
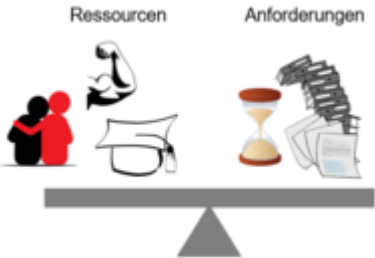




## Bildquellen

Bild	Quelle					
	<p>© Microsoft</p>					
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="220 674 320 898"> <p><b>S</b> Stimulierend Stimulating</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielfalt der Fähigkeiten</li> <li>• Aufgabenvielfalt</li> <li>• Anforderungen zur Problemlösung</li> <li>• Info-Verarbeitung</li> <li>• Komplexität</li> <li>• Bedeutung der Aufgabe</li> <li>• Nutzung von Fähigkeiten</li> </ul> </td> <td data-bbox="323 674 432 898"> <p><b>M</b> Meisterung Mastery</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback vom Jobs</li> <li>• Feedback von anderen</li> <li>• Rollenklarheit</li> <li>• Identifikation mit der Aufgabe (eine Aufgabe vollständig bearbeiten)</li> </ul> </td> <td data-bbox="435 674 544 898"> <p><b>A</b> Autonomie Agency</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrolle über Arbeitsmethoden</li> <li>• Kontrolle über die Zeiteinteilung</li> <li>• Kontrolle der Entscheidungsfindung</li> </ul> </td> <td data-bbox="547 674 655 898"> <p><b>R</b> Relational Relational</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung durch den Vorgesetzten</li> <li>• Unterstützung von Peers</li> <li>• Interdependenz</li> <li>• Soziale Kontakte</li> <li>• Verbindung mit Endbenutzern &amp; Begünstigten</li> </ul> </td> <td data-bbox="659 674 767 898"> <p><b>T</b> Tolerierbar Tolerable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenig Rollenkonflikte</li> <li>• Beherrschbare emotionale Anforderungen</li> <li>• Mäßiger Zeitdruck &amp; Arbeitsbelastung</li> <li>• Angemessene Kontrolle</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p><b>S</b> Stimulierend Stimulating</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielfalt der Fähigkeiten</li> <li>• Aufgabenvielfalt</li> <li>• Anforderungen zur Problemlösung</li> <li>• Info-Verarbeitung</li> <li>• Komplexität</li> <li>• Bedeutung der Aufgabe</li> <li>• Nutzung von Fähigkeiten</li> </ul>	<p><b>M</b> Meisterung Mastery</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback vom Jobs</li> <li>• Feedback von anderen</li> <li>• Rollenklarheit</li> <li>• Identifikation mit der Aufgabe (eine Aufgabe vollständig bearbeiten)</li> </ul>	<p><b>A</b> Autonomie Agency</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrolle über Arbeitsmethoden</li> <li>• Kontrolle über die Zeiteinteilung</li> <li>• Kontrolle der Entscheidungsfindung</li> </ul>	<p><b>R</b> Relational Relational</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung durch den Vorgesetzten</li> <li>• Unterstützung von Peers</li> <li>• Interdependenz</li> <li>• Soziale Kontakte</li> <li>• Verbindung mit Endbenutzern &amp; Begünstigten</li> </ul>	<p><b>T</b> Tolerierbar Tolerable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenig Rollenkonflikte</li> <li>• Beherrschbare emotionale Anforderungen</li> <li>• Mäßiger Zeitdruck &amp; Arbeitsbelastung</li> <li>• Angemessene Kontrolle</li> </ul>	<p>In Anlehnung an: Parker, S. K., Knight, C., &amp; Ohly, S. (2017). The changing face of work design research: Past, present and future directions. <i>The SAGE handbook of human resource management</i>, 402-413</p>
<p><b>S</b> Stimulierend Stimulating</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielfalt der Fähigkeiten</li> <li>• Aufgabenvielfalt</li> <li>• Anforderungen zur Problemlösung</li> <li>• Info-Verarbeitung</li> <li>• Komplexität</li> <li>• Bedeutung der Aufgabe</li> <li>• Nutzung von Fähigkeiten</li> </ul>	<p><b>M</b> Meisterung Mastery</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback vom Jobs</li> <li>• Feedback von anderen</li> <li>• Rollenklarheit</li> <li>• Identifikation mit der Aufgabe (eine Aufgabe vollständig bearbeiten)</li> </ul>	<p><b>A</b> Autonomie Agency</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrolle über Arbeitsmethoden</li> <li>• Kontrolle über die Zeiteinteilung</li> <li>• Kontrolle der Entscheidungsfindung</li> </ul>	<p><b>R</b> Relational Relational</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung durch den Vorgesetzten</li> <li>• Unterstützung von Peers</li> <li>• Interdependenz</li> <li>• Soziale Kontakte</li> <li>• Verbindung mit Endbenutzern &amp; Begünstigten</li> </ul>	<p><b>T</b> Tolerierbar Tolerable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenig Rollenkonflikte</li> <li>• Beherrschbare emotionale Anforderungen</li> <li>• Mäßiger Zeitdruck &amp; Arbeitsbelastung</li> <li>• Angemessene Kontrolle</li> </ul>		
	<p>In Anlehnung an: Caplan, R. D. (1983). Person-environment fit: Past, present, and future. In C. L. Cooper (Ed.), <i>Stress research</i> (pp. 35-78). New York, NY: Wiley.</p>					
<p><b>Effort-Reward-Imbalance-Modell</b></p>  <p>Quelle: Kauffeld, S. (2019). <i>Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor</i>. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.</p> <p>Technische Universität Braunschweig   AOS   NBank</p>	<p>In Anlehnung an: Kauffeld, S., Ochmann, S., &amp; Hoppe, D. (2019). Arbeit und Gesundheit. In S. Kauffeld (Ed.), <i>Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor</i> (3rd ed., pp. 167-210). Berlin, Germany: Springer-Verlag.</p> <p>&amp; © Microsoft</p>					
	<p>© Microsoft</p>					