

Inhaltsverzeichnis

Teil I: Grundlagen des menschlichen Arbeitshandelns

1. Kapitel: Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten Von Winfried Hacker

1 Einordnung	3
2 Arbeitstätigkeiten als zentrale Komponenten von Arbeitsprozessen	5
3 Handlung als psychologische Einheit von Tätigkeiten: Tätigkeit – Handlung – Operation	7
4 Determination der psychischen Regulation von Arbeitstätigkeiten durch die Rahmenbedingungen des Arbeitsprozesses	8
5 Arten tätigkeitsleitender psychischer Prozesse, Repräsentationen und Eigenschaften	9
6 Hierarchisch-sequenzielle Tätigkeitsregulation: die Handlungsphasen	11
7 Sequenziell-hierarchische Regulation: die Regulationsebenen (Modi)	13
8 Zielübernahme und Zielverfolgung bei Arbeitstätigkeiten mit weitgehend vorgegebenem Ziel und weitgehend bekannter Handlungsausführung – Auftragsredefinition – Quasibedürfnis – Ziele als invariante Regulationsinstanz	16
9 Zielentwicklung und -verfolgung bei innovativen Arbeitstätigkeiten mit offenem Ziel: ergebnisorientierte opportunistische Tätigkeitsregulation ..	18
10 Regulation „innovierenden Handelns“	20
11 Psychische Regulation interaktiver Arbeitstätigkeiten: Emotionale Komponenten der psychischen Regulation	21
12 Vollständige (ganzheitliche) Arbeitstätigkeiten als normatives Konzept der Arbeitstätigkeitsgestaltung: Nutzung von Merkmalen der psychischen Regulation	24
13 Fazit und Ausblick	28
Literatur	29

2. Kapitel: Zielbildung und Zielbindung

Von Julia Schüler und Veronika Brandstätter

1 Einleitung und Überblick über das Kapitel	39
2 Das Zielkonzept in der Psychologie	41
2.1 Historische Ansätze zum Zielkonzept	41
2.2 Das Zielkonzept in aktuellen Ansätzen der Persönlichkeits-, Sozial- und Motivationspsychologie	42
2.3 Das Zielkonzept in aktuellen Ansätzen der Arbeits- und Organisationspsychologie	44
3 Die Zielbildung	49
3.1 Prozesse der Zielbildung	49
3.1.1 Erwartung-mal-Wert-Modelle	49
3.1.2 (Selbstwirksamkeits-)Erwartungen und Ziele	51
3.1.3 Anreize der Zielverfolgung	52
3.1.4 Implizite Motive, motivationale Selbstbilder und Ziele	54
3.1.5 Rubikonmodell der Handlungsphasen	56
3.2 Strukturelle Merkmale von Zielen	56
3.2.1 Zielrichtung: Annäherung versus Vermeidung	57
3.2.2 Motiv(in)kongruenz von Zielen	58
3.2.3 Grad der Selbstbestimmung und Selbstkonkordanz	59
3.2.4 Zielkonflikte	60
3.2.5 Abstraktionsniveau von Zielen	61
3.2.6 Lern- und Leistungsziele	62
3.2.7 Zielvereinbarungen im Organisationskontext	63
4 Die Zielbindung	64
4.1 Der Commitment-Begriff	65
4.2 Determinanten und Auswirkungen der Zielbindung	66
4.2.1 Der theoretische Ansatz von Hollenbeck und Klein	66
4.2.2 Das Investitionsmodell von Rusbult	67
4.2.3 Die zieltheoretische Theorie subjektiven Wohlbefindens von Brunstein	68
4.2.4 Das Drei-Komponentenmodell des organizational commitments von Meyer und Allen	69
4.3 Fragen der Zielablösung	72
4.3.1 Der Zielbindungs- und Zielablösungs-Zyklus nach Klinger	72
4.3.2 Escalation of Commitment	73
4.3.3 Innere Kündigung als Zielablösung	74
5 Fazit und Ausblick	76
Literatur	77

3. Kapitel: Volitionale Prozesse der Zielverfolgung

Von David Scheffer und Julius Kuhl

1	Theoretische Grundlagen	89
1.1	Definition von Zielen	89
1.2	Volition	91
1.3	Eine allgemeine Theorie der Wirkung von Zielen	92
1.3.1	Das Rubikonmodell	93
1.3.2	Goal Setting	94
1.3.3	Selbstwirksamkeitserwartungen	96
1.3.4	Das Bilden von Implementierungsabsichten	97
1.3.5	Moderatoren der Wirkung von Zielen	99
1.3.6	Die Bedeutung des Zeitrahmens	101
1.3.7	Zusammenfassung: Der Leistungszyklus	103
1.4	Eine differenzielle Theorie der Wirkung von Zielen	105
1.4.1	Grenzen der Zielsetzungstheorie	106
1.4.2	Verstand versus Gefühl	109
1.4.3	Die PSI-Theorie	110
1.4.4	Selbststeuerung	114
2	Methoden und Instrumente für die Unterstützung volitionaler Prozesse bei der Zielverfolgung	115
2.1	Management by Objectives (MBO)	115
2.1.1	ProMES	117
2.1.2	Behavior Expectation Scales (BES)	118
2.1.3	Der ASA-Zyklus und das Wertequadrat	120
2.2	Kompetenzdiagnostik	124
3	Schlussfolgerungen und praktische Konsequenzen	128
	Literatur	129

4. Kapitel: Leistungsbeurteilung, Leistungsfeedback und Feedbackwirkungen

Von Klaus-Helmut Schmidt

1	Einleitung und Überblick	139
2	Leistungsfeedback als Bestandteil der Informationsumgebung	141
2.1	Feedbackquellen und Feedbackarten	141
2.2	Zwei Formen des Feedbacks durch Vorgesetzte	142

3	Theoretische Grundlagen und empirische Evidenz zu den Leistungswirkungen von Feedback	145
3.1	Ein kurzer historischer Rückblick	145
3.2	Neuere Theorieansätze und Befunde	146
3.3	Eine Metaanalyse der Leistungswirkungen von Feedback	150
3.4	Die Feedback-Interventions-Theorie von Kluger und DeNisi (1996)	151
3.5	Lern- und Leistungswirkungen der Spezifität des Feedbacks	155
4	Arbeitsperson als aktiver Feedbacksucher	158
4.1	Zwei Strategien der aktiven Feedbacksuche	158
4.2	Einflussfaktoren der aktiven Feedbacksuche	160
5	Informelles Feedbackverhalten von Vorgesetzten	162
5.1	Einflussfaktoren des informellen Feedbackverhaltens von Vorgesetzten	163
5.1.1	Kognitive Einflussfaktoren	163
5.1.2	Affektive Einflussfaktoren	164
5.1.3	Situative Einflussfaktoren	166
5.2	Konsequenzen der Feedbackvermittlung für den Vorgesetzten	166
6	Fazit und Ausblick	168
	Literatur	169

5. Kapitel: Wahrnehmung und Arbeitshandeln Von Herbert Heuer

1	Einleitung	177
2	Wahrnehmungen lenken Handlungen	178
2.1	Wahrnehmungs-Handlungs-Kompatibilität	179
2.2	Rückmeldungen und Regelung	184
2.3	Rückmeldungen und innere Modelle	187
2.4	Aussetzer: Kurzzeitige Entkopplung von Wahrnehmung und Handlung	191
3	Handlungen lenken Wahrnehmungen	191
3.1	Aufmerksamkeitsverteilung: Welche Reize werden verarbeitet?	192
3.2	Aufgabeneinstellungen: Wie werden Reize verarbeitet?	198
3.3	Zustandsabhängige Reizverarbeitung: Übung, Aktiviertheit und Handlungsphasen	200
3.4	Entdeckung, Diskrimination und Erkennen	202
4	Abschließende Bemerkungen	207
	Literatur	209

6. Kapitel: Arbeiten in Gruppen

Von Felix C. Brodbeck und Yves R. F. Guillaume

1 Einleitung	215
2 Eine Arbeitspsychologie der Gruppe	217
2.1 Definitionen: Gruppe, Arbeitsgruppe	217
2.2 Kriterien der Gruppenleistung und des Gruppenerfolgs	218
2.3 Handlungsregulation in Gruppen	220
2.4 Ein heuristisches Modell des Arbeitshandelns in Gruppen	222
3 Merkmale der Gruppenstruktur	225
3.1 Gruppenkomposition	225
3.2 Gruppengröße	228
3.3 Normen	229
3.4 Kohäsion	230
3.5 Rollen	231
4 Merkmale der Aufgabenstruktur	232
4.1 Aufgabenkomplexität	232
4.2 Einzelarbeit bei Anwesenheit anderer	235
4.3 Additive Aufgaben	236
4.4 Disjunktive Aufgaben	236
4.5 Demonstrierbarkeit bei disjunktiven Aufgaben	237
4.6 Kompensatorische Aufgaben	238
4.7 Konjunktive Aufgaben	239
4.8 Flexible Selbstorganisation	239
5 Gruppenprozesse	240
5.1 Prozessverluste und Prozessgewinne	241
5.2 Koordinationsverluste	243
5.3 Motivationsverluste	244
5.4 Motivationsgewinne	245
5.5 Kodetermination	246
5.6 Restriktion und Stimulation	247
5.7 Lernen in Gruppen	249
5.8 Gruppenentwicklung	254
6 Arbeit in Gruppen gestalten und steuern	256
6.1 Gruppenarbeit	256
6.2 Autonomie	260
6.3 Management und Führung	261
6.4 Ent- und Belohnungssysteme	267
6.5 Intergruppenbeziehungen	269
7 Ausblick	271
Literatur	272

Teil II: Ausgewählte Themen der Arbeitspsychologie

7. Kapitel: Sozialisationsprozesse bei der Arbeit

Von Bärbel Bergmann

1 Einleitung	287
2 Sozialisationsbegriff	287
3 Sozialisation durch Arbeit	289
3.1 Erläuterung des Phänomens	289
3.2 Vorberufliche Sozialisation	290
3.3 Sozialisation neuer Mitarbeiter	291
4 Theoretische Konzepte zur Beschreibung von Sozialisationsprozessen	293
4.1 Das Attraction-Selection-Attrition-Modell (ASA)	294
4.2 Lerntheorien	294
4.3 Expertiseforschung	298
4.4 Handlungstheorie	300
4.5 Rollentheorie	303
5 Empirischer Forschungsstand zur beruflichen und organisationalen Sozialisation	304
5.1 Befunde zur beruflichen Sozialisation	305
5.2 Befunde zur organisationalen Sozialisation	308
5.3 Mechanismen von Sozialisationsprozessen	310
6 Der Wandel der Sozialisationsbedingungen durch die aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt	312
Literatur	317

8. Kapitel: „Psychische Kosten“ von Arbeit:

Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit
Von Norbert K. Semmer, Simone Grebner und Achim Elfering

1 Einführung und Überblick	325
2 Grundlegende Konzepte und Definitionen	327
2.1 Belastung, Beanspruchung, Ermüdung	327
2.2 Zwei Aspekte der Beanspruchung: Energetisierung und Inanspruchnahme von Ressourcen	329
2.2.1 Aktivierungsvorgänge	329
2.2.2 Inanspruchnahme begrenzter psychischer Ressourcen	330
2.3 Beanspruchung und Stress	331
2.4 „Psychische Kosten“	331

3	Theoretische Modelle	332
3.1	Rahmenmodell: Das Anstrengungs-Erholungsmodell von Meijman und Mulder	333
3.2	Muster gestörter Erholung: Das Modell allostatischer Belastung	335
3.3	Weitere Modelle: „Conservation of Resources“ und „Effort-Reward-Imbalance“	336
4	Beanspruchung, Bewältigung, Leistung	337
4.1	Bewältigung durch Steigerung der Anstrengung	339
4.2	Bewältigung durch Änderung der Strategie	342
4.3	Misslungene Bewältigung	344
4.4	Bewältigung durch Anspruchsreduktion	345
4.5	Fazit I: Bewältigung und Leistung	345
4.6	Fazit II: Beanspruchungs-Erholungszyklen	346
5	Belastung und ihre Kosten: Längerfristige Wirkungen	347
5.1	Arbeitszeit	349
5.1.1	Arbeitszeit und Gesundheit	349
5.1.2	Arbeitszeit, Unfälle und Produktivität	351
5.2	Work-Life-Balance	352
5.3	Kumulative Effekte	354
6	Praktische Konsequenzen	355
7	Ausblick	357
	Literatur	358

9. Kapitel: Verhaltenstoxikologie

Von Andreas Seeber und Christoph van Thriel

1	Einführung	371
1.1	Historische Entwicklungen	372
1.2	Verhaltenstoxikologie als Sachgebiet	373
2	Verhalten und Befinden als Wirkung chemischer Exposition	374
2.1	Drei Modellannahmen	374
2.2	Verhaltenstoxikologie im Zusammenhang der Neurotoxikologie	377
2.3	Untersuchungsansätze der Verhaltenstoxikologie	378
2.3.1	Epidemiologische Ansätze	378
2.3.2	Experimentelle Ansätze	381
2.4	Methoden zum Wirkungsnachweis chemischer Exposition	384
2.4.1	Messungen sensorischer Funktionen	384
2.4.2	Kognitive und exekutive Funktionen	388
2.4.3	Beschwerdenangaben (Symptome)	391
2.4.4	Aktuelles Befinden	393

3	Expositionen an Arbeitsplätzen und deren Bewertung	395
3.1	Grundlagen zur Bewertung von Expositionen	395
3.2	Typische Gefährdungen durch neurotoxische Stoffe	396
3.2.1	Lösungsmittel	396
3.2.2	Blei und Quecksilber als neurotoxische Metalle	398
3.3	Individuelle Faktoren der Gefährdung durch Exposition am Arbeitsplatz	398
4	Anwendungen verhaltenstoxikologischer Resultate	400
4.1	Toxische Enzephalopathie	400
4.1.1	Das Krankheitsbild und seine Entstehungsbedingungen	400
4.1.2	Diagnostik psychischer Langzeitwirkungen von Lösungsmittlexpositionen	402
4.2	Multiple Chemische Sensitivität	403
4.2.1	Das Krankheitsbild und Hypothesen seiner Entstehung	403
4.2.2	Ansätze zum Nachweis von MCS	405
4.3	Das Sick Building-Syndrom	406
4.3.1	Abgrenzung des Syndroms	406
4.3.2	Entstehungsbedingungen	407
4.4	Beiträge zu Risikobewertungen von Arbeitsstoffen	408
4.4.1	Kognitive Leistungsminderungen und Grenzwerte	408
4.4.2	Chemosensorische Effekte und Grenzwerte	409
5	Fazit	410
	Literatur	412

10. Kapitel: Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft angesichts des Wandels der Arbeit

Von Gerhard Blickle und Paula B. Schneider

1	Einleitung	431
1.1	Ursachen des Wandels der Arbeit	432
1.2	Aspekte des Wandels der Arbeit	434
1.2.1	Neue Organisationsstrukturen	434
1.2.2	Veränderte zeitliche, räumliche und technische Rahmenbedingungen	435
1.2.3	Neue Arbeitsanforderungen	435
1.2.4	Neuer Psychologischer Kontrakt	436
1.3	Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft	437
2	Ablehnung und Akzeptanz von Veränderungen am Arbeitsplatz	438
2.1	Prozessmodelle	439
2.2	Persönlichkeitsdispositionen und Veränderungen am Arbeitsplatz ...	440
2.3	Wahrgenommene Merkmale der Situation und Einstellungen zu Veränderungen am Arbeitsplatz	443

2.4 Subjektive Bindung an die Veränderungen in der Organisation	446
2.5 Fazit	448
3 Aktive Beteiligung an Veränderungsprozessen in Organisationen	449
3.1 Faktoren aktiven, individuellen Innovationsverhaltens nach Farr und Ford (1990)	449
3.2 Aktives Veränderungsverhalten und Führung nach Gebert (2002)	451
3.3 Adaptation versus Innovation	455
3.4 Fazit	456
4 Bedingungen der beruflichen Weiterbildungsbereitschaft	457
4.1 Individuelle Weiterbildungsmotivationen	458
4.2 Nutzungsbarrieren für Weiterbildung	459
4.3 Förderliche Bedingungen für Weiterbildungsbeteiligung und -erfolg	461
4.4 Fazit	463
5 Schlussfolgerung	463
Literatur	465

11. Kapitel: Erwerbslosigkeit

Von Gisela Mohr

1 Einleitung	471
2 Erwerbslosigkeit als Forschungsthema: ein historischer Rückblick	472
2.1 Erwerbslosigkeit früher und heute	472
2.2 Fünf Perioden sozialwissenschaftlicher Erwerbslosigkeitsforschung	473
3 Theorien in der Erwerbslosigkeitsforschung	475
4 Methodische Anforderungen in der Erwerbslosigkeitsforschung	478
5 Überblick über die zentralen Forschungsbefunde	479
5.1 Auswirkungen der Erwerbslosigkeit I: Zentrale Forschungsbefunde und Klärung der Kausalitätsfrage	479
5.2 Auswirkungen der Erwerbslosigkeit II: Unerwartete, widersprüchliche oder wenig abgesicherte Befunde	481
5.2.1 Politische Radikalisierung	481
5.2.2 Kriminalität	482
5.2.3 Suizid	482
5.2.4 Somatische Veränderungen	483
5.2.5 Selbstwertgefühl und Selbstkonzept	483
5.2.6 Auswirkungen auf die Familie	484
5.2.7 Drogenkonsum	486
5.2.8 Zeitgestaltung	486
5.2.9 Unterschiede zwischen Männern und Frauen	488

5.3 Erklärende Bedingungen: intervenierende Variablen	490
5.3.1 Dauer der Erwerbslosigkeit	490
5.3.2 Finanzielle Lage	490
5.3.3 Soziale Unterstützung	492
5.3.4 Diskriminierung	493
5.3.5 Vorherige Arbeitssituation	494
5.3.6 Arbeitsplatzunsicherheit	494
5.4 Merkmale der Person I: Risikogruppen des Arbeitsmarkts	495
5.5 Merkmale der Person II: Förderliche und hinderliche Bedingungen für die Wiedervermittlung	496
5.5.1 Arbeitssuchverhalten	496
5.5.2 Kontrolle	497
5.5.3 Attribuierung	497
5.5.4 Arbeitsorientierung	498
5.5.5 Bewältigungsverhalten, kognitive Fähigkeiten und Eigeninitiative	498
5.5.6 Konzessionsbereitschaft	499
6 Schlussfolgerungen für die Intervention	500
7 Intervention: Modelle und Evaluationen	502
8 Resümee	505
Literatur	506

12. Kapitel: Grundsätze ergonomischer Arbeitsplatz- und Betriebsmittelgestaltung

Von Heinzpeter Rühmann und Heiner Bubb

1 Einführung	521
2 Grundlagen der Ergonomie	522
2.1 Strukturschema des Arbeitsprozesses	522
2.2 Leistungsvoraussetzungen	524
2.3 Anwendungsfelder der Ergonomie	526
2.4 Motive für ergonomische Arbeitsgestaltung	527
2.5 Teilgebiete der ergonomischen Arbeitsgestaltung	530
3 Grundlagen für die Gestaltung der Mensch-Maschine-Interaktion	533
3.1 Anthropometrische Grundlagen	533
3.2 Anwendung anthropometrischer Daten	538
3.3 Anthropometrische Gestaltungswisen	539
3.3.1 Subjektbezogene Methoden	539
3.3.2 Objektbezogene Methoden	548
3.3.2.1 Anthropometrische Arbeitsplatzgestaltung	550
3.3.2.2 Anthropometrische Arbeitsmittelgestaltung	552

3.4 Informatorische Gestaltung der Mensch-Maschine-Interaktion	556
3.4.1 Kompatibilität	557
3.4.2 Gruppierung	567
3.4.3 Codierung	570
3.4.4 Rückmeldung	572
4 Fazit	573
Literatur	576
Richtlinien und Normen	578

13. Kapitel: Aufgabengestaltung

Von Eberhard Ulich

1 Historische Einordnung von Konzepten der Aufgabengestaltung	581
2 Persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung	585
3 Das Konzept der vollständigen Aufgabe	587
3.1 Gruppenaufgaben	591
3.2 Gemeinsame Vergegenständlichungen	593
4 Strategien der Arbeitsgestaltung	595
5 Primat der Aufgabe zwischen Mensch, Technik und Organisation	598
5.1 Arbeits- vs. technikorientierte Aufgabengestaltung	600
6 Mögliche Folgen inadäquater Aufgabengestaltung	602
6.1 Fehlbeanspruchungen	603
6.2 Arbeitsbedingtes Voraltern oder: Alternsgerechte Gestaltung von Arbeitsaufgaben	607
7 Beispiele für aufgabenrelevante Normen	609
7.1 Aufgabengestaltung für den Mensch-Rechner-Dialog	609
7.2 Aufgabengestaltung bei der Konstruktion von Maschinen	611
8 Schlussfolgerung	613
Literatur	613

14. Kapitel

Selbstmanagement und Selbstführung bei der Arbeit

Von Günter F. Müller und Bettina S. Wiese

1 Einführung	623
1.1 Begriffsbestimmung	624
1.2 Relevanz für Leistung, Gesundheit und subjektives Wohlbefinden	626

2	Erklärungsansätze	628
2.1	Behaviorale Lerntheorie	629
2.2	Selbstregulationstheorien und -ansätze	629
2.2.1	Kontrolltheorie	630
2.2.2	Sozial-kognitive Theorie der Selbstregulation	631
2.2.3	Selbstbestimmungstheorie	632
2.2.4	Zielorientierungsansatz	633
2.2.5	Handlungskontrolltheorie	635
2.2.6	Metamodell Selektiver Optimierung mit Kompensation	637
2.3	Theorien des Arbeitsverhaltens	638
2.3.1	Zielsetzungstheorie	638
2.3.2	Handlungsregulationstheorie	639
3	Faktoren, Dimensionen, Domänen und Korrelate von Selbstmanagement und Selbstführung	640
3.1	Dimensionen	640
3.1.1	Theoriegeleitete Unterscheidungen	640
3.1.2	Domänenspezifische Unterscheidungen	641
3.1.3	Kompetenzdimensionen und -faktoren	642
3.2	Bedeutung arbeitspsychologisch relevanter Korrelate von Selbstmanagement und Selbstführung	644
4	Training und tätigkeitsrelevante Veränderungen	647
4.1	Zeitmanagementtraining	648
4.2	Selbstmanagementtraining	650
4.3	Selbstführungstraining	654
5	Ausblick	656
	Literatur	658

**15. Kapitel: Arbeit und Privatleben: Das Verhältnis
von Arbeit und Lebensbereichen außerhalb der Arbeit
aus Sicht der Arbeitspsychologie**

Von Sabine Sonnentag und Charlotte Fritz

1	Einleitung	669
2	Spillover-Prozesse zwischen Arbeit und Privatleben	671
2.1	Begriff	671
2.2	Spillover von Stimmung und Beanspruchung	672
2.3	Spillover auf Erleben und Verhalten in der Familie	673
2.4	Spillover von Arbeitsmerkmalen auf Freizeitverhalten	676
3	Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben	677
3.1	Begriff und Konfliktarten	678
3.2	Mögliche Folgen von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben	679

3.3 Mögliche Antezedenzen von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben	683
4 Bereicherungsprozesse zwischen Arbeit und Privatleben	685
4.1 Begriff	685
4.2 Arbeitsbedingungen, Bereicherungsprozesse und Befinden	686
5 Erholung	688
5.1 Begriff und theoretische Rahmenmodelle	688
5.2 Zusammenhang zwischen arbeitsfreier Zeit, Gesundheit und Wohlbefinden	689
5.3 Zusammenhang zwischen arbeitsfreier Zeit und Leistung	690
5.4 Erholungsförderliche Aspekte arbeitsfreier Zeit	691
5.5 Erholungshinderliche Aspekte der Arbeitssituation	693
6 Zusammenfassung und Ausblick	694
Literatur	697

16. Kapitel: Förderung motivationaler und volitionaler Kompetenzen in Arbeitsgruppen

Von Uwe Kleinbeck

1 Gruppenarbeit, Arbeitsmotivation und Produktivität	705
2 Bedingungsfaktoren erfolgreicher Gruppenarbeit	706
2.1 Ein motivationspsychologisches Handlungsmodell	709
3 Die psychische Struktur motivationaler Kompetenz in Arbeitsgruppen	711
3.1 Komponenten der prädezisionalen Motivationsphase	711
3.1.1 Die Vereinbarung von Gruppenzielen	714
3.1.2 Ausdrucksformen motivationaler Kompetenz beim Zielvereinbarungsprozess	715
4 Techniken zur Stärkung motivationaler Kompetenz	717
5 Die psychische Struktur volitionaler Kompetenz in Arbeitsgruppen	719
5.1 Komponenten der präaktionalen und aktionalen Volitionsphase	719
5.2 Die Bedingungen für effektive Volitionsprozesse in der Gruppe	720
5.2.1 Zielhöhe und Aufgabenkomplexität	720
5.2.2 Interdependenz der Teilaufgaben und Art der Rückmeldung	722
5.2.3 Zielbindung	722
5.2.4 Die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen	723
6 Techniken zur Stärkung volitionaler Kompetenz in Gruppen	725
7 Die psychische Struktur motivationaler Kompetenz in der postaktionalen Bewertungsphase	727

8 Techniken zur Stärkung der in der postaktionalen Phase geforderten motivationalen Kompetenz	729
9 Das Managementsystem PPM – eine Methode, Gruppenmitglieder bei der Entwicklung motivationaler und volitionaler Kompetenz zu unterstützen	730
10 Spezielle Aufgaben von Führungskräften bei der Förderung motivationaler und volitionaler Kompetenz	735
11 Die Stärkung motivationaler und volitionaler Kompetenzen fördert die Persönlichkeitsentwicklung von Gruppenmitgliedern	738
12 Ausblick	739
Literatur	740

17. Kapitel: Mensch-Computer-Interaktion Von Udo Konradt

1 Einleitung und Überblick	749
2 Grundlagen der MCI	750
2.1 Grundlegende Definitionen und Terminologie	750
2.2 Rahmenmodelle	751
3 Disziplinäre Ansätze der MCI	753
3.1 Software-ergonomische und ingenieurpsychologische Ansätze	753
3.2 Allgemeinpsychologische Ansätze	754
3.3 Arbeitspsychologische Ansätze	755
3.4 Organisationspsychologische Ansätze	757
3.5 Betriebs- und industriesozialpsychologische Ansätze	758
3.6 Integration	759
4 Ziele und Kriteriensysteme der MCI	759
5 Untersuchungsmethoden der MCI	761
5.1 Methoden der Anforderungsanalyse	762
5.2 Methoden des Entwurfs	764
5.2.1 Methoden des Entwurfs von Benutzungsschnittstellen	764
5.2.2 Methoden und Techniken des Projektmanagements und Ablaufmodelle	766
5.3 Methoden der Evaluation	769
5.4 Methoden der Implementierung von Anwendungssystemen	771
6 Ausgewählte Nutzungskontexte der MCI	772
7 Schlussbetrachtung	774
Literatur	775

18. Kapitel: Handlungsfehler und Fehlerprävention

Von Theo Wehner, Klaus Mehl und Peter Dieckmann

1	Einleitung	785
1.1	Zum Aufbau der Arbeit	786
1.2	Annäherung an den Gegenstand	787
1.3	Fehlerdefinition und Abgrenzung von anderen Phänomenen	790
1.4	Zugänge und Methoden der psychologischen Fehlerforschung	793
2	Fehler des Prospective Memory als Beispiel der Fehlerbetrachtung	796
2.1	Eine genauere Bestimmung der Fehlerart	797
2.1.1	Handlungsmodell des Prospective Memory	797
2.1.2	Intention als Schlüsselpunkt der Prospective Memory Forschung	798
2.2	Prospective Memory in der Forschung	799
	Anwendungsperspektive und Prävention	799
2.3	Methodische Herangehensweisen	800
2.4	Probleme bei der Erforschung von Fehlleistungen des PM	801
3	Fehlhandlungen auf dem Gebiet der Luftfahrt	801
3.1	Personenbezogene Präventionskonzepte	804
4	Fehlhandlungen in der Medizin	807
4.1	Dokumentation von (Beinahe-)Zwischenfällen und die Bandbreite der Normalität	808
4.2	Fehlerprävention in der Medizin	809
5	Nachbemerkungen: Die eigene Position der Forschergruppe	811
	Literatur	813

19. Kapitel: Trainingsgestaltung

Von Karlheinz Sonntag und Ralf Stegmaier

1	Trainingsgestaltung – Entwicklungen und Grundlagen	821
1.1	Relevanz und Entwicklungen der Trainingsforschung	822
1.2	Definition und Gegenstand der Trainingsgestaltung	823
1.3	Theoretische Grundlagen der Trainingsgestaltung	824
1.4	Phasenmodell der Trainingsgestaltung	826
2	Vorbereitende Aufgaben- und Anforderungsanalysen	828
2.1	Aufgabenanalysen	828
2.2	Kombinierte arbeits- und wissensanalytische Ansätze	829
3	Intervention	830
3.1	Klassische Trainingsverfahren	831
	3.1.1 Psychoregulativ akzentuierte Trainingsverfahren	831

3.1.2 Kognitive Trainingsverfahren	832
3.1.3 Behavior Modeling Training	833
3.1.4 Stress- und Selbstmanagement Training	835
3.2 Arbeitsbezogene Verfahren	836
3.2.1 Aufgabenstrukturale Ansätze	836
3.2.2 Cognitive Apprenticeship	836
3.3 Computergestützte Ansätze	838
3.3.1 Trainingssysteme	838
3.3.2 Tutorielle Systeme	838
3.3.3 Lernergesteuerte Systeme	839
3.3.4 Computergestützte Simulationen	839
3.4 Teambezogene Verfahren	841
3.4.1 Outdoor Training	841
3.4.2 Crew Resource Management Training	842
4 Evaluation und Transfer	843
4.1 Evaluationsansätze und Ebenenmodelle	843
4.2 Determinanten von Trainingserfolg	845
4.2.1 Merkmale des Trainingsdesigns	846
4.2.2 Merkmale der Trainingsteilnehmer	848
4.2.3 Merkmale des Arbeitsumfeldes	851
5 Ausblick und Forschungsperspektiven	853
Literatur	854

20. Kapitel: Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen

Von Rainer Wieland

1 Einleitung	869
2 Gestaltungsziele: Verhältnis-, Verhaltens- und kulturelle Prävention	871
3 Gesundheit und gesundheitsförderliche Arbeit – eine Positionsbestimmung aus arbeitspsychologischer Perspektive	873
3.1 Gesundheit als prozesshaftes Geschehen und als Handlungsfähigkeit	873
3.2 Handlungsfähigkeit als Merkmal gesundheitsförderlicher Arbeit	874
3.3 Handlungsfähigkeit als organisationale und personale Ressource	875
4 Wirkungs- und Gestaltungsmodelle	877
4.1 Drei Wirkungspfade im Gefüge „Arbeit und Gesundheit“	878
4.1.1 Selektionswirkungen	878
4.1.2 Direkte Wirkungen	878
4.1.3 Indirekte Wirkungen	879
4.2 Modelle zur Wirkung von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit	879

4.2.1 Das Job Demand-Control Modell	880
4.2.2 Das Konzept Anforderung/Belastung	883
4.2.3 Das Konzept vollständiger Tätigkeit	885
4.2.4 Effort-Reward-Imbalance – ERI Modell	887
4.2.5 Merkmale gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung – vorläufige Bilanz	889
4.3 Moderierende Wirkung von Personmerkmalen	893
5 Zur Integration von Verhältnis- und Verhaltensprävention.	
Das Konzept optimaler Beanspruchung: ein integratives Rahmenmodell ..	895
5.1 Beanspruchungsbilanz als Bewertungskriterium	896
5.2 Arbeitsbezogene Determinanten der Beanspruchungsoptimalität	897
5.3 Personbezogene Determinanten der Beanspruchungsoptimalität	898
5.4 Korrespondierende Erfassung von arbeitsbedingten und personabhängigen Beanspruchungsdimensionen	899
6 Von der Analyse zur Gestaltung	902
7 Ausblick	906
Literatur	907

Teil III: Grundlegende methodische Ansätze der arbeitspsychologischen Forschung und Anwendung

21. Kapitel: Quer- und Längsschnittstudien in der Arbeitspsychologie

Von Christian Dormann, Dieter Zapf und Franziska Perels

1 Ziele empirischer Forschung in der Arbeitspsychologie	923
2 Probleme kausaler Schlussfolgerungen in der arbeitspsychologischen Forschung	924
2.1 Umgekehrte Verursachung	926
2.2 Drittvariablen	927
2.2.1 Messkonfundierung: Methodenbedingte Drittvariablen	928
2.2.2 Kongenerative Konfundierung: Methodenunabhängige Drittvariablen	930
3 Querschnittsdesigns	932
3.1 Grundannahmen von Querschnittsdesigns	932
3.2 Statistische Modellierung einfacher Kausalbeziehungen	933
3.2.1 Statistische Kontrolle verfügbarer Drittvariablen	933
3.2.1.1 Hierarchische Regression	933
3.2.1.2 Strukturgleichungsmodelle	936

3.2.2 Statistische Kontrolle nicht verfügbarer Drittvariablen: Multitrait-Multimethod-Modelle (MTMM-Modelle)	937
3.2.3 Kongenerisch-konfundierte Modelle	943
3.3 Statistische Modellierung komplexer Kausalbeziehungen	945
3.3.1 Mediatormodelle	945
3.3.1.1 Regressionsanalytischer Ansatz	947
3.3.1.2 Strukturgleichungsansatz	949
3.3.2 Moderatormodelle	951
3.3.2.1 Regressionsanalytischer Ansatz	952
3.3.2.2 Strukturgleichungsansatz (latente Interaktions- effekte)	957
3.4 Schlussfolgerungen für Querschnittstudien	959
4 Längsschnittdesigns	960
4.1 Varianten von Längsschnittdesigns	960
4.1.1 Messwiederholungsdesigns (Panel-Designs)	960
4.1.2 Zeitreihenanalyse	962
4.1.2.1 Univariate und multivariate Zeitreihenanalyse	962
4.1.2.2 Zeitreihenanalysen bei experimentellen Designs	964
4.1.2.3 Abschließende Bemerkungen zu Zeitreihen- analysen	965
4.1.3 Tagebuch-Studien und Ereignis-Stichproben-Designs (Event Sampling)	966
4.2 Statistische Modellierung einfacher Kausalbeziehungen	967
4.2.1 Zur Problematik von Differenzwerten	968
4.2.2 Die Notwendigkeit zur statistischen Kontrolle der Ausgangszustände	968
4.2.2.1 Substanzielle Gründe	969
4.2.2.2 Statistische Gründe	970
4.2.3 Die Modellierung von Kausaleffekten im Längsschnitt	973
4.2.3.1 Zeitverzögerte Effekte	973
4.2.3.2 Synchrone Effekte	976
4.2.3.3 Analyse von Daten aus mehr als zwei Erhebungs- wellen: Mehrwellenmodelle	978
4.2.4 Die Überprüfung von umgekehrter Verursachung	981
4.2.5 Statistische Kontrolle verfügbarer Drittvariablen	983
4.2.5.1 Hierarchische Regression	984
4.2.5.2 Strukturgleichungsmodelle	984
4.2.6 Statistische Kontrolle nicht verfügbarer Drittvariablen	985
4.2.6.1 Occasion-factors	986
4.2.6.2 Changing-factors und die Cross-lagged-panel- correlation-Technik	988
4.3 Schlussfolgerungen für Längsschnittstudien	990
5 Schlussbetrachtung	991
Literatur	993

22. Kapitel: Evaluation arbeitspsychologischer Interventionsmaßnahmen

Von Peter Nickel und Friedhelm Nachreiner

1	Zur Bedeutung der Evaluation arbeitspsychologischer Interventionen	1003
2	Evaluierungsaufgaben und Evaluationskonzepte	1007
2.1	Aufgaben bei der Maßnahmenevaluierung im Betrieb	1007
2.2	Evaluationskonzepte	1010
3	Evaluationsmethoden	1012
3.1	Grundprobleme	1012
3.2	Aspekte der Validität und ihre potenziellen Bedrohungen	1016
3.2.1	Validität des statistischen Schlusses	1017
3.2.2	Interne Validität	1017
3.2.3	Konstruktvalidität	1019
3.2.4	Externe Validität	1020
3.2.5	Beziehungen zwischen den Validitätsaspekten und Konsequenzen für Evaluationsuntersuchungen	1022
3.3	Experimentelle und quasi-experimentelle Versuchspläne zur Bewertung von Interventionsmaßnahmen	1022
3.4	Zeitserielle Versuchspläne	1024
3.5	Korrelative Verfahren	1026
3.6	Modellierung und Simulation	1029
4	Ausblick	1032
	Literatur	1033

23. Kapitel: Metaanalysen

Von Bernd Six und Iris Six-Materna

1	Einleitung	1039
2	Vom Sammelreferat zur Metaanalyse	1041
3	Funktion und Zweck einer Metaanalyse	1044
3.1	Metaanalyse zur Integration von Ergebnissen	1044
3.2	Metaanalyse zur systematischen und umfassenden Bibliografierung ..	1045
3.3	Metaanalyse als Varianzzerlegungsverfahren	1046
3.4	Metaanalyse zur Berechnung der Auswirkung statistischer Artefakte	1047
3.5	Metaanalysen zum Auffinden von Moderatoren	1049
3.6	Metaanalysen als Beitrag zur Theorieüberprüfung und -entwicklung ..	1051

4	Effektgrößen in der Metaanalyse	1052
4.1	Die Berechnung von Effektgrößen	1053
4.2	Die Konversion von Effektgrößen	1053
5	Die unterschiedlichen metaanalytischen Verfahren	1055
5.1	Das Verfahren nach Glass, McGaw und Smith (1981)	1056
5.2	Das Schmidt-Hunter-Verfahren	1057
5.3	Die Metaanalyse nach Hedges und Olkin (1985)	1058
6	Das Ablaufprogramm einer Metaanalyse	1060
7	Metaanalysen in der Arbeits- und Organisationspsychologie	1064
7.1	Der Einsatz von Metaanalysen und ihren Randbedingungen	1065
7.1.1	Merkmale der Untersuchungsteilnehmer	1066
7.1.2	Formale Qualitäten von Ratingskalen	1072
7.1.3	Der Einfluss der Informationsquelle	1077
8	Kritik und Grenzen der Metaanalyse	1091
	Literatur	1093

24. Kapitel: Arbeitsanalyse

Von Heiner Dunckel und Marianne G. Resch

1	Einleitung	1111
2	Gegenstand der Arbeitsanalyse	1112
3	Theoretische Fundierung der Arbeitsanalyse	1115
4	Hauptfragestellungen der Arbeitsanalyse	1119
4.1	Primag der Aufgabe	1119
4.2	Dimensionen der Analyse	1120
4.3	Bedingungs- oder personbezogene Fragestellung	1123
5	Anliegen der Arbeitsanalyse	1125
6	Erhebungsmethoden	1127
6.1	Analyse betrieblicher Daten und Dokumente	1128
6.2	Befragungsmethoden	1128
6.3	Beobachtungsmethoden	1129
6.4	Beobachtunginterview	1130
6.5	Physikalische Methoden	1130
6.6	Physiologische Methoden	1131
7	Einbettung und Ablauf der psychologischen Arbeitsanalyse	1131
8	Gütekriterien	1135
9	Verfahren und Instrumente	1139

10 Ausblick	1145
10.1 Weiterentwicklung der Forschung im Bereich Arbeitsanalyse	1145
10.2 Anwendung der Arbeitsanalyse in der Praxis	1147
10.3 Ausbildung professioneller arbeitsanalytischer Kompetenz	1148
Literatur	1149
 Autorenregister	1159
 Sachregister	1209