

Wolfgang Grunwald / Hans
(Herausgeber)



dandelon.com

© 2008 AGI-Information Management Consultants
May be used for personal purposes only or by
libraries associated to dandelon.com network.

Kooperation und Konkurrenz in Organisationen

Mit einem Geleitwort von Morton Deutsch

Verlag Paul Haupt Bern und Stuttgart

Inhaltsübersicht

Geleitwort	5
Vorwort	7
Morton Deutsch, New York <i>Fünfzig Jahre Konfliktforschung</i>	
1. Einleitung	15
1.1 Indikatoren des wissenschaftlichen Fortschritts	15
1.2 Die Bedeutung der Sozialpsychologie des Konflikts	17
1.3 Mein persönliches Forschungsinteresse	18
2. Zu Beginn	18
3. Frühe Studien über Kooperation und Konkurrenz	21
4. Feldtheorie, Konflikt, Kooperation und Konkurrenz	25
5. Spieltheorie und Spielexperimente	31
6. Probleme der gegenwärtigen sozialpsychologischen Konflikt- forschung	33
7. Welche Bedingungen führen zu konstruktiven und destruktiven Konfliktlösungsprozessen?	34
8. Welche Umstände, Strategien und Taktiken führen dazu, dass in einer Konfliktsituation eine Partei sich besser verhält als die andere?	38
8.1 Unwissend sein	39
8.2 Hart sein	40
8.3 Kriegerisch sein	40
8.4 Verhandlungsmacht	41
9. Was bestimmt die Art der Übereinstimmung zwischen Konflikt- parteien, falls sie in der Lage sind, eine Einigung zu erreichen?	43
10. Beurteilung des Fortschritts in der sozialpsychologischen Konfliktforschung	46
10.1 Methodologischer Bereich	46
10.2 Begrifflicher Bereich	47
10.3 Empirischer Bereich	47
10.4 Technologischer Bereich	48
Anmerkungen	49

Wolfgang Grunwald, Berlin

*Konflikt-Konkurrenz-Kooperation: Eine theoretisch-empirische
Konzeptanalyse*

1. Problemstellung	50
2. Zum Konfliktkonzept	52
2.1 Wesentliche Merkmale des sozialen Konflikts	54
2.2 Probleme vorliegender Konfliktklassifikationen	56
2.21 Zu a) Latente vs. manifeste Konflikte	57
2.22 Zu b) Subjektive vs. objektive Konflikte	61
3. Zum Konkurrenzkonzept	61
3.1 Die Beziehung zwischen Konkurrenz und Konflikt	62
3.2 Zur Unterscheidung zwischen Konkurrenz und Konflikt	68
4. Zum Kooperationskonzept	72
4.1 Wesentliche Merkmale von Kooperation	73
4.2 Kooperationsbereitschaft als „Paradoxon der Kooperation“	74
5. Die Beziehung zwischen Kooperation und Konkurrenz	75
Exkurs: Zur Zielproblematik bei Konflikt, Kooperation und Konkurrenz	78
6. Empirische Explorationsstudie über die umgangssprachliche Bedeutung von Kooperation und Konkurrenz	80
6.1 Denotative Aspekte von Kooperation und Konkurrenz	81
6.2 Konnotative Aspekte von Kooperation und Konkurrenz	82
7. Schlussbemerkung	84
Anhang	86

Thomas Schwinger, Mannheim

*Steuerung und Rechtfertigung sozialer Prozesse durch
Gerechtigkeitsnormen*

1. Güterverteilung als Determinante von Gruppenprozessen	97
2. Gerechtigkeitsprinzipien als soziale Normen der Güterverteilung	99
3. Individuelle Gerechtigkeitsvorstellungen als Ordnungselemente	103
4. Abschliessende Bemerkungen	106

Gerhard Reber, Linz

Individuelle Voraussetzungen von Kooperation und Konflikt

1. Einführung	108
2. Methoden und Ergebnisse empirischer Forschungen zur Ermittlung individueller Einflüsse auf Kooperation und Konkurrenz	109
2.1 Soziale Einstellungen	110
2.2 Motive	114
2.3 Kognitive Aspekte	117

3. Diskussion der empirischen Forschungsergebnisse zur Differenzierung interpersonaler Unterschiede bei Kooperation und Konkurrenz – Zur Problematik des Gefangenen-Dilemma-Paradigmas	118
3.1 Zur generellen Problematik des GD-Paradigmas	118
3.2 Spezielle Probleme bei der Interpretation der empirischen Ergebnisse aus dem Einsatz des GD-Paradigmas	121
Anmerkungen	114

Anatol Rapoport, Wien/Toronto

Konflikt und Kooperation im Lichte der Entscheidungstheorie

1. Vorbemerkungen	125
2. Entscheidungssituationen mit einem Akteur	125
3. Zwei-Personen-Konstantsummenspiele	127
4. Zwei-Personen-Nichtkonstantsummenspiele	129
5. Kooperative Spiele	131
6. Der Kern und der Nukleolus eines n-Personenspiels	137
7. Ein Kostenverteilungsproblem	138
8. Rationalität im Kontext des Interessenkonflikts	140
9. Kollektive Entscheidungen und Konfliktlösung	141

Jürg Forster, Zürich

Teamarbeit. Sachliche, personelle und strukturelle Aspekte einer Kooperationsform

1. Einleitung	143
1.1 Der Begriff ‚Team‘ und seine Merkmale	143
1.2 Teamarbeit als spezielle Form der Zusammenarbeit	144
2. Beurteilung der Teamarbeit gegenüber Einzelarbeit: Sachliche und personelle Aspekte	145
2.1 Vorbemerkungen	145
2.2 Vorteile der Teamarbeit	146
2.21 Sachliche Vorteile	146
2.22 Personelle Vorteile	148
2.23 Vorteile der Teamarbeit für eine Organisation als Ganzes	149
2.3 Nachteile und Probleme der Teamarbeit	149
2.31 Sachliche Nachteile und Probleme	149
2.32 Personelle Nachteile und Probleme	151
2.4 Beurteilung der Teamarbeit in der betrieblichen Praxis	152
2.5 Zur Frage der Entscheidungsfindung in einem Team	153

3. Anwendungsvoraussetzungen der Teamarbeit	155
3.1 Determinanten der Teameffektivität (Einflussfaktoren der Teamleistung)	155
3.2 Voraussetzungen der Teamarbeit	155
3.21 Personelle Voraussetzungen	156
3.22 Sachliche und organisatorische Voraussetzungen	156
4. Die Stellung von Teams in der Organisationsstruktur	160
4.1 Teamorientierte Organisationsformen (-strukturen)	160
4.2 Konzeptionen von teamorientierten Organisationsformen	161
4.21 Teamorientierte Gesamtorganisationsstrukturen	161
4.22 Teamorientierte Nebenorganisationen als Ergänzung zur Stammorganisation	165
5. Schlussbemerkung	168

Erich H. Witte, Hamburg

Extremitätsschübe bei Gruppenentscheidungen in Kooperations- und Konkurrenzsituationen

1. Vorbemerkung	169
2. Begriffsexplikationen	170
3. Forschungsergebnisse	172
3.1 Extremitätsschübe in Kooperationssituationen	172
3.11 Experimentelle Bedingungen	172
3.12 Ergebnisse	174
3.13 Erklärungen der Ergebnisse	176
3.2 Extremitätsschübe in Konkurrenzsituationen	177
3.22 Experimentelle Bedingungen	178
3.23 Ergebnisse	178
3.24 Erklärungen der Ergebnisse	181
4. Ein allgemeines theoretisches Konzept zur Erklärung des Verhaltens in Gruppensituationen	181
5. Tarifverhandlungen als ein Paradigma für einen Extremitätsschub in Konkurrenzsituationen	184
6. Überlegungen zur Vermeidung des Extremitätsschubes	186
7. Schlussbemerkung	188

Peter Wimmer / Oswald Neuberger, Augsburg

Das Organisationsklima im Lichte kooperativen und konkurrierenden Verhaltens

1. Zu den Begriffen Kooperation und Konkurrenz	189
1.1 Zur Notwendigkeit von Kooperation	189
1.2 Aspekte kooperativen Verhaltens	190
1.3 Definitionskriterien	191
1.4 Konkurrenz und Kooperation als wertende Begriffe	196

2. Methodologische Überlegungen	201
2.1 Die Analyseebene	201
2.2 Beschreibung oder Bewertung	202
3. Zusammenhänge	203
3.1 Kooperation und Konkurrenz als eine Dimension des Organisationsklimas	203
3.2 Organisationsklima als eine Ursache für kooperatives und konkurrierendes Verhalten	203
3.3 Organisationsklima als Folge von kooperativem und konkurrierendem Verhalten	207
3.4 Organisationsklima als intervenierende Variable zwischen Organisationsstruktur und kooperativem und konkurrieren- dem Verhalten	209
4. Schlussfolgerungen	210

Hans-Georg Lilge, Berlin

*Zum Koordinationsproblem. Ansätze zu einem organisatorisch-
strukturellen Bedingungsrahmen von Kooperation und Konkurrenz*

1. Das Problem	212
2. Zur begrifflichen Abgrenzung von „Koordination“	213
3. Spezifika des Koordinationsproblems: Gegenstand, Ursache, Modus, Richtung, Zeit, Instrument	218
Exkurs: Basale individual- und sozialpsychologische Bedingungen der Koordination	224
4. Koordination durch Generalisierung von Verhaltenserwartungen	229
5. Pathogene Begleiterscheinungen der Koordination	231
5.1 Prozessuale Dysfunktionen: Überkomplizierung, Übersteuerung, Überstabilisierung	232
5.2 Verhaltensbezogene Dysfunktionen: Formalität und faktisches Verhalten	234
6. Unorthodoxe Techniken nicht-formalisierter Koordination . . .	236
7. Organisationale Einbindung – Eine Koordinationsheuristik? . .	238

Svenn Lindskold, Athens

*Die Entwicklung von Vertrauen, der GRIT-Ansatz und die Wirkung
von konzilientem Handeln auf Konflikt und Kooperation*

1. Problemstellung	241
2. Definition von „Vertrauen“	242
3. Attribution von Glaubwürdigkeit	244
4. Die Grundlagen des GRIT-Ansatzes	246
5. Die zehn Punkte des GRIT-Ansatzes	247

6. Überblick über die Forschungsliteratur zu den zehn Punkten des GRIT-Ansatzes	251
6.1 Allgemeine Aussagen	252
6.2 Klare Bekanntgabe jeder Initiative	257
6.3 Ausführung der Initiativen so wie angekündigt	259
6.4 Reziprozität erwünscht, aber nicht gefordert	259
6.5 Fortgesetzte Initiativen ohne Reziprozität	260
6.6 Initiativen der Verifikation unterwerfen	262
6.7 Aufrechterhaltung der Fähigkeit zur Vergeltung	263
6.8 Präzise Vergeltung	265
6.9 Diversifizierung der Initiativen	268
6.10 Berücksichtigung von Reziprozität bei zukünftigen Initiativen	268
7. Zusammenfassung	270
8. Schlussfolgerung	272
Anmerkungen	272

Günter F. Müller / Friedhelm Nachreiner, Oldenburg
Kooperationsförderung bei Führungskräften in Organisationen

1. Einleitung	274
2. Kooperation und Führungsaufgabe	276
3. Machtspezifische Kooperationsformen	279
4. Kriterien kooperativen Verhaltens	282
4.1 Kooperatives Engagement	283
4.2 Kommunikation	283
4.3 Gruppengröße	283
4.4 Entscheidungsöffentlichkeit	284
4.5 Verhaltenserwartung	284
4.6 Moralische Appelle	284
5. Diskussion und Kritik der Kooperationsförderungspraxis	285
6. Ausblick	289

Kurzbiographie der Autoren	291
Literaturverzeichnis	295
Stichwortverzeichnis	327