

# Inhaltsübersicht

Geleitwort . . . . .	5
Vorwort . . . . .	7
Morton Deutsch, New York <i>Fünzig 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 Spieleexperimente . . . . .	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 konziliantem 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