

Kapitel 24

Einflusskompetenz, Konflikte, Mikropolitik

Gerhard Blickle und Marc Solga

Inhaltsübersicht

Überblick	985	24.2.2	Konfliktentstehung und Konflikt- verlauf	997	
24.1	Einflusskompetenz	986	24.2.3	Die Folgen sozialer Konflikte	1004
24.1.1	Das Kompetenzmodell	987	24.3	Mikropolitik	1008
24.1.2	Beziehung zu anderen Konstruk- ten und beruflichen Kriterien	988	24.3.1	Manifestationen von Mikropolitik ..	1009
24.1.3	Handlungsregulatorische Effektivität von Einfluss- kompetenz	991	24.3.2	Bedingungen für und Ursachen von Mikropolitik	1011
24.1.4	Konsequenzen für die Personal- auswahl	993	24.3.3	Wahrnehmung von Mikropolitik ...	1013
24.2	Konflikte	994	Tipps für die Praxis	1016	
24.2.1	Konflikttypen und Konflikt- verhalten	995	Lernquiz	1018	
			Übung	1020	
			Weiterführende Literatur	1020	
			Literatur	1020	

Überblick

Das vorliegende Kapitel ist den Themen *Einflusskompetenz*, *Konflikte* und *Mikropolitik* gewidmet. Dass Menschen einander zu beeinflussen versuchen – also ihr Handeln darauf ausrichten, dem Denken, Fühlen und Verhalten anderer eine bestimmte Richtung zu geben – gehört zum Alltag des Arbeits- und Organisationslebens. Das Vermögen, auf Interaktionspartner wirksam Einfluss zu nehmen, sog. Einflusskompetenz, ist für den beruflichen Erfolg eines Menschen von Bedeutung. Soziales Einflussnehmen wird als *politisches* Handeln bezeichnet, wenn es darauf ausgerichtet ist, *eigene* Interessen durchzusetzen oder abzusichern. Ziel ist es dabei oft, Widerstand und offene Konflikte zu vermeiden. Um diesen Aspekt zu betonen, wird gelegentlich von *Mikropolitik* gesprochen (Neuberger, 1995). Konflikte entstehen, wenn Organisationsmitglieder ihre Überzeugungen als unvereinbar und ihre Interessen als bedroht erleben. Konflikte können – je nachdem, wie wichtig es den Parteien ist, sich in der Sache durchzusetzen, und wie groß zugleich die Bereitschaft ist, auch die Interessen der Gegenseite zu achten – sehr unterschiedlich verlaufen und mit sehr unterschiedlichen Konsequenzen verbunden sein.