

Weiterbringer - News aus der Neurowissenschaft!

Konflikte als Chance: Entscheidungsfindung neu gedacht.

Einleitung

Konflikte in Organisationen sind unvermeidlich, da sie aus unterschiedlichen Zielen, Interessen und Perspektiven der beteiligten Personen und Gruppen entstehen. Die vorliegende Studie beleuchtet diese Dynamik und zeigt, wie Konflikte die Entscheidungsfindung in Organisationen beeinflussen können. Sie stützt sich auf die Carnegie-Perspektive, die Organisationen als Systeme beschreibt, in denen interdependente Akteure mit begrenztem Wissen und unterschiedlichen Zielen agieren. Ziel der Studie ist es, Mechanismen aufzuzeigen, die Organisationen trotz Konflikten effektive Entscheidungen ermöglichen.

Hauptaspekte der Untersuchung

Die Forscher haben untersucht, wie Organisationen mit zwei zentralen Herausforderungen umgehen: dem Inhalt von Konflikten (z. B. Zielkonflikte, Ressourcenknappheit) und den Prozessen, durch die Konflikte gemanagt werden.

Zu den Schwerpunkten gehören:

- Zielkonflikte: Organisationen verfolgen oft mehrere, teils widersprüchliche Ziele, die Entscheidungen erschweren.
- Entscheidungsprozesse: Die Studie analysiert, wie Organisationen Prioritäten setzen, Ressourcen allokalieren und Koalitionen bilden, um Konflikte zu moderieren.

Die Untersuchung hebt hervor, dass Konflikte nicht als Problem, sondern als treibende Kraft für Innovation und organisatorisches Lernen betrachtet werden können. Sie fordert Organisationen dazu auf, dynamische und flexible Ansätze zu entwickeln, um mit Spannungen produktiv umzugehen.

Ergebnisse

Die Studie zeigt, dass Organisationen nicht darauf abzielen sollten, Konflikte vollständig zu beseitigen. Stattdessen sind Mechanismen erforderlich, um Konflikte in produktive Bahnen zu lenken. Zu den empfohlenen Ansätzen gehören:

1. Sequenzielle Zielverfolgung: Ziele werden nacheinander anstatt gleichzeitig verfolgt, um Spannungen zu reduzieren.
2. Dezentralisierung: Entscheidungen werden auf mehrere Ebenen verteilt, um lokale Konflikte direkt anzugehen.
3. Ressourcenpuffer: Finanzielle und personelle Reserven helfen, kurzfristige Spannungen zu überbrücken.
4. Koalitionsbildung: Gruppen mit ähnlichen Interessen arbeiten zusammen, um Lösungen zu finden.

Die Studie argumentiert, dass Organisationen durch diese Strategien effizient und handlungsfähig bleiben, selbst wenn Spannungen bestehen.

Bedeutung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie liefern wichtige Impulse für die Praxis: Führungskräfte sollten Konflikte als natürlichen Bestandteil der Organisationskultur akzeptieren und Instrumente zur Moderation etablieren. Insbesondere wird betont, dass flexible Entscheidungsprozesse und adaptive Strukturen entscheidend sind, um mit dynamischen und oft unvorhersehbaren Konflikten umzugehen. Auf diese Weise können Organisationen nicht nur effektiver arbeiten, sondern auch aus Konflikten lernen und sich weiterentwickeln.

Quellenangabe

Halevy, N., & Desai, S. D. (2023). Inhalt und Prozess: Organisatorischer Konflikt und Entscheidungsfindung. *Frontiers in Psychology*.