

# Rollen und Rollenkonflikte

Zeiteinheit 5

# Agenda

I. Einführung

II. Wissenscheck

III. Einleitung Studie

IV. Beantwortung der Leitfragen

- 1) Begrifflichkeiten
- 2) Forschungsfrage, Hypothesen
- 3) Durchführung Studie
- 4) Ergebnisse
- 5) Kritik der Autoren

# I) Einführung

## Soziale Rolle

- Innerhalb einer Gruppe geteilte Erwartungen, die definieren, wie sich Personen in der Gruppe verhalten sollen
- Rolle: Erwartungen, die an Inhaber der Position von außen gestellt werden
- z.B. Elternteil



# I) Einführung

## Position

- Funktion einer Person innerhalb einer Gruppe
- klare und objektive Bestimmung
- z.B. Lehrer



# I) Einführung

- gemeinsames Verständnis von Verhalten des Positionsinhabern orientiert sich an sozialen Normen innerhalb einer Gruppe, die allgemein festlegen, wie sich die Gruppenmitglieder zu verhalten haben
- Person, die die Position ausfüllt ist austauschbar,  
→ Rollenerwartungen an Positionsinhaber werden gestellt → Position wird charakterisiert, aber nicht einzelner Mensch
- Funktion solcher sozialer Rollen besteht darin, das Zusammenspiel der einzelnen Gruppenmitglieder zu erleichtern  
→ vereinfachen und standardisieren Handlungsmuster innerhalb der Gruppe

# I) Einführung

- durch soziale Rollen entsteht Klarheit und Vereinfachung
- Konfrontation mit den eigenen Rollen kann als Belastung empfunden werden
- Gefühl der Belastung entsteht dadurch, dass Positionsinhaber durch die an ihn gestellte Rollenerwartung die Denkweisen und Emotionen übergestülpt werden, die er empfinden soll
- Mit Eintritt in eine Gruppe findet im Rahmen der Sozialisation ein Rollenübergang statt
  - Beziehung zwischen dem betroffenen neuen Gruppenmitglied und der Gruppe verändert sich

# Was ist ein Rollenkonflikt ?

- entsteht, wenn Erwartungen / Anforderungen die an eine Rolle gerichtet werden im Widerspruch zueinander stehen
- betroffene Person hat Schwierigkeiten Anforderungen gerecht zu werden

# Arten von Rollenkonflikten

- **Intra-Sender-Konflikt:**

- einzelne Person sendet widersprüchliche Signale an Rolleninhaber
- Rolleninhaber muss sie in Einklang bringen

- **Inter-Sender-Konflikt:**

- in Konflikt stehende Erwartungen mehrerer Personen an Rolleninhaber

- **Inter-Rollen-Konflikt:**

- Führungskraft übernimmt auch in anderen sozialen Systemen Rollen, die mit Erwartungen an die Führungsperson kollidieren können



- **Personen-Rollen-Konflikt:**


- Rolleninhaber ist Mensch mit eigenen Wertvorstellungen und Überzeugungen
- wird nicht nur von außen bestimmt
- Konflikt entsteht, wenn innere Überzeugungen nicht mit Erwartungen von außen übereinstimmen
- Führungskraft wird Verhalten abverlangt, gegen welches sie sich innerlich sträubt

- **Rollen-Ambiguität:**

- Erwartungen an Rolleninhaber werden nicht eindeutig kommuniziert
- es erfolgt eine eigene Auslegung, die konfliktträchtig sein kann

- **Rollen-Überlastung:**

- Anzahl von Erwartungen an Position kann Rolleninhaber überfordern
- unabhängig von widersprüchlichen Erwartungen



## II) Wissenscheck

Aufgabe: Beantwortet die Fragen und findet das Lösungswort

# 1. Was beschreibt eine soziale Rolle ?

- A) Den Status einer Person in einer Gruppe
- S) Ein Set an Erwartungen und Normen, die mit einer Position verbunden sind
- F) Nur das Verhalten einer Person in der Gesellschaft
- H) Ein festgelegtes Aufgabengebiet

## 2. Wie unterscheidet sich eine Position von einer sozialen Rolle ?

D) Eine Position ist eine Gruppe von Normen

O) Eine Position beschreibt nur das äußere Erscheinungsbild einer Person

T) Eine Position ist ein spezifischer Status, während die Rolle die damit verbundenen Erwartungen beschreibt

G) Es gibt keinen Unterschied zwischen Position und Rolle

### 3. Was ist ein Rollenkonflikt ?

E) Wenn eine Person mehrere Rollen gleichzeitig einnimmt

S) Wenn Konflikte zwischen unterschiedlichen Personen innerhalb einer Rolle entstehen

U) Wenn die Erwartungen an eine Rolle in Widerspruch zu zueinander stehen

M) Wenn Rollen in unterschiedlichen sozialen Kontexten anders interpretiert werden

## 4. Welche Art von Rollenkonflikt entsteht durch widersprüchliche Erwartungen an verschiedene Rollen

I) Intra-Rollen-Konflikt

D) Inter-Rollen-Konflikt

L) Personen-Rollen-Konflikt

N) Rollen-Ambiguität

## 5. Was beschreibt einen Intra-Rollen-Konflikt

- I) Widersprüchliche Erwartungen von verschiedenen Parteien
- N) Verschiedene Erwartungen an die Rolle einer Person aus unterschiedlichen Quellen
- D) Unterschiedliche Rollen einer Person, die in Konflikt zueinander stehen
- K) Unklare Erwartungen an eine spezifische Rolle

## 6. Was geschieht bei einem Personen-Rollen-Konflikt ?

P) Die Werte und Überzeugungen einer Person stimmen mit den Anforderungen der Rolle überein

A) Diese Konflikte treten nur zwischen Führungskräften auf

E) Die persönlichen Werte einer Person stehen im Widerspruch zu den Erwartungen an ihre Rolle

O) Dieser Konflikt hat keinen Einfluss auf die Arbeitsteilung



# Lösungen

1. S)
2. T)
3. U)
4. D)
5. I)
6. E)

# Studie

„Rollenkonflikt, Arbeitszufriedenheit und Stress von Geschäftsführern  
und die Leistung von IJVs“

# Einleitung Studie

- „Rollenkonflikt, Arbeitszufriedenheit und Stress von Geschäftsführern und die Leistung von IJVs“, Alexander T. Mohr, Jonas F. Puck
- **International Joint Ventures (IJV)**: strategischer Zusammenschluss von mindestens zwei Parteien, um gemeinsame Ziele zu erreichen, Ressourcen zu teilen und Risiken zu mindern, während sich neue Märkte erschließen
- Innerhalb IJVs treten Rollenkonflikte aufgrund unterschiedlicher Erwartungen der Parteien auf
- Rollenkonflikte führen zu Unzufriedenheit und Stress -> negative Auswirkungen auf Leistung des IJV



# 1) Begrifflichkeiten – Rollenkonflikt

„Ein Gemütszustand oder eine Erfahrung oder Wahrnehmung des Rolleninhabers, die sich aus dem gleichzeitigen Auftreten von zwei oder mehr Rollenerwartungen ergibt, so dass die Erfüllung der einen die Erfüllung der anderen erschweren oder sogar unmöglich machen würde“

Pandey und Kumar, 1997

# 1) Begrifflichkeiten – Konfliktarten

- Inter-Rollenkonflikt: Erwartungen, die mit verschiedenen Rollen einer Person verbunden sind, sind unvereinbar miteinander
- Intra-Rollenkonflikt: verschiedene Erwartungen, die mit einer einzigen Rolle verbunden sind geraten in Konflikt miteinander
- Intra-Sender-Konflikt: einzelne Person hat widersprüchliche Erwartungen an Rolleninhaber
- **Inter-Sender-Konflikt:** Erwartungen zweier verschiedener Rollengeber (z.B. Vorgesetzter) an den Rolleninhaber (z.B. Untergebener) sind unvereinbar/widersprüchlich
- Person-Rollenkonflikt: Erwartungen an eine Rolle sind mit eigenen Bedürfnissen, Werten oder Zielen der Person unvereinbar

## 2) Forschungsfrage

„Wie wirken sich Inter-Sender-Rollenkonflikte, die von Managern von IJVs erlebt werden, auf deren Arbeitszufriedenheit und Arbeitsstress aus und inwiefern beeinflussen diese Faktoren die Leistung des IJVs“

## 2) Hypothesen

**H1:** Die Erfahrung von Rollenkonflikten zwischen Absendern hat einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der IJVGM

**H2:** Die Erfahrung von Rollenkonflikten zwischen Absendern hat einen positiven Einfluss auf das Ausmaß des Arbeitsstressses der IJVGM

**H3:** Der Grad der Arbeitszufriedenheit von IJVGM steht in einem positiven Zusammenhang mit der Leistung der IJV

**H4:** Das Ausmaß des Arbeitsstressses von IJVGM steht in einem negativen Zusammenhang mit der Leistung der IJV

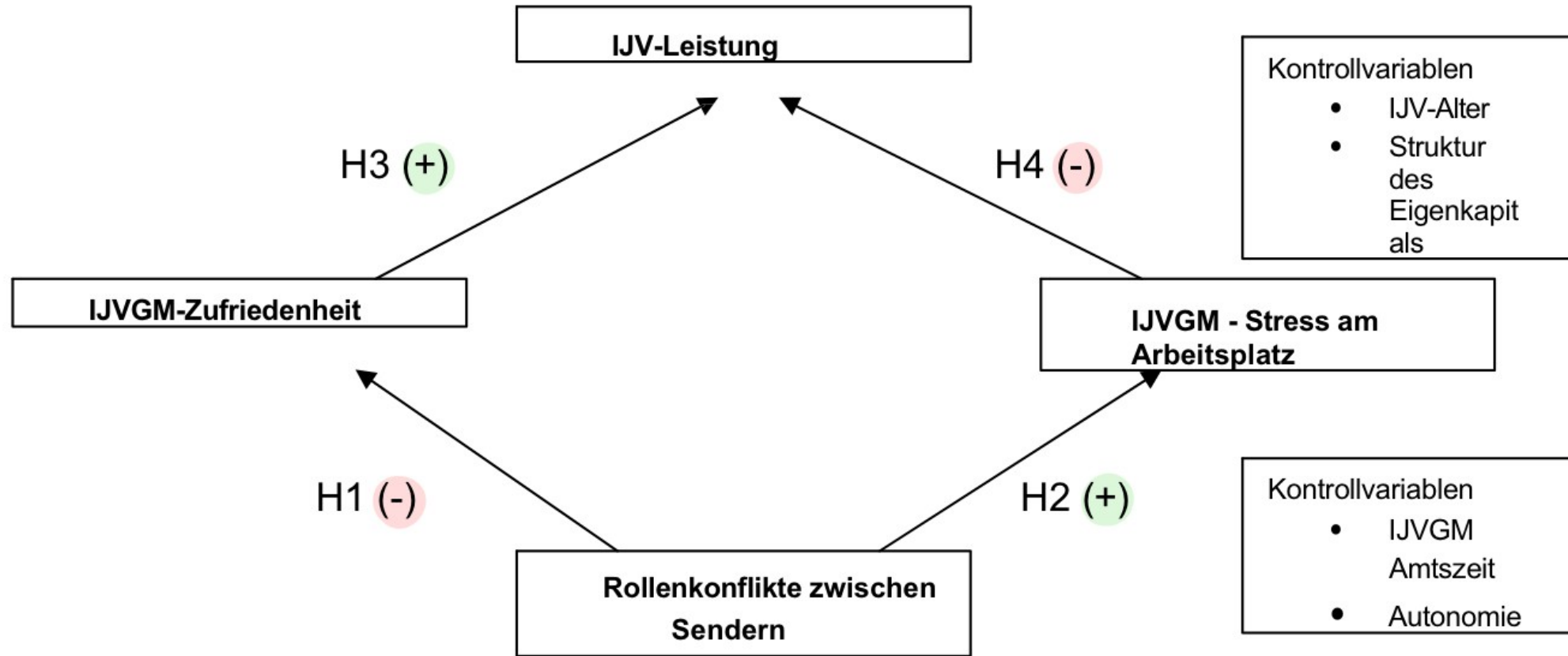


### 3) Durchführung – Instrumente

- 306 Fragebögen an Geschäftsführer deutsch-indischer Joint Ventures in Indien gesendet
- Auswahl Items basiert auf Michigan Organizational Assessment Questionnaire
- Variablen: Arbeitszufriedenheit, Arbeitsstress, IJV-Leistung (Rentabilität, Stabilität und Zufriedenheit der Partnerunternehmen)
- IJVGMs wurden gebeten ihre Zustimmung zu o.g. Aussagen auf 5-Punkte-Likert-Skala zu bewerten
- Ergebnisse der 3 Items wurde zu einer Variable zusammengefasst, die die Leistung der IJV widerspiegelt

Es wurden zudem **Kontrollvariablen** verwendet:

- Autonomie des IJVGM -> Skala von 1 bis 5
- Tenure (Berufserfahrung) -> Messung in Jahren
- Alter des IJV



### 3) Durchführung – Stichprobe

- von 306 Fragebögen nur 41 brauchbar
- alle Befragten waren männlich
- darunter 7 deutsche und 34 indische IJVGMS
- Befragten haben zwischen einem und 16 Jahren in IJVs gearbeitet -> Durchschnitt 6,6 Jahre
- 41,5 % der Befragten zwischen 40 und 49 Jahre alt, 39% der Befragten zwischen 50 bis 59 Jahre alt
- vertretene Unternehmen bestehen seit einem bis vierzig Jahren -> Durchschnitt 11,8 Jahre

## 4) Ergebnisse

**H1:** Die Erfahrung von Rollenkonflikten zwischen Absendern hat einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der IJVG

-> **zutreffend**, negativer Zusammenhang wurde bewiesen

**H2:** Die Erfahrung von Rollenkonflikten zwischen Absendern hat einen positiven Einfluss auf das Ausmaß des Arbeitsstresses der IJVG

-> **nicht zutreffend**, negativer Zusammenhang wurde bewiesen

## 4) Ergebnisse

**H3:** Der Grad der Arbeitszufriedenheit von IJVGGM steht in einem positiven Zusammenhang mit der Leistung der IJV

-> **nicht zutreffend**, konnte nicht bewiesen werden

**H4:** Das Ausmaß des Arbeitsstresses von IJVGGM steht in einem negativen Zusammenhang mit der Leistung der IJV

-> **zutreffend**, negativer Zusammenhang konnte bewiesen werden

**Table 2 Regression Models**

	Model 1 Dependent variable: IJVGM job satisfaction	Model 2 Dependent Variable: IJVGM job stress	Model 3 Dependent variable: IJV performance
Role conflict	−0.584 <sup>b</sup>	0.687 <sup>b</sup>	–
IJVGM job satisfaction	–	–	0.302
IJVGM job stress	–	–	−0.399 <sup>a</sup>
Control variables			
IJVGM tenure	0.219	−0.304	–
Autonomy	0.099	−0.118	–
IJV Age	–	–	0.388 <sup>a</sup>
Parity JV	–	–	−0.126
$R^2$	0.374	0.517	0.484
$R^2$ adj.	0.313	0.295	0.405
$F$	6.161 <sup>b</sup>	10.721 <sup>b</sup>	6.526 <sup>b</sup>
Durbin-Watson	2.028	1.757	2.488

<sup>a</sup> $p \leq 0.05$ .<sup>b</sup> $p \leq 0.01$ .

## 5) Kritik der Autoren

Nachteile	Vorteile
Fokus nur auf Inter-Sender-Rollenkonflikte	Ergebnisse liefern detailliertes Bild des komplexen Beziehungsgeflechts
relativ kleine Stichprobe -> Verallgemeinerbarkeit begrenzt	Ergebnisse ergänzen bestehende Forschung
keine effektiven Mittel für Konfliktverhinderung erforscht	
kulturelle Unterschiede konnten nicht erfasst werden	
Studien sollen künftig verschiedene Spezifikationen der Beziehung zwischen Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit berücksichtigen	

**Vielen Dank für Eure  
Aufmerksamkeit**

Habt ihr noch Fragen?