 Nutzenoptimierende Variantenauswahl und Variantenrealisierung.....	336
Literaturverzeichnis	339