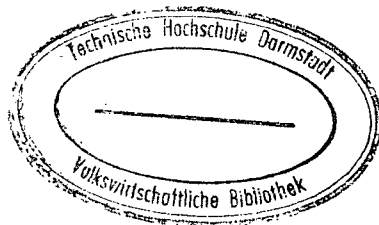


Norbert Linn

# Die Implementierung vertikaler Kooperationen

Theoretische Konzeption  
und erste empirische Ergebnisse  
zum Prozeß der Ausgliederung  
logistischer Teilaufgaben



**PETER LANG**

Frankfurt am Main · Bern · New York · Paris

**INHALTSVERZEICHNIS*****A) Grundlagen und Aufbau der Arbeit***

1	<i>Problemstellung und Zielsetzung</i>	1
2	<i>Theoretische Grundlagen</i>	3
2.1	Zur Forschungsstrategie	3
2.2	Die sozio-emotionale Ebene des Kooperationsprozesses	4
2.2.1	Kritik der Anreiz-Beitrags-Theorie	4
2.2.2	Eine individualzentrierte Sichtweise des Kooperationsprozesses	9
3	<i>Aufbau der Arbeit</i>	12

***B) Empirische Analyse der Determinanten  
der organisationalen Kooperationsbereitschaft***

1	<i>Ergebnisse der allgemeinen Kooperationsforschung</i>	14
1.1	Konstitutive und nicht-konstitutive Merkmale des Kooperationsbegriffs	15
1.1.1	Art der Zusammenarbeit	19
1.1.2	Kooperationsgegenstand	20
1.1.3	Selbständigkeit der Partner	21
1.1.4	Freiwilligkeit	22
1.1.5	Ziele von Kooperationen	23
1.1.6	Rechtliche Ausgestaltung und Zulässigkeit, Dauer und Subjekte der Kooperation	23
1.2	Definitionsvorschlag und Abgrenzung	24
1.3	Organisationale Kooperationsbereitschaft: Voraussetzungen und Hemmnisse für Kooperationen	26
1.3.1	Objektive Voraussetzungen und Hemmnisse	26
1.3.2	Subjektive Voraussetzungen und Hemmnisse	29
2	<i>Vertikale Kooperationen in der Logistik: Empirische Überprüfung der Determinanten der organisationalen Kooperationsbereitschaft</i>	31
2.1	Kooperationen in der Logistik	31
2.2	Bedingungen der Kooperation: Determinanten der organisationalen Kooperationsbereitschaft	37
2.2.1	Modell der organisationalen Kooperationsbereitschaft	37
2.2.2	Hypothesen zur organisationalen Kooperationsbereitschaft	42
2.2.3	Operationalisierung	43

2.3	<b>Empirische Analyse der Determinanten der organisationalen Kooperationsbereitschaft</b>	46
2.3.1	Vorbemerkungen zur Auswertung	46
2.3.2	Interne strukturelle Determinanten	49
2.3.3	Externe strukturelle Determinanten	51
2.3.4	Anreiz-Beitrags-Faktoren	51
2.3.5	Beurteilung des Partners	54
2.3.6	Allgemeine Reorganisationsbereitschaft	55
2.3.7	Kooperationsbereitschaft und Kooperationsintensität	56
3	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse</b>	56

### ***C) Entwicklung des Bezugsrahmens***

1	<b><i>Ansätze und Ergebnisse der Implementierungsforschung</i></b>	58
1.1	<b>Grobklassifikation der Implementierungstheorien</b>	59
1.1.1	Untersuchungsgegenstände	60
1.1.2	Implementierungsobjekte	61
1.1.3	Aktoren und Betroffene	62
1.1.4	Forschungsdesigns	63
1.2	<b>Ergebnisse der Implementierungsforschung</b>	65
1.2.1	Die abhängigen Variablen	66
1.2.2	Die unabhängigen Variablen: Determinanten erfolgreicher Implementierungen	68
1.2.2.1	Personenspezifische Einflußgrößen	68
1.2.2.2	Gruppenspezifische Einflußgrößen	71
1.2.2.3	Organisationsspezifische Einflußgrößen	72
1.2.2.4	Prozeßspezifische Einflußgrößen	73
1.2.2.5	Objektspezifische Einflußgrößen	75
1.2.3	Wirkungszusammenhänge zwischen den Variablen: Modellstrukturen	77
1.3	<b>Zur Übertragbarkeit der Ergebnisse der Implementierungsforschung</b>	83
2	<b><i>Psychologische Grundlagen des Bezugsrahmens</i></b>	92
2.1	Die Theorie der begründeten Aktion und die Einstellungs-Verhaltens-Hypothese	92
2.2	<b>Motivationstheoretische Grundlagen zur Erklärung der Einstellungsbildung</b>	98
2.2.1	Erwartungs-mal-Wert-Modelle in der Motivationspsychologie	99
2.2.2	Das Instrumentalitätsmodell von Vroom	102
2.2.3	Transposition des Instrumentalitätsmodells auf das Problem 'Implementierung'	105
2.3	<b>Reduktion des Vroom'schen Instrumentalitätsmodells</b>	106
2.3.1	Antizipation der Konsequenzen der Kooperation: Das Person-Environment-Fit-Modell	107
2.3.2	Auswahl der Handlungsalternativen zur Beeinflussung der Konsequenzen der Kooperation: Das Coping-Modell von Lazarus	109
2.4	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse und Präsentation der ersten Modellstruktur</b>	114

3	<i>Präzisierung der Komponenten des Bezugsrahmens</i>	116
3.1	Macht und Widerstandsverhalten	116
3.1.1	Grundlagen zur Machtproblematik	116
3.1.2	Machtausübungsmöglichkeiten: Determinanten der individuellen Macht	118
3.1.3	Machtausübungsfähigkeiten: Das Bedürfnis nach Macht	121
3.2	Präzisierung der Determinante 'subjektive Person'	122
3.2.1	Persönlichkeit und Verhalten	123
3.2.2	Rigide versus flexible Person und Verhalten	124
3.2.3	Verhaltenswirksamkeit kognitiver Strukturen	126
3.3	Präzisierung der Determinante 'subjektive Situation'	129
3.3.1	Die subjektive Situation in der Entscheidungstheorie und der Arbeitswissenschaft	129
3.3.2	Die antizipierte subjektive Situation 'Kooperation'	131
3.3.3	Bedrohungspotential der antizipierten Konsequenzen	134
3.4	Präzisierung der Determinante 'subjektive Norm'	138
3.4.1	Einfluß der Gruppe auf das Verhalten von Individuen	138
3.4.2	Einfluß der Gruppe auf ihre Repräsentanten	142
3.5	Konflikte im Reorganisationsprozeß	144
3.5.1	Definition, Ursachen und Typen von Konflikten	146
3.5.2	Konfliktanalyse anhand ausgewählter Analyseeinheiten	151
3.5.3	Konflikte als Resultante individuellen Widerstandsverhaltens	154

***D) Explorative empirische Überprüfung  
des Modells***

1	<i>Der Bezugsrahmen im Gesamtzusammenhang</i>	157
1.1	Das Implementierungsmodell	157
1.2	Hypothesenbildung	160
1.3	Operationalisierung	161
2	<i>Vorgehen bei der Datengewinnung und -auswertung</i>	166
2.1	Datengewinnung	166
2.2	Datenauswertung	167
3	<i>Ergebnisse</i>	168
3.1	Zur Situation der reorganisierenden Unternehmen	168
3.1.1	Allgemeine Strukturmerkmale der befragten Unternehmen	168
3.1.2	Kooperationsprozeßspezifische Merkmale	173
3.2	Zur Person des Gegners	176
3.2.1	Kognitive Struktur und Bedrohungspotential der antizipierten subjektiven Situation	176
3.2.2	Machtposition und Machtstreben	179
3.3	Zum Verhalten des Gegners	186
3.3.1	Widerstand im Kooperationsprozeß	186
3.3.2	Determinanten individuellen Widerstands	188

## XII

3.4	Zu den Konsequenzen des Verhaltens: Konflikt und Akzeptanz	192
3.4.1	Konflikte im Kooperationsprozeß	192
3.4.2	Akzeptanz der Kooperation	197
3.4.2.1	Benutzung, Stabilität, Zufriedenheit und Zielerreichung	197
3.4.2.2	Determinanten der Akzeptanz	201
4	Zusammenfassung der Ergebnisse und Revision des Modells	206

<b>E)</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick</b>	<b>213</b>
-----------	-------------------------------------	------------

### **F) Verzeichnisse**

1	Abbildungsverzeichnis	217
2	Tabellenverzeichnis	219
3	Literaturverzeichnis	221

### **G) Anhang**

<b>A</b>	<b>Dokumentation der empirisch bestätigten Einzelfaktoren der Implementierungsforschung</b>	<b>232</b>
A1	Personenspezifische Einzelfaktoren	232
A2	Gruppenspezifische Einzelfaktoren	234
A3	Organisationspezifische Einzelfaktoren	234
A4	Prozeßspezifische Einzelfaktoren	236
A5	Objektspezifische Einzelfaktoren	238
<b>B</b>	<b>Der Fragebogen</b>	<b>239</b>