

1. Einführung	11
2. Problemstellung	17
3. Zielsetzung	19
4. Untersuchungsrelevante Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie	21
4.1 Definition der verwendeten Begriffe	21
4.2 Relevante Grundlagen der Arbeitsgestaltung	50
4.2.1 Technische Arbeitsgestaltung	59
4.2.2 Arbeitszeitgestaltung	61
4.2.3 Arbeitsstrukturierung	64
4.3 Soziotechnische Systemanalyse	72
4.4 Grenzen organisationspsychologischer Untersuchungen	76
5. Das Job-Characteristics-Modell der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit von Hackman und Oldham	79
5.1 Modellbeschreibung	79
5.2 Job Diagnostic Survey	83
5.3 Modellkritik	85
6. Teilautonome Gruppenarbeit als alternative Arbeitsorganisation	87
6.1 Historische Entwicklung der teilautonomen Gruppenarbeit	87
6.2 Konzeption teilautonomer Gruppenarbeit	91
6.2.1 Definition und Beschreibung	91
6.2.2 Einführungsvoraussetzungen	94
6.2.3 Konzeptimmanente Erfolgsfaktoren	95
6.2.4 Gruppenaufbau und -organisation	97
6.3 Auswirkungen teilautonomer Gruppenarbeit	100
6.3.1 Kooperationsstrukturen	105
6.3.2 Partizipative Strukturen	110
6.3.3 Führungssystem	112
6.3.3.1 Management	112
6.3.3.2 Betriebliche Führungskräfte	113
6.3.3.3 Mitarbeitervertretung	115
6.3.4 Qualifizierung	117
6.3.5 Entlohnung	118
6.3.6 Fertigungsprozessoptimierung	123
6.3.6.1 Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß (KVP)	125
6.3.6.2 Visualisierung	129
6.3.7 Flexibilitätsstrukturen	135
6.3.8 Tätigkeitsstrukturen	136
6.4 Aufwand- und Nutzenpotentiale für Unternehmen und Mitarbeiter	137

7. Systemtheoretische Analyse des Einführungsprozesses teilautonomer Gruppenarbeit	141
7.1 Grundlagen der Systemtheorie	141
7.2 Einführung teilautonomer Gruppenarbeit als systemische Intervention	155
7.3 Ableitungen für eine Implementationsstrategie	161
7.3.1 Grundsätzliche Implementationsstrategien	161
7.3.2 Erfolgsfaktoren des Einführungsprozesses	165
8. Hypothesenentwicklung	181
8.1 Grundlagen der Hypothesenbildung	181
8.2 Ableitung konkreter Hypothesen	182
8.2.1 Hypothesen zu den sozialwissenschaftlichen Auswirkungen teilautonomer Gruppenarbeit	182
8.2.2 Hypothesen zu betriebswirtschaftlichen Auswirkungen teilautonomer Gruppenarbeit	183
9. Fallstudie - Einführung teilautonomer Gruppenarbeit am Beispiel einer Lacknacharbeitsabteilung	185
9.1 Allgemeine Organisations- und Produktdaten	185
9.2 Unternehmenspolitische Motivation zur Einführung und Ausgestaltung teilautonomer Gruppenarbeit	188
9.3 Einführung teilautonomer Gruppenarbeit in der Lacknacharbeit	195
9.3.1 Darstellung des Ablaufes	195
9.3.2 Arbeitssystembeschreibung	195
9.3.2.1 Arbeitszeiten	195
9.3.2.2 Qualifikationsstruktur	197
9.3.2.3 Arbeitstätigkeiten	198
9.3.2.4 Relevante Arbeitsmittel sowie Hilfs- und Betriebsstoffe	200
9.3.2.5 Belastungsfaktoren	200
9.3.3 Demographie	201
9.3.4 Chronologie und Ablaufgestaltung des Einführungsprozesses im Werk	202
9.3.5 Strukturelle und arbeitsinhaltliche Veränderungen durch die Einführung teilautonomer Gruppenarbeit	208
9.3.6 Realisierung von Erfolgsfaktoren	212
9.3.6.1 Realisierung konzeptimmanenter Erfolgsfaktoren	212
9.3.6.2 Realisierung von Erfolgsfaktoren des Einführungsprozesses	214
9.3.6.3 Fazit	217
10. Empirische Evaluation	219
10.1 Grundlagen der Evaluation	219
10.2 Evaluierungskonzeption der vorliegenden Untersuchung	225
10.2.1 Evaluation der sozialpsychologischen Hypothesen	225
10.2.1.1 Auswahl des Meßinstrumentariums	226
10.2.1.2 Datenerfassung	227
10.2.2 Evaluation der Wirtschaftlichkeitshypothesen	230
10.2.2.1 Definition des Begriffs der Wirtschaftlichkeit und Evaluationsdesign	230

10.2.2.2 Kritische Diskussion und Festlegung der quantifizierbaren wirtschaftlichen Kenngrößen	231
10.3 Relevante Störgrößen	236
10.3.1 Wirtschaftliche und organisatorische Störgrößen	237
10.3.2 Sozialpsychologische Störgrößen	238
10.4. Relevante statistische Verfahren	240
10.4.1 Beschreibende Datenanalyse	240
10.4.2 Varianzanalytische Untersuchungen	243
10.4.3 Regressionsanalytische Untersuchungen	244
10.4.4 Elektronische Datenaufbereitung	245
10.5 Evaluationsergebnisse	248
10.5.1 Univariate Kenngrößen	248
10.5.2 Bivariate Kenngrößen	260
10.5.3 Überprüfung der verfahrenstechnischen Voraussetzungen für Regressions- und Varianzanalysen	276
10.5.4. Überprüfung der Modellgültigkeit	276
10.5.5 Regressionsanalytische Untersuchungen nicht- modellkonformer Beziehungspaare	294
10.5.6 Analyse der Untersuchungspopulation auf interventions- bedingte bzw. nicht-modellkonforme Veränderungen	295
10.5.6.1 Ergebnisse der t-Tests	295
10.5.6.2 Ergebnisse der Varianzanalyse mit Meßwiederholungsdesign	298
10.5.7 Ergebnisse der Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen	302
10.6 Evaluationsergebnisse ähnlicher Untersuchungen	309
11. Praktische und theoretische Ableitungen aus der Untersuchung	313
11.1 Einführungsstrategie	313
11.2 Kriterien zur Analyse des Realisierungsstandes	316
11.3 Modelltheoretische Erweiterung des Job-Characteristic-Model	318
12. Zusammenfassung	321
Literatur	323
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	351
Anhang A	359
Anhang B	375
Anhang C	379