



Ergebnisse zur deutschen Version des Konfliktfragebogens ROCI-II-D

Silke Weisweiler, Cathrin Zügner, Helmut Lukesch & Marianne Hammerl
Institut für Psychologie, Universität Regensburg

Vorgelegt werden die **Ergebnisse der Skalenanalyse der deutschen Adaptation des Konfliktfragebogens ROCI-II** basierend auf den Angaben von 360 Mitarbeitern aus verschiedenen Organisationen, die ihr beabsichtigtes Konfliktverhalten gegenüber hierarchisch gleichgestellten Kollegen einschätzten. Es werden **Empfehlungen für die Anwendung der deutschen Version** formuliert.

Struktur des ROCI-II

Mit dem Rahim Organizational Conflict Inventory (ROCI-II; Rahim, 1983) können durch das Rating von 28 Items **fünf Verhaltensabsichten zur Konfliktbehandlung** erfasst werden:

- (1) **Vermeiden** einer Auseinandersetzung,
- (2) **Nachgeben** gegenüber dem Gegner,
- (3) **Durchsetzen** der eigenen Ziele,
- (4) Erarbeiten einer **gemeinsamen Lösung**,
- (5) Entwickeln eines **Kompromisses**.

Der Struktur des Fragebogens liegt das Dual-Concern Modell (Rubin, Pruitt & Kim, 1994) zugrunde.

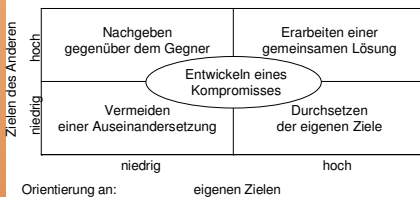


Abbildung 1: Konfliktstrategien im Dual-Concern-Modell (nach Rahim, 1983)

Aufgrund der Annahme, dass das beabsichtigte Konfliktverhalten je nach Position des Konfliktgegners variiert, erstellte Rahim (1983) drei Varianten des Fragebogens: (1) für Konflikte mit Vorgesetzten, (2) mit unterstellten Mitarbeitern und (3) mit hierarchisch gleichgestellten Kollegen. Die Items der drei Instrumente sind identisch, sie unterscheiden sich lediglich in der Bezeichnung des Konfliktgegners. Vor allem die Version (3) zur Erfassung des Konfliktverhaltens mit Gleichgestellten fand häufig Anwendung in Forschungsarbeiten. Diese wurde von Bilsky und Wülker (2000) ins Deutsche übersetzt (ROCI-II-D) und hinsichtlich der klassischen Testgütekriterien überprüft. Allerdings wurden fast ausschließlich studentische Stichproben herangezogen.

Stichprobe

Im Rahmen von Interventionsstudien bearbeiteten 360 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Organisationen die Version des ROCI-II-D zur Erfassung von Konfliktverhalten gegenüber gleichgestellten Kollegen. Die Personen waren zwischen 17 und 60 Jahren alt ($M = 35.44$, $SD = 9.65$), es nahmen 238 Frauen und 120 Männer teil (zwei fehlende Angaben). Der Großteil (49.20 %) hatte einen Realschulabschluss, 36.60 % mindestens Abitur.

Skalenanalyse

Für jedes Item wurde auf einer Skala von 1 bis 5 das Ausmaß an Ablehnung bzw. Zustimmung angegeben. Tabelle 1 zeigt die **Skalenkennwerte**.

Tabelle 1: Skalenkennwerte

	M	SD	Min.	Max.
Vermeiden	2.83	0.87	1.00	5.00
Nachgeben	3.47	0.54	1.67	5.00
Durchsetzen	2.72	0.80	1.00	5.00
gem. Lösen	4.06	0.50	2.29	5.00
Kompromiss	3.73	0.59	1.75	5.00

Die **interne Konsistenz der Skalen** kann mit Ausnahme der Skala „Kompromiss“ als zufrieden stellend bezeichnet werden. In Tabelle 2 ist das Cronbach-Alpha für die Befragungsergebnisse der 360 Mitarbeiter angegeben (α_{t1}). Im Anschluss daran nahmen 114 Personen an etwa zweitägigen Kommunikationstrainings teil und füllten den Fragebogen nach circa drei Monaten nochmals aus. Die anhand dieser Daten bestimmte Reliabilität (α_{t2}) entspricht weitgehend den Werten der ersten Befragung.

Tabelle 2: Interne Konsistenz der Skalen

	Anzahl Items	α_{t1}	α_{t2}
Vermeiden	6	.85	.84
Nachgeben	6	.76	.80
Durchsetzen	5	.79	.85
gem. Lösen	7	.83	.77
Kompromiss	4	.60	.53

Cronbach-Alpha, $N(t1) = 360$, $N(t2) = 114$

Zwischen den Skalen des ROCI-II-D bestehen zum Teil hohe **Interkorrelationen** (Tabelle 3).

Tabelle 3: Interkorrelationen der Skalen

	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Vermeiden	.46**	-.18**	-.26**	.14**
(2) Nachgeben		-.09	.11*	.22**
(3) Durchsetzen			.02	.07
(4) gem. Lösen				.28**
(5) Kompromiss				

** $p \leq .01$, * $p \leq .05$, Produkt-Moment-Korrelationen

Um zu prüfen, ob die Item-Skalen-Zuordnung auch für die deutsche Version zutrifft, wurde eine **Hauptkomponentenanalyse** (Varimax-Rotation) durchgeführt. Entsprechend der Originalversion und den Befunden von Bilsky und Wülker (2000) wurden fünf Faktoren extrahiert (Eigenwert ≥ 2.08), die 53.62 % der Gesamtvarianz aufklären. Jedes Item lädt dabei auf den vom Modell vorgesehenen Faktor mit $\geq .47$.

Befunde zu Personenmerkmalen

Es ergeben sich folgende Zusammenhänge zu den Merkmalen Alter, Geschlecht und Bildung:

Mit fortgeschrittenen **Alter** berichten die Befragten, den Konfliktstil „Vermeiden“ weniger häufig zu benutzen als jüngere Teilnehmer ($r = .11$, $p = .03$).

Auch in Bezug auf das **Geschlecht** zeigen sich Unterschiede: Frauen geben an, Auseinandersetzungen in stärkerem Maß zu vermeiden ($F(1,355) = 6.14$, $p = .01$) und verglichen mit Männern eher nachzugeben ($F(1,355) = 7.04$, $p = .01$). Männer setzen sich dagegen signifikant häufiger in Konfliktsituationen durch ($F(1,355) = 8.76$, $p = .00$).

Personen mit höherer **Bildung** benutzen den Konfliktstil „Durchsetzen“ signifikant häufiger als Personen mit niedrigerem Bildungsstand ($r_s = .19$, $p = .00$).

Empfehlungen

Das Konflikt-Inventar ROCI-II-D von Rahim (1983) kann auch in der deutschen Version (Bilsky & Wülker, 2000) gut zur Erfassung des Konfliktverhaltens von Personen in Organisationen angewendet werden. Die 5-Faktoren-Struktur des Fragebogens kann statistisch abgebildet werden.

Allerdings ist ersichtlich, dass die Skala „Kompromiss“ einerseits geringe Reliabilitäten aufweist und andererseits hoch mit der Skala „gemeinsam Lösen“ korreliert. Insofern stellt sich die Frage nach dem inhaltlichen „Mehrwert“ dieser Skala. Für den praktischen Einsatz des Fragebogens ist aufgrund dieser Befunde abzuwägen, ob die Skala „Kompromiss“ beibehalten werden soll. Eine 4-Skalen-Lösung ohne den Stil „Kompromiss“ wäre zudem konform mit Befunden, in welchen die Differenzierung zwischen den beiden Stilen „Erarbeiten einer gemeinsamen Lösung“ und „Entwickeln eines Kompromisses“ in Frage gestellt wird (z. B. Rubin et al., 1994; van de Vliert, 1990; van de Vliert & Kabanoff, 1990).

Literatur

- Bilsky, W., & Wülker, A. (2000). *Konfliktstile: Adaptation und Erprobung des Rahim Organizational Conflict Inventory (ROCI-II)*. Berichte aus dem Psychologischen Institut IV, Universität Münster.
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26, 368-376.
- Rubin, J. U., Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (1994). *Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Van de Vliert, E. (1990). Sternberg's style of handling interpersonal conflict: A theory-based reanalysis. *International Journal of Conflict Management*, 1, 69-80.
- Van de Vliert, E., & Kabanoff, B. (1990). Toward theory-based measures of conflict management. *Academy of Management Journal*, 33, 199-209.

Kontakt

Dipl.-Psych. Silke Weisweiler, M.A.
silke1.weisweiler@psychologie.uni-regensburg.de

Dipl.-Psych. Cathrin Zügner
cathrin.zuegner@psychologie.uni-regensburg.de

Posterpräsentation auf dem 45. Kongress der DGPs in Nürnberg, September 2006