

# Das Forschungstelegramm



Geforscht wird immer: Auch wenn Konflikte und ihre Bearbeitung schon seit Menschengedenken von großer Bedeutung sind, ist längst noch nicht alles über dieses Thema gesagt. Unser Forschungstelegramm gibt Ihnen einen Überblick über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und Studien rund um die Problematik der Konfliktlösung.

## Jenseits von Rollenspielen

Frei nach dem Motto von Benjamin Franklin „Tell me and I forget. Teach me and I remember. Involve me and I learn“ nimmt die irische Mediatorin Sabine Walsh im *Journal of Mediation & Applied Conflict Analysis* (2015) die Frage auf, wie die Ausbildung von Mediatoren gestaltet werden sollte. Sie bereichert damit die gegenwärtige Debatte zur künftigen Ausrichtung der Mediationsausbildung. Neben einer fest eingeplanten Analyse und Reflexionseinheiten, die sich auf die praktischen Rollenspiele beziehen, argumentiert Walsh auch für die Analyse von durchgeführten Mediationen etablierter Mediatoren. Weitergehend fordert Sie, dass ein zusätzlicher Ausbildungsschwerpunkt auf die in der Mediationspraxis immer wieder auftauchenden unberechenbaren Faktoren abzielen sollte. Insgesamt ein lohnenswerter Artikel für alle, die sich mit dem Thema Mediationsausbildung beschäftigen.

## Den Konflikt sehen

Es scheint evident zu sein, dass es vor einer Konfliktlösung erst zur Wahrnehmung des Konflikts kommen muss. Zwei Forscher der Universität Urbana-Champaign in den USA berichten im Fachjournal *Negotiation and Conflict Management Research* über die Ergebnisse ihrer Studie, die sich mit den individuellen Fähigkeiten von Konfliktwahrnehmung beschäftigt (Avgar/Neuman 2015). Dazu wurden rund 3.000 Messerhebungen im Arbeitskontext durchgeführt und auf individueller, interpersoneller und struktureller Ebene analysiert. Das Ergebnis: Konfliktwahrnehmung kann nicht als trivialer Faktor abgetan werden und es bestehen große individuelle Unterschiede. Als wesentliche Faktoren wurden die Teamstruktur und die Teaminteraktion als Prädiktor für korrekte Konfliktwahrnehmung identifiziert. Die Ergebnisse sind besonders für die Konfliktprävention und das Eskalationsmanagement interessant.

## Die richtige Strategie

Die russischen Psychologen Milana Khachaturova und Daria Poimanova von der National Research University in Moskau haben untersucht, welche Mediationsstrategien in interpersonellen Konflikten wirksam sind (2015). In ihrer Analyse unterscheiden sie zwischen den Strategien „Fördernd und Unterstützend“, „Neutral und Allparteilich“ und „Antreiben und Druckausüben“. Die Ergebnisse, die sie im Fachmagazin *Conflict Resolution Quarterly* vorstellen, weisen darauf hin, dass die fördernde und unterstützende Strategie für isolierte Verhandlungsdynaden sowie die antreibende und druckausübende Strategie zwischen Verhandlungsdynaden einer Gruppe am besten geeignet sind.

## Das Gesicht wahren

In interkulturellen Workshops, die sich mit den Regionen China und Südostasien beschäftigen, fällt immer wieder das Schlagwort „Gesichtswahrung“. Das Gesicht steht hierbei metaphorisch für die Reputation einer Person, die in diesem Kulturkreis nicht geschädigt werden darf. Im Kontext von Gehaltsverhandlungen untersuchte die philippinische Forschergruppe um die Psychologin und Direktorin des Ateneo-Center for Organiza-



Bildquellen: © fotolia.com/lamnee  
Bildquelle: © fotolia.com/pethdoc



tion Research and Development in Manila, wie „Gesichtskulturen“ die Dynamik und Ergebnisse von Verhandlungen prägen. Mithilfe von Diskursanalysen wird in dieser im Jahr 2015 bei der *International Association for Conflict Management* erschiene- nen Studie aufgezeigt, wie kulturelle Einflüsse Verhandlungen prägen können. Ein wesentliches Merkmal sind die impliziten und expliziten Bemühungen beider Seiten, die Harmonie wäh- rend der Verhandlung zu wahren und sicherzustellen, dass es nicht zum Austausch negativer Emotionen kommt. Die Studie liefert anhand von zahlreichen Äußerungsbeispielen und Argu- mentationsanalysen theoretische und praktische Einblicke in die Verhandlungskultur im südostasiatischen Raum. KH

### Literatur

- Avgar, Ariel C./ Neuman, Eric J. (2015): Seeing Conflict: A Study of Conflict Accuracy in Work Teams. *Negotiation and Conflict Management Research* 8 (2), S. 65–84.
- Khachaturova, Milana R./ Poimanova, Daria M. (2015): The Role of Mediation Strategies in Solving Interpersonal Conflicts. *Conflict Resolution Quarterly* 33 (1), S. 35–55.
- Teng-Calleja, Mendiola et al. (2015): From ‘Good Day’ to ‘Sign Here’: Norms Shaping Negotiations Within a Face Culture. *Negotiation and Conflict Management Research* 8 (4), S. 228–42.
- Walsh, Sabine (2015): Beyond the Role-Play – Re-Thinking Mediator Education. *Journal of Mediation & Applied Conflict Analysis* 2 (2). Online abrufbar unter: <http://eprints.maynoothuniversity.ie/6256/>.

Anzeige



## Wirtschaftsmediator (IHK)

ab 19.09.2016

berufsbegleitende Weiterbildung mit IHK-Zertifikatsabschluss

**Zielgruppe:** Geschäftsführer, Unternehmer, Unternehmensberater, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Juristen, Trainer, Personalverantwortliche, Sachverständige, Architekten, Ingenieure

IHK-Akademie Koblenz e.V., Josef-Görres-Platz 19, 56068 Koblenz  
Anspruchspartner: Artur Laux, 0261 30471-71, laux@koblenz.ihk.de  
[www.ihk-akademie-koblenz.de](http://www.ihk-akademie-koblenz.de)

IHK DIE WEITERBILDUNG