

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
VORWORT	III
INHALTSVERZEICHNIS	VII
VERZEICHNIS DER ÜBERSICHTEN	XII
1. Arbeitswelt im Umbruch	1
1.1. Arbeit und technischer Wandel im Büro- und Verwaltungsbe- reich	6
1.2. Konsequenzen der neuen Techniken für die Beschäftigten im Bereich Büro und Verwaltung	13
1.3. Arbeit und technischer Wandel im Produktionsbereich	16
1.4. Konsequenzen der neuen Techniken für die Beschäftigten im Produktionsbereich	27
1.5. Arbeit und organisatorischer Wandel	30
1.5.1. Die Einführung neuer Techniken als Reorganisations- anstoß	33
1.5.2. Der Wandel gesellschaftlicher Wertvorstellungen als Reorganisationsanstoß	34
1.5.3. Die Veränderungen in der Marktsituation als Reorga- nisationsanstoß	37
2. Einbettung der Untersuchung in bestehende sozialwissenschaftli- che Forschungsprogramme zum technischen bzw. organisatorischen Wandel in der Arbeitswelt	39
2.1. Der Bezug zur Implementationsforschung	39
2.2. Der Bezug zur Akzeptanzforschung	42
2.3. Der Bezug zur Evaluationsforschung	48
3. Technischer und organisatorischer Wandel zwischen Akzeptanz und Widerstand	51
3.1. Das Meinungsbild zum technischen Fortschritt im Bevölke- rungsquerschnitt	51
3.2. Das Meinungsbild zum technischen Fortschritt am Arbeits- platz aus der Sicht betroffener Arbeitnehmer	63

	Seite
3.3. Das Meinungsbild zum organisatorischen Wandel bei betroffenen Arbeitnehmern	69
4. Opposition gegen technische Neuerungen in der Geschichte	71
4.1. Technikwiderstände in der vorindustriellen Zeit	72
4.2. Die "Maschinenstürmer"	74
4.3. Der Widerstand gegen die Eisenbahn	77
5. Die Zukunftsbezogenheit des Menschen: Exemplarische Hinweise	80
6. Die Zukunftsbezogenheit des Menschen im Spiegel psychologischer Theorienbildung	87
6.1. Zukunftsbezogenheit in kognitionspsychologischen Ansätzen	88
6.1.1. Der Ansatz von Kahneman & Tversky	89
6.1.2. Kritische Anmerkungen zum Modell der Urteilsheuristiken von Kahneman & Tversky	95
6.2. Zukunftsbezogenheit in emotionspsychologischen Ansätzen	97
6.2.1. Der Ansatz von Lazarus und Mitarbeitern	99
6.2.2. Kritische Anmerkungen zum Gefühlsmodell von Lazarus und Mitarbeitern	109
6.2.3. Der Ansatz von Seligman und Mitarbeitern	110
6.2.4. Kritische Anmerkungen zum Modell der gelernten Hilflosigkeit von Seligman	114
6.3. Zukunftsbezogenheit in motivationspsychologischen Ansätzen	116
6.3.1. Der Ansatz von Vroom	118
6.3.2. Der Ansatz von Heckhausen	120
6.3.3. Kritische Anmerkungen zu den Wert-Erwartungs-Modellen von Vroom und Heckhausen	123
7. Ein begriffliches Ordnungsschema für das menschliche Zukunftserleben	128

	Seite
8. Längsschnittuntersuchungen zum Erleben technischer und organisatorischer Neuerungen durch betroffene Mitarbeiter	134
8.1. Untersuchungsziele	134
8.2. Die Entwicklung der Untersuchungshypothesen	135
8.2.1. Das künftige Arbeitsklima im Erwartungshorizont vor der Neuerungseinführung	136
8.2.2. Die Entwicklung des Erwartungshorizonts zum Arbeitsklima im Verlauf der Neuerungseinführung	138
8.2.3. Die Entwicklung der vorausschauenden Bewertungen der künftigen Arbeitssituation	140
8.2.4. Die Entwicklung der vorausschauenden Einschätzungen der künftigen Anpassungsschwierigkeiten im Verlauf der Neuerungseinführung	141
8.2.5. Die erwarteten und erinnerten Bedingungen einer erfolgreichen Bewältigung der Neuerung	141
8.2.6. Der Zusammenhang zwischen dem Umfang der erwarteten Veränderungen im Arbeitsklima und der persönlichen Auseinandersetzung mit der anstehenden Neuerung	144
8.2.7. Der Zusammenhang zwischen den erwarteten Bedingungen und den Schwierigkeiten einer erfolgreichen Bewältigung der anstehenden Neuerung	146
8.2.8. Der Zusammenhang zwischen der subjektiven Ungewißheit über das künftige Arbeitsklima und den Gefühlen gegenüber der anstehenden Neuerung	146
8.2.9. Der Zusammenhang zwischen Lebensalter und der persönlichen Auseinandersetzung mit der anstehenden Neuerung	147
8.2.10. Der Zusammenhang zwischen generalisierten Kontrollüberzeugungen und der persönlichen Auseinandersetzung mit der anstehenden Neuerung	148
8.2.11. Der Zusammenhang zwischen Optimismus/Pessimismus und der persönlichen Auseinandersetzung mit der Neuerung	149
8.2.12. Der Zusammenhang zwischen generalisierten Kontrollüberzeugungen und Optimismus/Pessimismus	149
8.3. Das Untersuchungsinstrumentarium	150
8.3.1. Der Aufbau des Fragebogens	151
8.3.1.1. Die Erfassung des "Arbeitsklimas"	151
8.3.1.2. Die Einschätzung der persönlichen Anpassungsproblematik	158

	Seite
8.4. Durchführung der Untersuchung	162
8.4.1. Kurzcharakterisierungen der untersuchten Neuerungen	163
8.4.1.1. Einführung von elektronischer Datenverarbeitung im Einwohnermelde- und Paßamt der Stadt Nürnberg	163
8.4.1.2. Einführung von "Kundenbetreuungsgruppen" in der Hauptstelle der Stadtsparkasse Nürnberg	165
8.4.1.3. Reorganisation des Pflegedienstes in der Psychiatrischen Klinik der Universität Erlangen-Nürnberg	166
8.4.1.4. Einführung eines neuen Versandkonzepts bei der DATEV	168
8.4.2. Vorbemerkungen zu Methodenproblemen der Veränderungsmessung	169
8.4.2.1. Die Vergleichbarkeit wiederholter Messungen	172
8.4.2.2. Regressionseffekte	174
8.4.2.3. Die Reliabilität der Differenzwerte	177
9. Auswertung der Untersuchungen zum Neuerungserleben betroffener Mitarbeiter	181
9.1. Analyse von Veränderungen des Begriffsverständnisses ("gamma change") und des Urteilsstandards ("beta change")	181 X
9.2. Demographische Angaben zur Zusammensetzung der Untersuchungsstichproben	184
9.3. Methodologische Vorbemerkungen zur Entscheidung über die formulierten Forschungshypothesen	186
9.3.1. Schritte im Entscheidungsprozeß	186
9.3.2. Die Wahl der Signifikanztests	187
9.3.3. Zum Problem mehrfacher Signifikanztests	189
9.4. Die Ergebnisse der Hypothesenprüfung	191
9.5. Zusammenfassende Ergebnisinterpretation	243 X
9.5.1. Das subjektive Bild der künftigen Arbeitssituation in verschiedenen Stadien der Neuerungseinführung	243 X
9.5.2. Die Einschätzung der anstehenden Anpassungsschritte	248 X
9.5.3. Zusammenhänge im Erwartungshorizont zur Neuerung	252 X
9.5.4. Personale Unterschiede in der Einschätzung der künftigen Anpassungsschritte	254 X

	Seite
9.6. Einschränkende Bemerkungen zur Aussagekraft der Ergebnisse	257
10. Konsequenzen für die Gestaltung technischer und organisatorischer Neuerungsprozesse	261
10.1. Informierung der Mitarbeiter	262
10.2. Schulung der Mitarbeiter	266
10.3. Partizipation der Mitarbeiter	269
10.4. Radikalität des Wandels	272
 Anmerkungen	 274
 Literaturverzeichnis	 290
 Autorenverzeichnis	 333
 Sachregister	 341

ANHANG

1. Fragebogen der ersten Erhebungswelle	A1
2. Fragebogen der zweiten Erhebungswelle	A7
3. Fragebogen der dritten Erhebungswelle	A13
4. Zusammenhang zwischen dem Wandel des Arbeitsklimas und der Neubewertung	A19

VERZEICHNIS DER ÜBERSICHTEN

	Seite
Übersicht 1: Verkürzung der Neuerungszyklen seit 1680	2
Übersicht 2: Nutzungen der Mikroelektronik in verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen	5
Übersicht 3: Langfristige Produktivitätsentwicklung in der Fertigung sowie im Büro und in der Verwaltung	7
Übersicht 4: Mögliche Leistungsmerkmale eines multifunktionalen Ar- beitsplatzsystems	9
Übersicht 5: Arbeitsplanverwaltung und -erstellung ohne und mit EDV- Systemen	19
Übersicht 6: Häufigkeitsverteilung der Angaben zu durchgeführten, tiefgreifenden Reorganisationen	31
Übersicht 7: Häufigkeitsverteilung der Angaben zu den Arten der vor- genommenen, tiefgreifenden Reorganisationen	32
Übersicht 8: Der Phasenablauf von Innovationsprozessen	40
Übersicht 9: Technik: Segen oder Fluch?	52
Übersicht 10: Fortschritt der Technik und Lebensbewältigung	54
Übersicht 11: Akzeptanz der Technik	55
Übersicht 12: Technikakzeptanz in Abhängigkeit vom Technikwissen	55
Übersicht 13: Internationale Trends der Technikbewertung	56
Übersicht 14: Technikeinstellungen	58
Übersicht 15: Zeitliche Trends im Bilanzurteil zum Computer	59
Übersicht 16: Der Computer im Bilanzurteil der Bevölkerung	59
Übersicht 17: Erwartete Konsequenzen des Computereinsatzes für das menschliche Leben	61
Übersicht 18: Nationale Unterschiede in der Gesamteinstellung zum Computer	62
Übersicht 19: Auswirkungen technischer Neuerungen am Arbeitsplatz	64

	Seite
Übersicht 20: Die Bildschirmarbeit aus der Sicht von Betroffenen . .	66
Übersicht 21: Gründe für den Abbruch von Reorganisationsprozessen . .	70
Übersicht 22: Mögliche Ursachenattributionen eines Arbeitslosen nach einem erfolglosen Vorstellungsgespräch	113
Übersicht 23: Vier Arten von Erwartungen, die sich auf verschiedene Ereignisstadien im Motivierungsprozeß beziehen	121
Übersicht 24: Motivationsprozesse bei Mitarbeitern, die von betrieb- lichen Neuerungen betroffen sind	125
Übersicht 25: Gefühlsqualitäten in der Einordnung auf dem Kategorien- system von Lantermann	159
Übersicht 26: Die Einbettung der Untersuchungswellen in den Prozeß der Neuerungseinführung	170
Übersicht 27: Ergebnisse der Prüfung eines Bedeutungswandels der er- faßten Arbeitsklimamerkmale ("gamma change")	182
Übersicht 28: Ergebnisse der Prüfung eines Wandels der Urteilsstan- dards ("beta change")	183
Übersicht 29: Häufigkeitsverteilung von Geschlecht und Alter in den Gruppen befragter Mitarbeiter	185
Übersicht 30: Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Ergeb- nisse des t-Tests zum Vergleich der Distanzen zwischen dem Profil des vor Neuerungseinführung erwarteten Ar- beitsklimas einerseits und den Profilen des vor Neue- rungseinführung gegebenen bzw. des später verwirklich- ten Arbeitsklimas andererseits	193
Übersicht 31: Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Prüfwerte des t-Tests zum Vergleich der Urteilsdifferenzierung in der Beschreibung des gegebenen und des erwarteten Arbeitsklimas (Erstbefragung)	195
Übersicht 32: Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Prüfwerte des t-Tests zum Vergleich der Unsicherheit in der Beurteilung des gegebenen und des erwarteten Arbeits- klimas (Erstbefragung)	197
Übersicht 33: Mittlere Übereinstimmungskoeffizienten (\bar{U}), mittlere Streuungen (\bar{s}^2) der Arbeitsklimawerte und Prüfwerte des t-Tests zur Beurteilung der Varianzhomogenität bei der Beschreibung des gegebenen und des erwarteten Arbeits- klimas (Erstbefragung)	200

	Seite
Übersicht 34: Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Prüfwerte des t-Tests zum Vergleich der Profildistanzen zwischen dem erwarteten Arbeitsklima und dem nachfolgend verwirklichten Arbeitsklima in Abhängigkeit vom Befragungszeitpunkt	202
Übersicht 35: Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Prüfwerte des t-Tests zum Vergleich der Urteilsdifferenzierung bei der Beschreibung des erwarteten Arbeitsklimas in Abhängigkeit vom Befragungszeitpunkt	203
Übersicht 36: Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Prüfwerte des t-Tests zum Vergleich der Unsicherheit bei der Beurteilung des erwarteten Arbeitsklimas in Abhängigkeit vom Befragungszeitpunkt	205
Übersicht 37: Mittlere Übereinstimmungskoeffizienten (\bar{U}), mittlere Streuungen (\bar{s}^2) der Arbeitsklimawerte und Prüfwerte des t-Tests zur Beurteilung der Varianzhomogenität bei der Beschreibung des vor und während der Neuerungseinführung erwarteten Arbeitsklimas	206
Übersicht 38: Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Prüfwerte des t-Tests zum Vergleich der Differenzen zwischen den Gesamtbewertungen der erwarteten und der nachfolgend realisierten Neuerung in Abhängigkeit vom Befragungszeitpunkt	208
Übersicht 39: Kreuztabellierungen und Prüfwerte des Binominaltests zum Häufigkeitsvergleich der Unsicherheit bei der Gesamtbewertung der Neuerung in Abhängigkeit vom Befragungszeitpunkt	210
Übersicht 40: Übereinstimmungskoeffizienten (\bar{U}), Streuungen der Neuerungsbewertung (s^2) und Prüfwerte des t-Tests zur Beurteilung der Varianzhomogenität bei der Gesamtbewertung der Neuerung vor und während ihrer Einführung	211
Übersicht 41: Kreuztabellierungen und Prüfwerte des Binominaltests zum Häufigkeitsvergleich der Urteilsübereinstimmungen für erwartete und erlebte Anpassungsschwierigkeiten in Abhängigkeit vom Befragungszeitpunkt	213
Übersicht 42: Kreuztabellierungen und Prüfwerte des Binominaltests zum Häufigkeitsvergleich der Unsicherheit bei der Beurteilung von Anpassungsschwierigkeiten in Abhängigkeit vom Befragungszeitpunkt	214
Übersicht 43: Kreuztabellierungen der Prüfwerte des Binominaltests zum Häufigkeitsvergleich personaler Ursachenzuschreibungen des Anpassungserfolgs in Abhängigkeit vom Befragungszeitpunkt	216

	Seite
Übersicht 44: Kreuztabellierungen und Ergebnisse des Chi^2 -Tests (bzw. des Fisher-Yates-Tests) zum Häufigkeitsvergleich angegebener Gefühlsqualitäten in Abhängigkeit vom erwarteten Ausmaß des Wandels	218
Übersicht 45: Mediane und Prüfgrößen des U-Tests zum Vergleich des Ausmaßes der erwarteten Anpassungsschwierigkeiten in Abhängigkeit vom Umfang der erwarteten Veränderungen .	220
Übersicht 46: Kreuztabellierungen und Prüfgrößen des Chi^2 -Tests (bzw. des Fisher-Yates-Tests) zum Häufigkeitsvergleich externaler Attribution des künftigen Anpassungserfolgs in Abhängigkeit vom erwarteten Ausmaß des Wandels	222
Übersicht 47: Mediane und Prüfgrößen des U-Tests zum Vergleich des Ausmaßes erwarteter Anpassungsschwierigkeiten in Abhängigkeit von der Kausalattribution des erwarteten Anpassungserfolgs	223
Übersicht 48: Kreuztabellierungen und Ergebnisse des Chi^2 -Tests (bzw. des Fisher-Yates-Tests) zum Häufigkeitsvergleich der Gefühlshaltung gegenüber der anstehenden Neuerung in Abhängigkeit vom Ausmaß der Erwartungsunsicherheit . . .	225
Übersicht 49: Kreuztabellierungen und Prüfgrößen des Chi^2 -Tests (bzw. des Fisher-Yates-Tests) zum Häufigkeitsvergleich der Gefühlshaltung gegenüber der anstehenden Neuerung in Abhängigkeit von der Altersgruppe	226
Übersicht 50: Mediane und Ergebnisse des U-Tests zum Vergleich der erwarteten Anpassungsschwierigkeiten in Abhängigkeit von der Altersgruppe	227
Übersicht 51: Kreuztabellierungen und Ergebnisse des Chi^2 -Tests (bzw. des Fisher-Yates-Tests) zum Häufigkeitsvergleich der externalen Attribution des erwarteten Anpassungserfolgs in Abhängigkeit von der Altersgruppe	229
Übersicht 52: Mediane und Ergebnisse des U-Tests zum Vergleich des Umfangs der erwarteten Anpassungsschwierigkeiten in Abhängigkeit von der Internalität genereller Kontrollüberzeugungen	231
Übersicht 53: Kreuztabellierungen und Ergebnisse des Chi^2 -Tests (bzw. des Fisher-Yates-Tests) zum Häufigkeitsvergleich der Gefühlshaltungen gegenüber der anstehenden Neuerung in Abhängigkeit von der Internalität genereller Kontrollüberzeugungen	232

	Seite
Übersicht 54: Kreuztabellierungen und Ergebnisse des Chi ² -Tests (bzw. des Fisher-Yates-Tests) zum Häufigkeitsvergleich der Attributionstendenz für den erwarteten Anpassungserfolg in Abhängigkeit von der Internalität genereller Kontrollüberzeugungen	233
Übersicht 55: Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Ergebnisse des t-Tests für den Vergleich der erwarteten Vor- und Nachteile der Neuerung in Abhängigkeit vom Grad des allgemeinen Optimismus/Pessimismus	235
Übersicht 56: Mediane und Ergebnisse des U-Tests zum Vergleich des Umfangs erwarteter Anpassungsschwierigkeiten in Abhängigkeit vom Grad des allgemeinen Optimismus/Pessimismus	236
Übersicht 57: Kreuztabellierungen und Ergebnisse des Chi ² -Tests (bzw. des Fisher-Yates-Tests) zum Häufigkeitsvergleich der Gefühlshaltung gegenüber Neuerungen in Abhängigkeit vom Grad des allgemeinen Optimismus/Pessimismus	238
Übersicht 58: Mediane und Prüfgrößen des U-Tests zum Vergleich des allgemeinen Optimismus/Pessimismus in Abhängigkeit von der Internalität genereller Kontrollüberzeugungen . . .	239
Übersicht 59: Synopse zu den Ergebnissen der statistischen Hypothesenprüfungen	240