

Das Konfliktverhalten ehrenamtlich Tätiger in Parteien

Sarah Zwick, Birgit Baudrexl, Kerstin Pöppel, Diana Boden, Cathrin Zügner
 Universität Regensburg, Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie, Prof. Dr. Helmut Lukesch



Ziel dieser Untersuchung war es, das Konfliktverhalten ehrenamtlich Tätiger in Parteien (aktive Mitglieder der CSU und SPD) zu untersuchen.

Dazu wurde ein Szenariofragebogen entwickelt, in dem acht parteispezifische Konfliktsituationen der Konflikttypen Ziel-, Beziehungs-, Erreichungs- und Verteilungskonflikt nach Rüttinger und Sauer (2000) dargestellt wurden.

Zu jeder Konfliktsituation wurden vier Reaktionsmöglichkeiten gegenüber dem Konfliktgegner formuliert, entsprechend den vier Konfliktstilen „Vermeiden“, „Nachgeben“, „Durchsetzen“ und „Gemeinsam Lösen“ des Dual-Concern-Modells (Rubin, Pruitt & Kim, 1994). Jede Reaktionsmöglichkeit musste vom Probanden hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, mit der er dieses Verhalten in der jeweiligen Situation zeigen würde, eingeschätzt werden.

Zusätzlich wurde das beabsichtigte Konfliktverhalten mit dem ROCI-II-D (Rahim, 1983; Bisky & Wülker, 2000) erfasst.

Abbildung 1 zeigt die Komponenten des Fragebogens:

Für die vier Konflikttypen wurden jeweils zwei konkrete Situationen formuliert und für jede Situation vier passende Reaktionsmöglichkeiten (Items) im Sinne der Konfliktstile beschrieben.



Abbildung 1: Komponenten des Fragebogens: Konfliktsituationen nach Rüttinger & Sauer (2000), Konfliktstrategien nach Rubin, Pruitt & Kim (1994)

Abbildung 2 zeigt exemplarisch eine Situation (einen der beiden Verteilungskonflikte) aus dem Szenariofragebogen und aus den vier dazugehörigen Reaktionsmöglichkeiten das Item „Durchsetzen“.

Bitte stellen Sie sich folgende Situation vor:

Im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einer Partei werden zunehmend auch spezielle Medienkompetenzen und rhetorische Fähigkeiten gefordert. Diesbezüglich werden in regelmäßigen Abständen Seminare angeboten. Weder Sie noch Ihr Kollege haben bislang an einem solchen Seminar teilgenommen. Nächste Woche besteht wieder eine Teilnahmeöglichkeit, allerdings ist nur noch ein Platz frei. Sie und Ihr Kollege haben Interesse angekündigt.

Es geht in dieser Konfliktsituation um die Entscheidung, wer von beiden die begehrte Sache erhält.

Die Zahlen 1-5 haben folgende Bedeutung:

1 = sehr unwahrscheinlich, 2 = eher unwahrscheinlich, 3 = könnte sein
 4 = ziemlich wahrscheinlich, 5 = sehr wahrscheinlich

In dieser Konfliktsituation können verschiedene Strategien eingesetzt werden. Wie wahrscheinlich würden Sie mit folgender Strategie reagieren?

Strategie 1: Ich möchte meine rhetorischen Fähigkeiten verbessern und dafür kommt eben für mich nur dieser Termin in Frage. Das muss er einfach einsehen.	1 2 3 4 5
--	-----------

Abbildung 2: Beispiel aus dem Szenariofragebogen mit einer von vier Konfliktstrategien

Untersuchungsteilnehmer waren 98 ehrenamtliche Parteimitglieder, davon 50 Mitglieder der CSU (23 F., 37 M., Alter in J. M=31.86 SD=10.37) und 48 Mitglieder der SPD (18 F., 30 M., Alter in J. M=37.15 SD=12.11). Die Dauer der Parteizugehörigkeit reichte bei der CSU von 0.5 bis 26 Jahren (M=8.15 J. SD=6.02) bei der SPD von 1 bis 38 Jahren (M=12.21 J. SD=9.02).

Sowohl der Parteienfragebogen als auch der um die Skala „Kompromiss“ gekürzte ROCI-II-D wurden z. T. persönlich verteilt, der Großteil jedoch per Post und E-Mail verschickt. Die Rücklaufquote (innerhalb eines Zeitraums von insgesamt vier Wochen) betrug 64.5 %.

Entwicklung des Szenariofragebogens

Für den vorliegenden Szenariofragebogen wurden zunächst mehrere ehrenamtliche Mitglieder von SPD und CSU nach Konfliktsituationen befragt, die sie innerhalb der Partei erlebt haben. Aus den erhaltenen Situationen wurden drei Konfliktsituationen je Konflikttyp (Ziel-, Erreichungs-, Verteilungs-, Beziehungskonflikt) ausgewählt und als dyadische Interaktionen mit gleichgestellten Kontrahenten aus der Perspektive des Befragten formuliert. Zu jeder Situation wurden entsprechend der vier Konfliktstile „Vermeiden“, „Nachgeben“, „Durchsetzen“ und „Gemeinsam Lösen“ Fragebogen-Items zum möglichen Konfliktverhalten entwickelt. Nach einer Expertenprüfung sowie einer den Rückmeldungen entsprechenden Überarbeitung der Situationen und Fragebogen-Items wurden acht Konfliktsituationen ausgewählt, die als besonders treffend für den jeweiligen Konflikttyp erschienen.

Skalenanalyse

Folgende Cronbach Alpha-Koeffizienten der Skalen liegen vor: „Vermeiden“ $\alpha = .58$, „Nachgeben“ $\alpha = .56$, „Durchsetzen“ $\alpha = .61$ und „Gemeinsam Lösen“ $\alpha = .75$. Für die Durchführung von Gruppenvergleichen kann somit eine ausreichende **interne Konsistenz der Skalen** (Lienert & Raatz, 1998, S. 269) angenommen werden.

Korrelationen des Szenariofragebogens mit dem ROCI-II-D

konnte bei den Skalen „Vermeiden“ ($r = -.24$, $p = .02$) und „Gemeinsam Lösen“ ($r = .29$, $p = .00$) nachgewiesen werden. Bei den Skalen „Nachgeben“ ($r = .05$, $p = .66$) und „Durchsetzen“ ($r = .00$, $p = .99$) keine Zusammenhänge festgestellt werden.

Fragestellungen

Bei den Fragestellungen

Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern?

Gibt es Unterschiede zwischen den Parteien?

Gibt es Unterschiede bzgl. der Mitgliedschaftsdauer?

konnten in Bezug auf das selbst eingeschätzte Konfliktverhalten keine signifikanten Ergebnisse gefunden werden. Es zeigten sich also über alle Konfliktstile hinweg weder Geschlechtsunterschiede ($p_{\min} = .38$; $p_{\max} = .71$), noch Unterschiede zwischen SPD und CSU ($p_{\min} = .46$; $p_{\max} = .87$) oder bezüglich der Dauer der Parteimitgliedschaft ($p_{\min} = .06$; $p_{\max} = .22$).

Allerdings besteht ein Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht und der Parteizugehörigkeit bei den Konfliktstilen Nachgeben ($p = .05$) und Vermeiden ($p = .00$). Weibliche CSU-Mitglieder neigen vermehrt zu den Verhaltensstilen „Nachgeben“ und „Vermeiden“ (vgl. Abbildung 3 und 4).

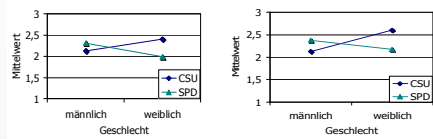


Abbildung 3: Interaktionseffekt „Nachgeben“ Abbildung 4: Interaktionseffekt „Vermeiden“

Bei der Fragestellung,

Gibt es Unterschiede zwischen den Konflikttypen innerhalb der Konfliktstile?

konnte zu den einzelnen Konfliktstilen folgendes festgestellt werden (vgl. Tabelle 1 und Abbildung 5):

Vermeiden: Beim Vergleich der Konflikttypen zeigt sich, dass bei Beziehungskonflikten und Erreichungskonflikten mehr vermeidendes Verhalten gezeigt wird als bei Verteilungs- und Zielkonflikten. Am wenigsten „Vermeiden“ wird von den Befragten bei Zielkonflikten berichtet.

Nachgeben: Bei Beziehungskonflikten und Erreichungskonflikten wird mehr nachgegeben als bei Zielkonflikten.

Durchsetzen: Durchsetzendes Verhalten wird am häufigsten bei Zielkonflikten und am wenigsten bei Beziehungskonflikten gezeigt.

Gemeinsam Lösen: Bei Beziehungskonflikten wird am wenigsten der Konfliktstil „Gemeinsam Lösen“ angewendet.

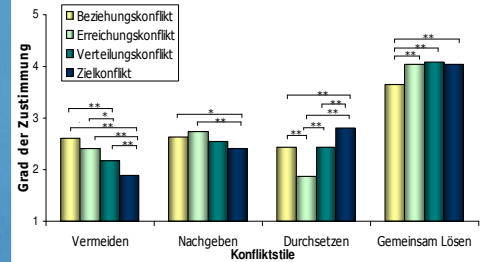


Abbildung 5: Unterschiede innerhalb der Konfliktstile je nach Konflikttyp

Tabelle 1: Unterschiede innerhalb der Konfliktstile je nach Konflikttyp

	Vermeiden		Nachgeben		Durchsetzen		Gemeinsam Lösen	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Beziehungskonflikt	2.44	1.04	2.58	0.83	2.34	0.89	3.55	0.94
Erreichungskonflikt	2.29	0.74	2.68	0.86	1.82	0.73	4.03	0.83
Verteilungskonflikt	2.25	0.74	2.54	0.92	2.43	0.76	3.88	0.82
Zielkonflikt	1.90	0.69	2.43	0.70	2.85	0.81	2.89	0.88

Diskussion

Methodische Diskussion

Trotz zweier Überarbeitungen des neu entwickelten Szenariofragebogens konnten nicht für alle vier Skalen zufrieden stellende interne Konsistenzen erreicht werden. Eine methodengeleitete Prüfung der Gütekriterien der einzelnen Items und daraus folgende Veränderungen bei Itemformulierungen sind deshalb zu empfehlen. Zu hinterfragen sind zudem die Nullkorrelationen zwischen ROCI-II-D und dem Szenariofragebogen bei den Skalen „Nachgeben“ und „Durchsetzen“. Dies könnte unter anderem daran liegen, dass der ROCI-II-D im Gegensatz zum Szenariofragebogen die Situation als wichtige Variable nicht erfasst, die nach Deutsch (1976) aber mit berücksichtigt werden sollte.

Diskussion der Ergebnisse

Es sind Interaktionseffekte von Geschlecht und Parteizugehörigkeit vorhanden. Die weiblichen CSU-Mitglieder neigen vermehrt zu den passiven Konfliktstilen „Vermeiden“ und „Nachgeben“. Dies lässt vermuten, dass in der CSU ein eher frauenelles Rollenverständnis vorherrscht. Der vorgesehene Frauenanteil in Parteiämtern und Mandaten ist z.B. bei der CSU um ca. 8% geringer als in der SPD (Appelt, Jurosch & Resch, 2003). Aber auch in der Familienpolitik wird trotz der anstehenden Reformen auf eine traditionelle Rollenverteilung hingewiesen (Haacke, 2007).

Die Konfliktstile „Vermeiden“ und „Nachgeben“ finden bei Zielkonflikten am wenigsten, der Konfliktstil „Durchsetzen“ am meisten Zustimmung. Einmal gesteckte Ziele ist man in der Regel auch bestrebt zu erreichen. Vermeidendes und nachgebendes Verhalten wird am meisten bei Erreichungs- und Beziehungskonflikten gezeigt. Diese Tendenz zu eher passiven Konfliktstilen kann dadurch begründet werden, dass bei Beziehungskonflikten die auch künftig erforderliche Zusammenarbeit mit dem anderen nicht gefährdet werden soll. Bei Erreichungskonflikten herrscht bereits Einigkeit über das Ziel und es geht nur noch um die Methode der Umsetzung. Dies zeigt sich auch dadurch, dass durchsetzendes Verhalten am wenigsten bei Erreichungskonflikten zugestimmt wird. Der insgesamt am meisten verwendete Konfliktstil „Gemeinsam Lösen“ wird bei Beziehungskonflikten am wenigsten angewendet. Hier spielt wohl die Bedeutung einer emotionalen Komponente eine wichtige Rolle.

Literatur

Appelt, E., Jurosch, M. & Resch, K. (2003). Autonome Provinz Bozen in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Hrsg.). *Frauen in den Arge-Alp-Ländern. Eine Studie über die rechtliche und faktische Situation der Frauen in den Arge-Alp-Ländern*. Bozen: Grafische Betriebe, Tazzolo, Lelles (Ed.).

Bisky, W. & Wülker, A. (2000). *Konfliktstile: Adaptation und Erprobung des Rahim Organizational Conflict Inventory (ROCI-2)*. Berichte aus dem Psychologischen Institut IV: Universität Münster.

Deutsch, M. (1976). *Konfliktregelung: konstruktive und destruktive Prozesse*. München: Ernst Reinhardt.

Haacke, E. (2007). *Das Wettrennen geht weiter: Familienpolitik Vom Wahlkampfthema zum Dauerbrenner*. In den Parteien 14. Jahrbuch Wettbewerbs und die Frauen erbsenamt. Das Parlament, 07. SPD. <http://www.bundestag.de/depapament2007/07/Thema/13839883.html>

Lienert, G. & Raatz, J. (1998). *Teststatistik und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.

Rahim, M.A. (1983). *A measure of styles of handling interpersonal conflict*. *Academy of Management Journal*, 26, 368-376.

Rubin, J. Z., Pruitt, D. G. & Kim, S. H. (1994). *Social Conflict: Escalation, Stalemate and Settlement* (2. Aufl.). New York: McGraw-Hill.

Rüttinger, B. & Sauer, J. (2000). *Konflikt und Konflikte. Kritische Situationen erkennen und bewältigen*. Leonberg: Rosenberger Verlag.

Kontakt

Sarah Zwick, cand.-Dipl.-Psych. sarah-zwick@web.de
 Birgit Baudrexl, cand.-Dipl.-Psych. birgit.baudrexl@gmx.de
 Kerstin Pöppel, cand.-Dipl.-Psych. kerstin.poeppel@gmx.de
 Diana Boden, diana.boden@gmx.de
 Cathrin Zügner, Dipl.-Psych. cathrin.zuegner@psychologie.uni-regensburg.de

Poster präsentiert auf der 11. Tagung der Fachgruppe Sozialpsychologie in Freiburg, September 2007