

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einführung in den Problemkreis und Gang der Untersuchung	1
1. Konflikte in Betriebswirtschaften	11
1.1 Rollentheoretische Systematik betrieblicher Konflikte (Intrarollenkonflikte - Interrollenkonflikte - Trägerrollenkonflikte - Rollenüberlastung - Rollenmehrdeutigkeit - Rollendruck)	17
1.2 Die Antezedenzbedingungen von Konflikten	26
1.2.1 Die objektiven Antezedenzbedingungen betrieblicher Konflikte (Zielinkompatibilität - Ressourcenverteilung - Abhängigkeit der Aktivitäten)	27
1.2.2 Die subjektiven Antezedenzbedingungen betrieblicher Konflikte	35
1.2.2.1 Das individuelle Entscheidungsverhalten als Konfliktbedingung	36
1.2.2.2 Die Motivation des Individuums als Konfliktbedingung	39
1.3 Zur Abgrenzung betrieblicher Konflikte	50
1.4 Zur Verhaltenswirkung des Konfliktpotentials (verdecktes Konfliktverhalten - offenes Konfliktverhalten - Konfliktumleitung)	52
2. Leistung in Betriebswirtschaften	59
2.1 Zum betriebswirtschaftlichen Leistungsbegriff	59
2.2 Die Entstehung betrieblicher Leistungen	61
2.3 Der individuelle Leistungsentstehungsprozeß	66
2.3.1 Die Leistungsbereitschaft	70
2.3.1.1 Die Erwartungsalenztheorien als Erklärung der Leistungsbereitschaft	73

	Seite
2.3.1.2 Die Attribuierungstheorie als weiter- gehender Erklärungsansatz der Leistungsbereitschaft	78
2.3.2 Das Leistungsvermögen	87
2.3.3 Ein individuelles Leistungsverhaltensmodell	90
2.4 Der betriebliche Leistungsentstehungsprozeß	92
2.4.1 Die betriebliche Leistung als Koordination der Einzelleistungen	92
2.4.2 Die Effektivität betriebswirtschaftlicher Organisationen	96
2.4.3 Ein Modell der betrieblichen Leistungsentstehung	101
3. Grundlagen eines Leistungswirkungsmodells betrieblicher Konflikte	104
3.1 Die Leistungswirkungen des verdeckten Konfliktverhaltens (Verdrängung - Vergessen - Regression - Identifikation - Projektion - Abschalten)	104
3.2 Zur Leistungswirkung offenen Konfliktverhaltens	110
3.3 Die Leistungswirkungen der Konfliktumleitung	114
3.4 Ein Leistungswirkungsmodell betrieblicher Konflikte	115
4. Hypothesen über die Wirkung betrieblicher Konflikte auf die individuelle Leistung	117
4.1 Leistungswirkungen auf Grund der Beitragsforderungen der Organisation gegenüber dem Individuum	117
4.1.1 Die Bedeutung von Erfolg und Mißerfolg für die individuelle Leistung	119
4.1.2 Die Leistungswirkungen vor/während der Beitragserstellung durch das Individuum	122
4.1.3 Konflikte nach der Leistungserstellung und ihre Leistungswirkungen	130
4.1.3.1 Die Überschneidung von externer und interner Kontrolle als Konfliktursache	135

	Seite
4.1.3.2 Die Theorie der kognitiven Dissonanz als Erklärung der Leistungswirkungen betrieblicher Konflikte nach der Leistungserstellung	135
4.2 Die Leistungswirkungen von Konflikten, die auf Grund der betrieblichen Anreizverteilung entstehen	144
4.2.1 Die monetären Anreize als Ursache betrieblicher Konflikte	145
4.2.1.1 Verteilungskonflikte auf der Individualebene	147
4.2.1.2 Verteilungskonflikte der Tarifvertragsparteien	150
4.2.2 Konflikte auf Grund der Verteilung sozialer Anreize	151
4.3 Die individuellen Leistungswirkungen betrieblicher Konflikte, die auf Grund organisationaler Strukturierung entstehen	154
5. Hypothesen zur Wirkung betrieblicher Konflikte auf die Bedingungen der Gesamtleistung einer Betriebswirtschaft	163
5.1 Die Beeinflussung der <u>Koordination</u> durch betriebliche Konflikte	163
5.2 Die Beeinflussung der <u>Anpassungsfähigkeit</u> der Organisation durch betriebliche Konflikte	168
5.3 Die Beeinflussung der <u>Integrationsfähigkeit</u> der Organisation	172
5.4 Die Wirkung betrieblicher Konflikte auf die <u>Wirtschaftlichkeit</u>	176
5.4.1 Kosten und Nutzen betrieblicher Konflikte	179
5.4.2 Ein kostenorientiertes formales Modell zur Beurteilung betrieblicher Konflikte	193
6. Schlußbemerkungen	190
Literaturverzeichnis	IV
Stichwortverzeichnis	XXXVIII