

sie neue aktuelle oder habitualisierte personale A., sog. *prozeßbedingte A.*, dar. Sie können auf zwei psychologisch unterschiedlichen Wegen entstehen: unmittelbar im Prozeß des ArbeitsVollzuges, z. B. durch Fertigkeitentwicklung und durch Befindensveränderungen, oder vermittelt über die Reflexion des äußeren, gegenständlichen Arbeitsergebnisses unter dem Aspekt seiner gesellschaftlichen Wertung bzw. eines Kalküls des subjektiven Aufwandes für das Erreichen eines bestimmten Ergebnisses.

Die psychologische Analyse von A. ist eine wichtige Voraussetzung für die wissenschaftliche *Arbeitsgestaltung* und zugleich unerläßlicher Bestandteil jeder psychologischen *Arbeitsuntersuchung*. Die A., die selbst in komplizierten Wechselwirkungen stehen, determinieren einerseits die Struktur und die Regulation von Arbeitstätigkeiten (Ā Handlungsregulation), und werden andererseits durch diese fortlaufend verändert und neu geschaffen, z. B. in Form von selbst wiederum als A.

wirksamen äußeren oder personalen Arbeitsergebnissen. Arbeitstätigkeiten können deshalb ohne Erfassen der A. und deren Wirkungsweise nicht kausal- bzw. konditionsanalytisch untersucht werden.

Für viele praktische und psychologische Untersuchungsanliegen hat sich eine Untergliederung der A. bewährt in die beiden Hauptgruppen: 1. *äußere A.*, die auf den Arbeitenden einwirken, und 2. *personale A.*, die an die Persönlichkeit des Arbeitenden gebunden sind (j Tabelle). Mit dieser Untergliederung darf jedoch nicht das dialektische Wechselverhältnis der beiden Bedingungsgruppen übersehen werden, denn gerade dadurch ist das Wesen der Wirkungsweise von A. gekennzeichnet. Das läßt sich gut anhand der Wirkungsweise äußerer A. veranschaulichen. Es sind dabei zwei Grundformen ihrer Wirkungsweise zu unterscheiden: 1) eine *unmittelbare Wirkung* — ohne Zwischenschaltung psychischer Verarbeitungsprozesse — in Form einer physiologischen Veränderung der Leistungs-

Tab.: *Einteilung von Arbeitsbedingungen* (nach STRAUB/HACKER)

Hauptkategorie	Kategorie	Unterkategorie	Beispiele für Einzelbedingungen		
1.	äußere A.	1.1. allgemeine A.	1.1.1. gesellschaftlich-ökonomische A.	<ul style="list-style-type: none"> • Wesensmerkmale der sozialistischen Produktionsverhältnisse und deren konkrete Realisierung 	
			1.1.2. Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeit und Pausenregime • Entlohnungsform • Fertigungsprinzip, z. B. Fließfertigung 	
			1.1.3. Umweltbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Raumverhältnisse • Licht und Beleuchtung • Lärm • Mikroklima 	
			1.1.4. natürliche A.	<ul style="list-style-type: none"> • Witterungseinflüsse und Klima • fester oder wechselnder Arbeitsplatz • Abmessungen und Sichtverhältnisse • technische Einrichtungen 	
		1.2. Arbeitsplatzbedingungen		<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsauftrag, Toleranzen • Handlungsspielraum oder objektive Freiheitsgrade bei der Verwirklichung 	
		1.3. tätigkeitsspezifische A.		<ul style="list-style-type: none"> • Einzel- oder Gruppenarbeit, Bedingungen des kooperativen Vollzugs 	
	2.	personale A.	2.1. mitgebrachte Leistungsvoraussetzungen	2.1.1. physische A.	<ul style="list-style-type: none"> • Konstitution • Allgemein- und Gesundheitszustand • tätigkeitsbezogene Sinnestüchtigkeit
				2.1.2. psychische A.	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellungen, z. B. Charaktereinstellungen • Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten • Trainiertheit • Motivierungsveränderungen • Erfolgs- oder Mißerfolgserleben • Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung
			2.2. prozeßbedingte A.		