

# Job Rotation und die subjektiv wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation (POS)

Mögliche Ressourcen und psychisches Wohlbefinden in der Fahrzeugmontage.

Bearbeitet von  
Jasmin Rogall

2016 2016. Taschenbuch. 217 S. Paperback

ISBN 978 3 487 15481 7

Format (B x L): 15 x 23 cm

Gewicht: 358 g

Weitere Fachgebiete > Ethnologie, Volkskunde, Soziologie > Diverse soziologische Themen > Wirtschaftssoziologie, Arbeitssoziologie, Organisationssoziologie

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>12</b>
1.1 Ausgangslage	12
1.2 Zielsetzung und Aufbau dieser Arbeit	17
<b>2. Theoretischer Hintergrund</b>	<b>20</b>
2.1 Theoretische Modelle im Zusammenhang mit Ressourcen in der Montagearbeit	20
2.1.1 Das Job Demand-Control (JD-C) Modell und der Stellenwert von job control in high strain jobs	20
2.1.2 Handlungsspielraum im Rahmen der Montagetätigkeit der Automobilindustrie	25
2.1.3 Tätigkeitsspezifische Ressourcen im Job Demands-Resources (JD-R) Modell im Zusammenhang mit Burnout in der Montagetätigkeit	31
2.1.4 Die buffer-Hypothese und das matching principle im Zusammenhang mit tätigkeitsspezifischen Ressourcen und möglichen Folgen in der Fahrzeugmontage	39
2.1.5 Theoretisches Rahmenkonzept der vorliegenden Arbeit	46
<b>3. Studie 1 – Kann Job Rotation in der Fahrzeugmontage der Automobilindustrie als Ressource definiert werden oder nicht? – Eine querschnittliche Pilotstudie</b>	<b>53</b>
3.1 Zusammenfassung	53
3.2 Einführung	54
3.2.1 Job Rotation – Begriffserklärung und Definition	57
3.2.2 Abgrenzung zu Job Enlargement	60
3.2.3 Abgrenzung zu Job Enrichment	61
3.2.4 Abgrenzung zu teilautonomen Arbeitsgruppen	62
3.2.5 Die Unterscheidung von Job Rotation im gewerblichen und im Angestelltenbereich	63
3.2.6 Job Rotation im gewerblichen Arbeitskontext	64
3.2.7 Job Rotation im gewerblichen Kontext in Verbindung mit dem psychischen Wohlbefinden	68
3.2.8 Die aktuelle Studie	71
3.3 Methode	74
3.3.1 Untersuchungsfeld	74
3.3.2 Vorabuntersuchung zur Job Rotation im Team	76
3.3.3 Teilnehmer der Hauptuntersuchung	78
3.3.4 Untersuchungsvorgehen	78
3.3.5 Untersuchungsinstrumente	81
3.4 Ergebnisse	87

3.5 Diskussion	94
3.5.1 Hypothesenrelevante Diskussion	94
3.5.2 Theoretische und praktische Implikationen	99
3.5.3 Grenzen der Studie	101
3.5.4 Generelle Schlussfolgerung	104
<b>4. Studie 2 – Wechsel! Wie rotieren wir am besten? – Optimaler Arbeitsplatzwechsel in der Fahrzeugmontage der Automobilindustrie im Hinblick auf das psychische Wohlbefinden</b>	<b>105</b>
4.1 Zusammenfassung	105
4.2 Einführung	106
4.2.1 Job Rotationsintervalle im Hinblick auf die körperliche Belastung	107
4.2.2 Job Rotationsintervalle im Zusammenhang mit dem psychischen Wohlbefinden	113
4.2.3 Die aktuelle Studie	114
4.3 Methode	117
4.3.1 Untersuchungsfeld	117
4.3.2 Vorabuntersuchung zur Job Rotation im Team	117
4.3.3 Teilnehmer der Hauptuntersuchung	118
4.3.4 Untersuchungsvorgehen	118
4.3.5 Untersuchungsinstrumente	119
4.4 Ergebnisse	121
4.5 Diskussion	123
4.5.1 Hypothesenrelevante Diskussion	123
4.5.2 Theoretische und praktische Implikationen	127
4.5.3 Grenzen der Studie	128
4.5.4 Generelle Schlussfolgerung	129
<b>5. Studie 3 – Ein mögliches Spiegelbild der Wertschätzung als Ressource? Eine längsschnittliche Studie zur subjektiv wahrgenommenen Unterstützung durch die Organisation (POS) im Zusammenhang mit dem psychischen Wohlbefinden in der Fahrzeugmontage der Automobilindustrie</b>	<b>131</b>
5.1 Zusammenfassung	131
5.2 Einführung	132
5.2.1 Organizational Support Theory (OST)	133
5.2.2 Die Erfüllung sozioemotionaler Bedürfnisse	134
5.2.3 Das (JD-R) Modell des Burnouts, die buffer-Hypothese und das matching principle bzw. triple-match principle	136
5.2.4 Abgrenzung von POS zu affective commitment, organizational commitment und Organizational Citizenship Behavior	139
5.2.5 Die aktuelle Studie	142

<b>5.3 Methode</b>	<b>145</b>
5.3.1 Untersuchungsfeld	145
5.3.2 Teilnehmer der Hauptuntersuchung	146
5.3.3 Untersuchungsvorgehen	146
5.3.4 Untersuchungsinstrumente	148
<b>5.4 Ergebnisse</b>	<b>152</b>
<b>5.5 Diskussion</b>	<b>163</b>
5.5.1 Hypothesenrelevante Diskussion	163
5.5.2 Theoretische und praktische Implikationen	171
5.5.3 Grenzen der Studie	174
5.5.4 Generelle Schlussfolgerung	176
<b>6. Fazit und Ausblick</b>	<b>178</b>
<b>7. Zusammenfassung</b>	<b>184</b>
<b>8. Handlungsempfehlung</b>	<b>187</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>190</b>
<b>Tabellen- und Abbildungsverzeichnis</b>	<b>203</b>
<b>Anhang</b>	<b>205</b>