

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. Einleitung	11
II. Qualitätszirkel (QZ) als Modell partizipativer Gruppenarbeit	13
1. Das QZ-Konzept	13
1.1 Historische Entwicklung	13
1.2 Definitionen	20
1.3 QZ-Modelle in der Bundesrepublik	27
1.3.1 Verbreitung	27
1.3.2 Zielsetzungen	29
1.3.3 Strukturelemente	30
1.3.4 Ablauf	34
1.4 Bisheriger Stand der empirischen Forschung - ein Literaturüberblick	36
1.4.1 Ergebnisse von nationalen Umfragen bei QZ Verantwortlichen	37
1.4.2 Ergebnisse von betrieblichen Fallstudien	44
1.5 Grundlegende Probleme der Evaluation von QZ	51
1.5.1 Probleme der Theoriebildung	51
1.5.2 Methodische Probleme	55
1.5.3 Ethische und normative Probleme	60
1.5.4 Fazit	61
2. Bezug zur Partizipationsforschung	63
2.1 Begriffsklärung	64
2.1.1 Partizipation	64
2.1.2 Gruppenarbeit	73
2.2 Formen partizipativer Gruppenarbeit	75
2.3 Wirkungsmechanismen partizipativer Gruppenarbeit	90
2.3.1 Motivationspsychologische Überlegungen	93
2.3.2 Kontrolltheoretische Überlegungen	98
2.3.3 Handlungspsychologische Überlegungen	102
2.3.4 Gruppenspezifische Einflußgrößen	106
2.3.5 Fazit	109
3. Fragestellungen der vorliegenden Arbeit	111

III. QZ aus der Sicht betroffener Mitarbeiter	115
1. Untersuchung 1	116
1.1 Zielsetzung	116
1.2 Methodisches Vorgehen	116
1.2.1 Stichprobe und Ablauf der Untersuchung	116
1.2.2 Untersuchungsinstrumente	117
1.3 Ergebnisse	118
1.3.1 Bewertung des QZ-Konzeptes	118
1.3.2 Positive Auswirkungen von QZ	120
1.3.3 Konfliktfelder von QZ	121
1.3.4 QZ-Effekte und QZ-Autonomie	122
1.4 Diskussion der Ergebnisse	123
2. Untersuchung 2	124
2.1 Zielsetzung	124
2.2 Methodisches Vorgehen	125
2.2.1 Stichprobe und Ablauf der Untersuchung	125
2.2.2 Untersuchungsinstrumente	126
2.3 Ergebnisse	127
2.3.1 Bewertung des QZ-Konzeptes	127
2.3.2 Positive Auswirkungen von QZ	127
2.3.3 Konfliktfelder von QZ	131
2.3.4 Einstellung des Vorgesetzten und QZ-Beurteilung	132
2.3.5 Einstellung der Kollegen und QZ-Beurteilung	135
2.3.6 Einstellungen der Kollegen und Vorgesetzten und QZ-Beurteilung	137
2.4 Diskussion der Ergebnisse	137
3. Untersuchung 3	139
3.1 Zielsetzung	139
3.2 Methodisches Vorgehen	139
3.2.1 Stichprobe und Ablauf der Untersuchung	139
3.2.2 Untersuchungsinstrumente	140

3.3 Ergebnisse	141
3.3.1 Bewertung des QZ-Konzeptes	141
3.3.2 Positive Auswirkungen von QZ	141
3.3.3 Konfliktfelder von QZ	145
3.3.4 Einstellung des Vorgesetzten und QZ-Beurteilung	146
3.3.5 Einstellung der Kollegen und QZ-Beurteilung	148
3.4 Diskussion der Ergebnisse	149
4. Untersuchung 4	151
4.1 Zielsetzung	151
4.2 Methodisches Vorgehen	151
4.2.1 Stichprobe und Ablauf der Untersuchung	151
4.2.2 Untersuchungsinstrumente	152
4.3 Ergebnisse	153
4.3.1 Positive Auswirkungen von QZ	153
4.3.2 Konfliktfelder von QZ	155
4.3.3 Partizipationsmöglichkeiten und QZ-Beurteilung	156
4.4 Diskussion der Ergebnisse	157
5. Untersuchung 5	159
5.1 Zielsetzung	159
5.2 Methodisches Vorgehen	160
5.2.1 Stichprobe und Ablauf der Untersuchung	160
5.2.2 Untersuchungsinstrumente	162
5.3 Ergebnisse	168
5.3.1 Bewertung des QZ-Konzeptes	168
5.3.2 Auswirkungen der QZ auf die eigene Tätigkeit	170
5.3.3 Auswirkungen der QZ auf die Mitarbeiter	172
5.3.4 Auswirkungen der QZ auf die Organisation	174
5.3.5 Konfliktfelder von QZ	175
5.3.6 Partizipationsmöglichkeiten und QZ-Auswirkungen	177
5.4 Diskussion der Ergebnisse	184
5.4.1 Beurteilung des QZ-Konzeptes	184
5.4.2 Auswirkungen der QZ	186
5.4.3 Partizipationsmöglichkeiten und QZ-Auswirkungen	187

6. Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse	191
6.1 Beurteilung des QZ-Konzeptes	192
6.2 Wahrgenommene Auswirkungen von QZ	194
6.2.1 Auswirkungen auf die Tätigkeit	194
6.2.2 Auswirkungen auf die Mitarbeiter	195
6.2.3 Auswirkungen auf die Organisation	195
6.2.4 Konfliktfelder von QZ	196
6.3 Einflußfaktoren auf die Auswirkungen von QZ	197
6.3.1 Partizipationsmöglichkeiten	197
6.3.2 Bürokratisierung der Organisation	199
6.3.3 Einstellung der Vorgesetzten und Kollegen	199
6.4 Fazit	199
IV. Zusammenfassung und Perspektiven für die weitere Forschung	201
Literatur	208
Sachregister	219