

Erich Kuehler, Mario Lang\*

## Mobbingverfahren: Subjektive Beschreibung und Bewertung der Arbeitssituation\*\*

*In dieser Arbeit werden subjektive Beschreibungen und Bewertungen der Arbeitssituation seitens gemobbter und nicht-gemobbter Personen untersucht. Insgesamt 45 Mobbingopfer und 45 nicht-gemobbte Personen beantworteten Fragebögen über Mobbingverfahren, ihre Arbeitszufriedenheit und assoziierten frei zu fünf Arbeitsaspekten. Die Ergebnisse weisen darauf hin, daß Gemobbte sowohl ihre KollegInnen und Vorgesetzten als auch ihre Arbeitsstängigkeit, die Arbeitsbedingungen und die Organisation und Leitung ihres Betriebes oder der Verwaltung, in welcher sie tätig sind, negativ bewerten und damit unzufrieden sind. Während die Unzufriedenheit mit den sozialen Aspekten am Arbeitsplatz auf physisch-sachliche Aspekte generalisiert, weisen die Beschreibungen geringere Generalisierungseffekte auf. Gemobbte beschreiben ihre ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten und auch die Organisation und Leitung anders als nicht-Gemobbte. Die Arbeitsstängigkeit und die Arbeitsbedingungen scheinen aufgrund der Beschreibungsergebnisse nicht unterschiedlich wahrgenommen zu werden.*

*This study investigates subjective descriptions and evaluations of the work situations of mobbed and non-mobbed people. Overall, 45 mobbing victims and 45 workers who did not report having experienced mobbing completed questionnaires on mobbing experiences, their job satisfaction, and were asked to state what they associated with five aspects of work. The results indicate that victims see their colleagues and superiors, their job, working conditions, leadership and the organisation in a negative light. Satisfaction is low and generalised from social to non-social aspects of the job. Victims of mobbing and people without mobbing experiences also described their colleagues and superiors differently. The job itself and working conditions, however, were not perceived differently by the two groups.*

\* Prof. Dr. Erich Kuehler, Jg. 1954, Universität Wien, Forschungsgebiete: Arbeits-, Organisations-, Markt- und Ökonomische Psychologie.  
Mario Lang, Jg. 1972, Wirtschaftspsychologie.

Anschrift der Autoren: Universität Wien, Institut für Psychologie, Abteilung für Angewandte und Klinische Psychologie, Goidorfstraße 3/6, A-1010 Wien  
(E-mail: erich.kuehler@univie.ac.at).

\*\* Artikel eingegangen: 5.12.97 / revidierte Fassung empfangen und akzeptiert: 17.2.98.

## 1. Einleitung

Leymann (1993, S. 21) versteht unter Mobbing „negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“ Von Mobbing wird dann gesprochen, wenn eine oder mehrere von insgesamt 45 unterschiedlichen Angriffsarten gegenüber einer Person wöchentlich und über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten gesetzt werden. Die Angriffsarten werden fünf Kategorien kommunikativer Attacken zugeordnet: (a) Angriffe auf die Möglichkeiten sich mitzuteilen: Dieser Gruppe von Angriffen werden Handlungen zugeordnet, die die Kommunikation zwischen den Kollegen beziehungsweise dem Vorgesetzten und dem Betroffenen (Gemobbten) einschränken. Dazu zählen beispielsweise Drohungen jeglicher Art, ständige persönliche Kritik, Anschreien, die Einschränkung der Möglichkeit sich zu äußern, usw. (b) Angriffe auf die sozialen Beziehungen: Die Isolation des Opfers von den restlichen Kollegen ist hier als oberstes Ziel des Gegners hervorzuheben. Gelingt diese Isolation und ist die isolierte Person mittet, dann entsteht schließlich auch bei Drittpersonen leicht der Eindruck, daß mit der gemobbten Person „etwas nicht stimmen kann“ (c) Angriffe auf das soziale Ansehen: Eine auf die Dauer gesehene wirksame Möglichkeit, jemanden psychisch zu verletzen, auch durch sexuelle Belästigung, ist der Angriff auf das Selbstwertgefühl einer Person. (d) Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: Den Betroffenen werden entweder beleidigende, degradierende, sinnlose, kränkende, ständig neue oder überhaupt keine Arbeiten zugeteilt. Ziel dieser Aktionen ist es, Über- oder Unterforderung bei der gemobbten Person hervorzurufen und somit psychischen Stress zu erzeugen. (e) Angriffe auf die Gesundheit: Ziel dieser Handlungen ist es, die Gesundheit des Betroffenen zu gefährden. Die Angriffe insgesamt, die auf Gemobbte ausgesetzt werden, führen langfristig in der Regel zu gesundheitlichen Schäden.

„Wer mobbt wen?“ Bezüglich der hierarchischen Stellung der Mobbingopfer im Unternehmen kann grundsätzlich von zwei unterschiedlichen Arten von Mobbing ausgegangen werden, von horizontalem (unter KollegInnen) und vertikalem (zwischen KollegInnen und Vorgesetzten) Mobbing. Leymann (1990) fand in einer schwedischen Studie (siehe auch Zapf und Weith, 1997; Niedl, 1993), daß Mobbing am häufigsten unter KollegInnen stattfindet. In über einem Drittel der Fälle gingen die feindseligen Handlungen vom Vorgesetzten aus. In 10% der Fälle trafen Vorgesetzte und KollegInnen gemeinsam gegen die gemobbte Person auf.

Wer sind die Opfer? Bezüglich des Geschlechts der gemobbten Person konnte Leymann keine signifikanten Unterschiede festzustellen. Unter den Mobbingopfern waren etwa gleich viele Frauen wie Männer. Auch bezüglich der Altersverteilung ergaben sich keine signifikanten Unterschiede. Oft wird vermutet, daß nicht die TäterInnen, sondern die Opfer aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur Mobbing selbst verursachen. Im Gegensatz dazu betont Becker (1995), daß bei Mobbingopfern keine spezifischen Persönlichkeitsstrukturen erkennbar sind. Becker weist jedoch darauf hin, daß bereits bestehende Persönlichkeitsstörungen der Opfer durch die Mobbingituation verstärkt werden können. Schuldgefühle und Minderwertigkeitskomplexe können durch Psychotherapie verstärkt werden. Auch Leymann betont, daß keine Defizite in der Persönlichkeitsstruktur der Opfer zu erkennen sind. Die Ursachen für Mobbinghandlungen und Mobbingverfahren sind nicht bei den Opfern und selten bei den TäterInnen zu suchen, sondern liegen oft in den betrieblichen und sozialen Rahmenbedingungen (Huber, 1993; Leymann, 1995; Neuburger, 1994; Niedl, 1995).

Mobbing ist ein Phänomen, das sich meist aus dem Zusammentreffen einer Vielzahl von Faktoren entwickelt und das sich in unterschiedlichen Handlungen einer Person gegenüber äußert. Leymann betont, daß einer der Hauptgründe für Mobbing in der Strukturbeschaffenheit der Un-

Tab. 1 Soziodemographische Charakteristika der Studienteilnehmerinnen

Geschlecht	Gemobbte Personen		nicht-Gemobbte Personen	
	n	45	n	45
männlich	20	20	20	20
weiblich	25	25	25	25
Alter in Jahren				
21-30	4	4	4	4
31-40	15	15	15	15
41-50	12	12	12	12
51-60	13	13	13	13
61 und älter	1	1	1	1
Beruf				
Angestellte	28	28	4	4
Lehrer/Erzieher	8	8	5	5
Arbeiter	5	5	2	2
Beamtete	3	3	3	3
Kranken-/Pflegepersonal	1	1	2	2
keine Angaben	0	0	2	2
Funktionsbereich				
Verwaltung	21	21	19	19
Ausbildung/Informalton	10	10	5	5
Marketing/Verkauf	2	2	11	11
Produktion	4	4	3	3
andere Bereiche	8	8	7	7
Betriebsgröße				
groß	20	20	26	26
mittel	19	19	10	10
klein	2	2	4	4
keine Angaben	4	4	5	5

nehmen liegt. Unter Strukturbeschaffenheit ist dabei insbesondere die Organisation der Arbeit, die Aufgabengestaltung sowie die Verteilung der Arbeitsaufgaben zu sehen. In einer in Skandinavien durchgeführten Studie von Skogstad, Mathiesen und Hellesøy (1990) wurden die Ursachen von Mobbing am Arbeitsplatz von gemobbten und nicht-gemobbten Personen erfragt. Streß am Arbeitsplatz erwies sich als wichtige Ursache von zwischenmenschlichen Konflikten, Frustration und Aggression und in der Folge von Mobbinghandlungen (Semmer, 1984).

Neben monotonen Arbeitsinhalten, geringer Autonomie und hoher Arbeitsbelastung stellt auch der Grad der Kontrolle der Mitarbeitern einen wichtigen Faktor für das Auftreten von sozialen Konflikten und in weiterer Folge von Mobbing dar. Neben dem Langeweile-Mobbing, das unter anderem auch durch unzureichende Kontrolle aufkommen kann, wurde in Studien über Belastung und Streß gefunden, daß hohe Kontrolle durch die Vorgesetzten zu sozialen Konflikten unter den MitarbeiterInnen führen kann. Leymann (1995) meint, daß das Verhalten der Vorgesetzten und deren Führungsstil (vor allem autoritäre und laissez-faire Stile) oft für Mobbinghandlungen verantwortlich sein könnte. Wenn Untergebenen ein zu geringer Handlungsspielraum eingeräumt wird, entstehen Frustration und Unzufriedenheit und oftmals soziale Konflikte. Ein Führungsstil, der sich als laissez-faire beschreiben läßt, sieht ein Minimum an Anweisungen und ein Maximum an Eigenverantwortung vor. Es kann zu einem „Machtvakuum“ kommen, welches Mobbing begünstigt.

Ziel dieser Arbeit ist es, subjektive Beschreibungen und Bewertungen der Arbeitssituationen von gemobbten und nicht-gemobbten Personen und deren Arbeitszufriedenheit zu untersuchen. Wenn Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeiten, die Organisation und Leitung des Betriebes, das Verhalten der KollegInnen und Vorgesetzten zu Mobbing führen beziehungsweise Mobbing ausmachen, dann sollten Gemobbte ihre sozialen und nicht-sozialen Arbeitsbedingungen anders beschreiben und bewerten als nicht-gemobbte Personen. Wenn allerdings KollegInnen und Vorgesetzte Mobbinghandlungen setzen, die von den nicht-sozialen Arbeitsbedingungen unabhängig sind, dann sollten Gemobbten und nicht-Gemobbte zwar die Sozialkontakte unterschiedlich beschreiben, nicht aber die nicht-sozialen Arbeitsaspekte. Bezüglich der Bewertung und Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen und Arbeitsmerkmalen könnte eine Generalisierung derart stattfinden, daß Gemobbte sowohl ihre Sozialkontakte als auch die nicht-sozialen Arbeitsbedingungen negativ bewerten.

## 2. Methode

### 2.1 Stichprobe und Durchführung

Durch den Kontakt mit Mobbing-Selbsthilfegruppen in Deutschland und in Österreich war es möglich, insgesamt eine Gruppe von 45 Mobbingopfern unterschiedlicher Berufsgruppen zu rekrutieren. Weiters wurden Personen, die sich nicht gemobbt fühlen, zur Untersuchung eingeladen. Die TeilnehmerInnen erhielten ein Set von Fragebögen zugesandt, mit der Bitte, die vollständig ausgefüllten Fragebögen postalisch zu retournieren. Eine Parallelisierung der Versuchs- und Kontrollgruppe erfolgte nach Geschlecht und Alter. Bezüglich des Berufes, der Funktion im Betrieb, der Betriebsgröße und anderer berufsrelevanter Variablen bestehen keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den zwei Gruppen (Tabelle 1).

### 2.2 Material

Drei Instrumente wurden zur Messung der subjektiven Mobbingerfahrungen (Leymann Inventory of Psychological Terrorization, 1990), zur Messung der Arbeitszufriedenheit (Arbeitsbeschreibungsbogen von Neuberger und Allebeck, 1978) und zur Beschreibung und Beurteilung der Arbeitssituation (Technik des Assoziationsgeflechtes von de Rosa, 1993; 1995; Kirchner und de Rosa, 1996) verwendet.

Das von Leymann (1990) konzipierte Meßinstrument diente der Kontrolle der Versuchs- und Kontrollgruppe. Es mußte sicherstellt werden, daß sich gemobbte Personen im Gegensatz zu den nicht-gemobbten hinsichtlich der 45 von Leymann postulierten Attacken wiederholt und über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten angegriffen fühlen.

Der Arbeits-Beschreibungs-Bogen von Neuberger und Allebeck (1978) ist ein standardisierter Fragebogen zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit im allgemeinen und die Zufriedenheit mit KollegInnen, Vorgesetzten, der eigenen Fähigkeit, den Arbeitsbedingungen und der Organisation und Leitung sowie mit den Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb. Für alle Subskalen werden getrennt Zufriedenheitswerte berechnet.

Beim Assoziationsgeflecht handelt es sich um eine bisher wenig bekannte qualitative Forschungsmethode, die darauf abzielt, spontane, unreflektierte Antworten zu einem bestimmten Sachverhalt zu erfassen. Das Assoziationsgeflecht dient der Erfassung von latenten, evaluativen Aspekten von sozialen Repräsentationen über verbale Sachverhalte. Mittels beliebiglicher Fragebögen werden Studienteilnehmer häufig angefordert, einen Sachverhalt zu beschreiben und zu bewerten. Die Aufmerksamkeitsamkeit der Befragten ist dabei einerseits auf den Sachverhalt gelenkt, andererseits führt die Aufforderung, Urteile abzugeben dazu, daß Befragte nachdenken, Merkmale der Sachverhalte erinnern und abwägen, Beziehungen herstellen etc. und damit ihre Ant-

worten auf die gestellten Fragen oft entsprechend sozial erwünschter Tendenzen „filtern“. Spontane, unreflektierte Antworten sind selten. Das Assoziationsgeflecht zielt darauf ab, auch jene spontanen Reaktionen, die allerersten Gefühle und Gedanken, die zu einem Sachverhalt in den Sinn kommen, zu erfassen. Das Verfahren ist einem projektiven Test vergleichbar, bei dem in Probanden Stimulusobjekte oder Stimuluswörter vorgegeben werden und die TeilnehmerInnen dazu frei assoziieren. In dieser Arbeit wurden folgende fünf Stimuluswörter vorgegeben: „meine Kollegen“, „mein Vorgesetzter“, „meine Tätigkeit“, „meine Arbeitsbedingungen“ und „Organisation und Leitung“. Die TeilnehmerInnen wurden anschließend aufgefordert, alle Wörter aufzuschreiben, die ihnen zu den jeweiligen Stimuli einfallen. In einem weiteren Schritt wurden diese genannten Assoziationen von den TeilnehmerInnen je nach subjektivem Urteil als positiv (+), negativ (-) oder neutral (0) bewertet.

### 3. Ergebnisse und Diskussion

#### 3.1 Gemobbte und nicht-gemobbte Personen

Nachdem die Variable Mobbing nicht experimentell manipuliert und kontrolliert wurde, muß sichergestellt werden, daß sich die Versuchs- und Kontrollgruppen tatsächlich in dieser Variablen voneinander unterscheiden. Die Antworten im Leymann Inventory of Psychological Terrorization dienten der Kontrolle der quasi-experimentellen Manipulation. Mittels des Leymann Inventory of Psychological Terrorization wurde nach den Mobbinghandlungen der letzten zwölf Monate gefragt. Während alle Gemobbten von Mobbingerlebnissen berichteten und hauptsächlich Angriffe erleben auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen, und auf die sozialen Beziehungen, auf das soziale Ansehen und die Berufs- und Lebenssituation, berichteten die meisten nicht-Gemobbten keine Mobbingerfahrungen.

#### 3.2 Beschreibung der Arbeitssituation mittels Assoziationsgeflecht

Insgesamt wurden von den 90 TeilnehmerInnen 2.964 freie Assoziationen zu den fünf Stimuluswörtern genannt, wobei 705 Wörter zu „KollegenInnen“, 666 zu „Vorgesetzte“, 603 zu „Tätigkeit“, 507 zu „Arbeitsbedingungen“ und 483 Wörter zu „Organisation und Leitung“ assoziiert wurden. Zu den Stimuluswörtern „KollegenInnen“ und „Vorgesetzte“ wurden durchschnittlich pro Person 7,83 beziehungsweise 7,40 Antworten gegeben, zu den Stimuli „Tätigkeit“, „Arbeitsbedingungen“ und „Organisation und Leitung“ durchschnittlich 6,70, 5,63 beziehungsweise 5,37. Die Antworten wurden anschließend sortiert und von den Autoren in 37 Kategorien zusammengefaßt, wobei jede dieser Kategorien mit einem Namen versehen wurde, welcher deren Inhalt beschreibt. Bei der Kategorisierung wurde zusätzlich berücksichtigt, ob eine Antwort positiv oder negativ besetzt ist. Dabei wurde nach der Grounded Theory, einem Verfahren in der qualitativen Sozialforschung, vorgegangen (Strauss und Corbin, 1996).

Die Kategorien wurden anschließend vier unabhängigen (zwei männlichen und zwei weiblichen) Ratern vorgelegt. Diese ordneten sämtliche Antworten der Probanden selbstständig den 37 Kategorien zu. Dadurch sollte überprüft werden, ob das gewählte Kategorienschema von unabhängigen Ratern nachvollzogen werden kann. Die Übereinstimmung zwischen den Ratern betrug 90%, was zufriedenstellend hoch ist. Die nicht einheitlich kategorisierten Assoziationen wurden von den Ratern in einer Gruppendiskussion besprochen und kategorisiert. Die 37 Kategorien und Inhalte sind in Tabelle 2 angeführt. Weiters sind die Häufigkeiten der Nennungen getrennt für die zwei TeilnehmerInnengruppen und die fünf Stimuli angeführt, sowie Informationen über signifikante Häufigkeitsunterschiede innerhalb einer Assoziationskategorie. Die statistische Signifikanz basiert auf Chi-Quadrat Tests, die zwischen den Gruppen der gemobbten und nicht-gemobbten TeilnehmerInnen berechnet wurden ( $p < .5$ )

Tab. 2: Absolute Häufigkeiten der Assoziationskategorien in der Gruppe der gemobbten und nicht-gemobbten TeilnehmerInnen, getrennt für die fünf Stimuli (K = KollegenInnen, V = Vorgesetzte, T = Tätigkeit, A = Arbeitsbedingungen, O = Organisation und Leitung)

Kategorie	Gemobbte Personen					nicht-Gemobbte Personen					Summe
	K	V	T	A	O	K	V	T	A	O	
1. Ablehnung (Abneigung, Aversion, Abwehr)	11	15	1	1	1	1	7	0	0	6	58
2. Alter (Attribute wie jung, alt, etc.)	8	8	0	2	0	10	8	0	1	2	40
3. Anerkennung (Lob, Bestätigung durch die Vorgesetzten)	2	1	0	2	6	1	8	18	6	10	61
4. Angst (Sorgen, Furcht vor KollegInnen)	11	10	0	2	2	0	2	1	2	1	33
5. Arbeitszeit (Dienstzeit, Freizeit, Arbeitszeiteinteilung)	0	0	1	11	2	1	1	2	2	2	30
6. Aufgabengebiet (Tätigkeit, Beschäftigung)	0	2	6	0	0	1	2	2	2	4	112
7. Ausstattung/Räumlichkeiten (Büro, Mobiliar etc.)	1	0	10	22	1	0	0	0	3	1	110
8. Autonomie (Selbstständigkeit, Handlungsspielraum)	0	2	16	2	0	1	8	11	2	0	22
9. Berufsbezeichnung (ArbeiterIn, SekretärIn etc.)	3	2	0	1	0	1	8	7	2	0	38
10. Demotivation (fehlender Erfolg, fehlendes Feedback)	1	1	0	1	1	1	1	1	6	10	16
11. Fachkenntnisse (Wissen, Anforderungen)	6	12	10	0	1	8	2	6	0	4	52
12. Fehlende soziale Unterstützung (fehlende Kooperation, Egoismus)	20	16	1	2	16	12	12	1	1	1	115
13. Fehlender Handlungsspielraum (Unterwerfung, Passivität)	21	11	10	6	2	8	2	8	4	4	82
14. Gerechtigkeit (Loyalität, Chancengleichheit, Fairneß)	1	2	0	0	1	1	0	1	0	0	20
15. Geschlecht (Männl., Frau; geschlechtsbezogene Aussagen)	1	2	0	1	1	0	0	0	0	2	11
16. Gesundheit (Befinden, körperliche Verfassung)	1	2	1	10	1	2	1	11	0	0	38
17. Hierarchie (Über-/Unterordnung, Aufbau der Organisation)	2	2	1	1	12	1	0	1	0	0	130
18. Informationsfluß (Mitteilungen, Informationsaustausch)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	18
19. Informationsmangel (fehlende Mitteilungen und Informationen)	1	6	1	1	11	1	0	1	0	0	46

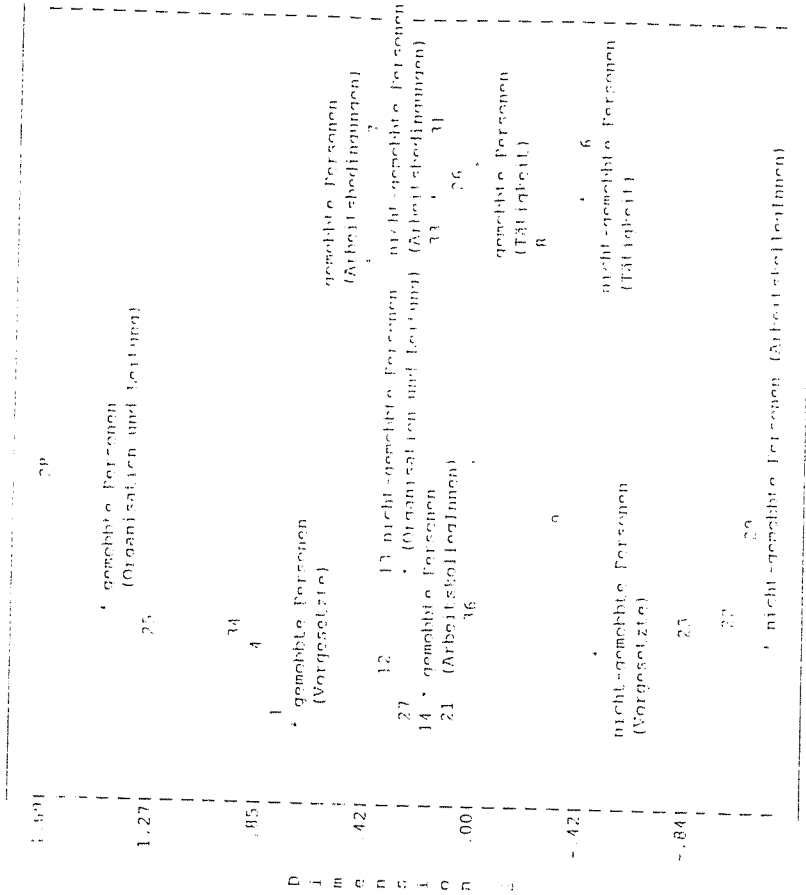
20. Inkompetenz (mangelnde Kompetenz, fehlendes Wissen)	9	16	0	1	15	7	11	1	0	16	76
21. Konflikte (Neid, Streit, Intrigen, Diffamierung, Konkurrenz)	73	39	0	7	14	42	16	4	5	9	209
22. Kooperation (Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit, Gemeinschaft)	40	9	1	8	5	100	31	10	20	12	236
23. Leistungsbereitschaft (Fleiß, Ehrgeiz, Engagement)	9	7	4	5	2	33	34	3	3	10	110
24. Leistungsvermeidung (fehlendes Engagement, Faulheit)	10	5	0	2	7	11	6	1	1	5	48
25. Macht (Herrschaft, Gewalt, Autorität, Einfluß, Kontrolle)	15	22	3	3	21	0	7	3	1	11	86
26. Monotonie (Langeweile, fehlende Auslastung)	5	4	39	5	2	2	0	14	4	2	77
27. Negative Persönlichkeitszuschreibung (an KollegInnen)	21	39	0	2	6	16	32	1	1	7	135
28. Neuerungen (Änderungen, Wechsel im Unternehmen)	1	0	1	6	16	0	0	1	4	9	38
29. Pflichtbewußtsein (Gewissenhaftigkeit, Verpflichtung)	1	3	4	0	0	19	20	12	0	4	66
30. Positive Persönlichkeitszuschreibung (an KollegInnen)	9	17	2	0	2	16	29	8	0	3	86
31. Positive Umgebungseinflüsse (Licht, Sonne, Ruhe, Wärme)	0	1	10	12	1	2	0	15	53	4	98
32. Spaß (Humor und Spaß im allgemeinen)	5	3	11	3	0	13	2	10	1	1	49
33. Stressoren (quantitative und qualitative Überforderungen)	7	8	37	18	9	10	9	43	36	6	213
34. Ungerechtigkeit (fehlende Fairneß, Diskriminierung)	1	11	2	3	3	1	5	0	0	3	32
35. Unsicherheit (bezüglich Arbeitsplatz, Sicherheit, Gesundheit)	3	4	11	3	3	0	1	12	6	6	49
36. Vertrauen (Verständnis, Offenheit, Ehrlichkeit)	7	4	2	3	3	3	15	0	2	4	43
37. Vielfalt (Komplexität, Abwechslung, Neuartigkeit)	1	0	32	9	3	1	2	46	6	3	103
Summe	312	329	271	219	211	363	337	332	288	272	2963

Anmerkung: Die Symbole „+“ und „-“ weisen auf signifikant unterschiedliche Häufigkeiten der Assoziationen in den Gruppen der gemobbt und nicht-gemobbt Personen hin (p < .05).

Insgesamt 21 der 37 Assoziationskategorien weisen unterschiedliche Häufigkeiten zwischen den Gruppen der gemobbt und nicht-gemobbt Personen auf. Diese 21 Kategorien wurden mittels Korrespondenzanalyse weiter verrechnet. Die Analyse ergab einen Faktor, der 44,4% der Varianz erklärt. Ein weiterer Faktor erklärt 16,3%. Der dritte Faktor erklärt 15,1%. Weitere Fakto-

ren erklären jeweils weniger als 8%. Abbildung 1 zeigt die zweidimensionale Lösung der Korrespondenzanalyse.

Abb. 1 Ergebnis der Korrespondenzanalyse von 21 Assoziationskategorien und fünf Stimuluswörtern bezogen auf die Gruppe der gemobbt und nicht-gemobbt TeilnehmerInnen



Anmerkung: Die Zahlen in der Abbildung beziehen sich auf die Assoziationskategorien in Tabelle 2

Die Ergebnisse der Assoziationsanalyse zeigen, daß gemobbt Personen zu KollegInnen und oft auch zu den Vorgesetzten Wörtern einfallen die Konflikte nahelegen (z. B. Neid, Streit, Intrigen etc.), fehlenden Handlungsspielraum, fehlende soziale Unterstützung, Angst und Sorgen und Ablehnung, sowie Macht und Gewalt, Ungerechtigkeit, aber auch Langeweile. Weiters charakterisieren gemobbt Personen häufiger als nicht-gemobbt ihre Vorgesetzten negativ. Seltener werden Beschreibungen angeführt, die sich auf Kooperation, Fleiß und Ehrlichz, Pflichtbewußtsein der KollegInnen und Vorgesetzten, Vertrauen und Autonomie beziehen. Insgesamt zeigt sich auch in der Korrespondenzanalyse deutlich, daß die Beschreibung der KollegInnen und Vorgesetzten zwischen beiden TeilnehmerInnengruppen unterschiedlich ist.

Bezüglich der Organisation und Leitung des Betriebes finden sich in der Gruppe der gemobbten Personen Assoziationsmuster wie Macht und Herrschaft, Veränderungen und Wechsel bei gleichzeitigem Informationsmangel und fehlender sozialer Unterstützung. Seltener werden Worte im Bezug auf Autonomie und Leistungsbereitschaft genannt.

Die Arbeitstätigkeit wird von den gemobbten Personen als langweilig und mit geringem Handlungsspielraum beschrieben. Weiters werden seltener als von nicht-gemobbten Tätigkeiten an sich beschrieben, dafür aber Mobilität und Raumausstattung genannt. Die Arbeitsbedingungen werden von beiden Personengruppen ähnlich beschrieben, einzig Stressoren werden in der Gruppe der gemobbten Personen häufiger und positive Umgebungseinflüsse seltener angeführt, als von den nicht-gemobbten Personen. Dieses Ergebnis bestätigt vorherige Befunde, wonach gemobbte Personen in stressbelasteten Arbeitsumgebungen häufiger anzutreffen sind, als in Arbeitssituationen mit geringem Stresspotential.

Zusammenfassend zeigt die Analyse der Assoziationen, daß die Beschreibung der sozialen Arbeitsaspekte zwischen beiden Teilnehmerinnengruppen unterschiedlich ausgefallen ist. Insgesamt 10 der 37 Assoziationskategorien zu „KollegInnen“ und 13 zu „Vorgesetzte“ waren in beiden Gruppen unterschiedlich häufig genannt worden. Die Organisation und Leitung wurden in 7 Fällen unterschiedlich beschrieben. Bezüglich der nicht-sozialen Arbeitsaspekte, der Arbeitsbedingungen (2 unterschiedlich häufige Kategorien) und der eigenen Tätigkeit (6), waren unterschiedliche Beschreibungen seltener zu entdecken.

### 3.3 Bewertung der Arbeitssituation

Die Bewertung der Arbeitssituation wurde sowohl mittels Assoziationsgeflecht gemessen als auch über die Zufriedenheitsurteile im Arbeitsbeschreibungsbogen erfaßt. Im Assoziationsgeflecht mußten die TeilnehmerInnen angeben, ob ihre Assoziationen positive, neutrale oder negative Valenz haben. Für die TeilnehmerInnen getrennt kann jeweils der Mittelwert der Bewertungen der eigenen Assoziationen zu einem Stimuluswort berechnet werden. Wenn negative Assoziationen mit „-1“, neutrale mit „0“ und positive mit „+1“ kodiert werden, dann kann ein durchschnittlicher Bewertungsscore von -1 bis +1 resultieren.

Im Arbeitsbeschreibungsbogen ist es möglich, die Beurteilungen der sozialen und physikalischen Arbeitsaspekte zu errechnen und die Zufriedenheitsurteile als Bewertungsscores zu betrachten.

Zuerst wurden die durchschnittlichen Bewertungen der Arbeitsaspekte der gemobbten und nicht-gemobbten Personengruppen berechnet und anschließend die Korrelationen zwischen den Bewertungen im Assoziationsgeflecht und im Arbeitsbeschreibungsbogen. In Tabelle 3 sind die mittleren Bewertungen und die Korrelationen der Bewertungen, wie sie mittels der zwei Meßinstrumente erfaßt wurden, dargestellt.

Vorier sei betont, daß die Korrelationen zwischen den Bewertungen der einzelnen Arbeitsaspekte mittels Assoziationsgeflecht und mittels Arbeitsbeschreibungsbogen signifikant sind (die mittlere Korrelation beläuft sich auf  $r = .59$ ). Dieses Ergebnis weist darauf hin, daß beide Verfahren zur Erfassung von Bewertungen der Arbeitssituation geeignet sind und ähnliche Phänomene messen. Auch die Korrelationen zwischen den Arbeitsaspekten sind hoch. Die Korrelationen zwischen den fünf Arbeitsaspekten, wie sie mittels Assoziationsgeflecht erfaßt wurden, belaufen sich auf durchschnittlich  $r = .38$ , gleich hoch sind die Korrelationen zwischen den sechs Arbeitsaspekten, wie sie mittels Arbeitsbeschreibungsbogen gemessen wurden.

Eine 2 x 5 Varianzanalyse mit den teilnehmenden Personengruppen (gemobbte und nicht-gemobbte Personen) und den fünf Stimulusworten (Wiederholungsfaktor) als unabhängige Variablen und den jeweiligen Urteilen als abhängige Variable ergab keine signifikante Wechselwirkungen (F(1,355) = 2.53,  $p > .05$ ). Der Wechselwirkungsfaktor Haupteffekt (Personengruppe, F(1,78) =

41.45,  $p < .001$ , Stimulusworte: F(4,312) = 13.22,  $p < .001$ ). Alle Stimuluswörter führten in der Gruppe der gemobbten TeilnehmerInnen zu signifikant negativeren Assoziationen als in der Gruppe der nicht-gemobbten. Die Urteile unterscheiden sich auch zwischen den Stimuluswörtern.

Tab. 3 Durchschnittliche Bewertung der Arbeitsbedingungen, Vorgesetzten, der Tätigkeit, Arbeitsbedingungen und der Organisation und Leitung, seitens der gemobbten und nicht-gemobbten Personen

Urteile aus dem Assoziationsgeflecht (-1 = negativ; +1 = positiv)	nicht-gemobbte Personen M (SD)		Korrelationen zwischen den Beurteilungen in beiden Meßverfahren					
	gemobbte Personen M (SD)	K	V	T				
KollegInnen	- .33 (.62)	2.3 (.44)*	.69	.45	.37	.41	.45	.53
Vorgesetzte	- .57 (.40)	.09 (.61)*	.18	.40	.16	.51	.21	.22
Tätigkeit	- .12 (.62)	.37 (.43)*	.46	.36	.56	.30	.46	.49
Arbeitsbedingungen	- .35 (.58)	1.4 (.59)*	.44	.37	.35	.72	.52	.42
Organisation und Leitung	- .61 (.51)	- .15 (.63)*	.37	.46	.34	.44	.55	.40

Urteile aus dem Arbeitsbeschreibungsbogen:

KollegInnen (K)	2.31 (.58)	3.35 (.57)*
Vorgesetzte (V)	2.04 (.77)	3.04 (.76)*
Tätigkeit (T)	2.65 (.80)	3.35 (.49)*
Arbeitsbedingungen (A)	2.46 (.68)	3.01 (.60)*
Organisation u. Leitung (O)	1.94 (.55)	2.64 (.73)*
Entwicklungsmöglchk. (E)	2.06 (.76)	3.00 (.69)*

Anmerkung: T-tests ergaben signifikante Unterschiede in den Bewertungen der einzelnen Arbeitsaspekte zwischen den Gruppen der gemobbten und nicht-gemobbten Personen: \*  $p < .001$

Eine 2 x 6 Varianzanalyse mit den teilnehmenden Personengruppen (gemobbte und nicht-gemobbte Personen) und den sechs Subskalen im Arbeitsbeschreibungsbogen (Wiederholungsfaktor) als unabhängige Variablen und den Beurteilungen der jeweiligen Arbeitsaspekte als abhängige Variable ergab eine signifikante Wechselwirkung (F(5,355) = 3.56,  $p < .001$ ) und zwei signifikante Haupteffekte (Personengruppe: F(1,78) = 42.44,  $p < .001$ ; Subskalen: F(5,355) = 17.48,  $p < .001$ ). In allen Beurteilungen unterscheiden sich die zwei Personengruppen voneinander. Zudem ist festzustellen, daß die gemobbten TeilnehmerInnen ganz besonders mit der Organisation und Leitung, ihren Entwicklungsmöglichkeiten und den Vorgesetzten unzufrieden sind.

Zusammenfassend sei betont, daß Mobbingerfahrungen mit einer negativeren Bewertung und Unzufriedenheit nicht nur der sozialen Arbeitsaspekte (KollegInnen und Vorgesetzte), sondern auch der Arbeitstätigkeit der Arbeitsbedingungen und der Organisation und Leitung einher-

gehen Gemobbte Personen sind mit der gesamten Arbeitssituation weniger zufrieden als nicht-gemobbte. Die Unzufriedenheit scheint auf alle Arbeitsbereiche überzustrahlen. Die Beschreibung der Kolleginnen und Vorgesetzten ist ebenfalls in den zwei Untersuchungsgruppen unterschiedlich. Gemobbte beschreiben auch die Organisation und Leitung ihres Betriebes anders als nicht-gemobbte und berichten häufiger Stressbedingungen. Bezüglich der Tätigkeit an sich und der physikalischen Arbeitsbedingungen wurden geringe Unterschiede festgestellt. Die Ergebnisse der empirischen Studie sprechen dafür, daß vor allem in stressgeladenen Arbeitsituationen Personen zu Mobbinghandlungen neigen. Mobbing über Kolleginnen und Vorgesetzte passiert und letztlich zu einer auf alle sozialen und nicht-sozialen Arbeitsaspekte generalisierten Unzufriedenheit führt.

### Literatur

- Becker, M. (1995): Was Mobbing bedingt. In: H. Leymann (Hrsg.): Der neue Mobbing-Bericht. Rembek: Rowohlt.
- De Rosa, A. (1993): The associative network. A new technique for studying projective and evaluative components of social representations. Paper presented at the EAESP General Meeting, September 16-19, 1993, Lisbon, Portugal.
- De Rosa, A. (1995): Le „niveau d'associations“ comme méthode d'étude dans la recherche sur les représentations sociales. *Chaires Internationales de Psychologie sociale*, 28, 96-122.
- Huber, B. (1993): Psychoterror am Arbeitsplatz-Mobbing. Niederhausen: Falken-Verlag.
- Kuchler, J. & de Rosa, A. (1996): Wirkungsanalyse von Werbebotschaften mittels Assoziationsgeflecht. Spontane Reaktionen auf und überlegte Beschreibung von Benetton-Werbebildern. *Lehrbuch der Absatz- und Verbrauchsforschung*, 42, 67-89.
- Leymann, (1990): Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1993): Mobbing - Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Rembek bei Hamburg: Rowohlt.
- Leymann, H. (1995): Der neue Mobbing-Bericht. Rembek bei Hamburg: Rowohlt.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978): Messung und Analyse der Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen. Bern: Huber.
- Neuberger, O. (1994): Mobbing - Übel aufspielen in Organisationen. München: Hampp.
- Niedl, (1993): Mobbing in einem österreichischen Unternehmen - Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu Schweden sowie betriebswirtschaftlich relevante Aspekte des Mobbinggeschehens. In: Kammer für Arbeiter und Angestellte Salzburg (Hrsg.): Mobbing. Salzburg: Unveröffentlichtes Manuskript.
- Niedl, K. (1995): Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz: Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. München: Hampp.
- Semmer, N. (1984): Stressbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz. Weinheim: Beltz.
- Skogstad, A., Mathiesen, S. & Hellesøy, O. (1990): Hjelpeplerens arbeidsmiljøkvalitet. En undersøkelse av arbeidsmiljø, helse og trivsel blant hjelpeplerene i Hordaland. Bergen: Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet (FALLS), Universitetet Bergen.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
- Zapf, D. & Warth, K. (1997): Mobbing. Subtile Kriegsführung am Arbeitsplatz. *Psychologie heute*, 24, August, 21-29.

*Meinolf Dierkes, Katrin Hähner, Ariane Berthoin Antal. Das Unternehmen und sein Umfeld. Wahrnehmungsprozesse und Unternehmenskultur am Beispiel eines Chemiekonzerns*  
Campus, Frankfurt/Main, New York, 1997, 120 S., DM 39,80

Unternehmen reagieren in unterschiedlicher Art und Weise auf Veränderungen in ihrem Umfeld. Die Gründe für unterschiedliches Verhalten hängen häufig mit einer unterschiedlichen Wahrnehmung des Umfelds zusammen. Die vorliegende Studie von Meinolf Dierkes, Katrin Hähner und Ariane Berthoin Antal setzt es sich zum Ziel, die Wahrnehmung des Umfelds durch Unternehmen zu untersuchen und dabei gleichzeitig auf empirischem Wege der Frage nachzugehen, welchen Einfluss die Unternehmenskultur auf die Umfeldwahrnehmung durch und das Verhalten von Unternehmen hat. Das Buch, welches sich in sechs Kapitel gliedert, verbindet konzeptionelle Überlegungen mit deren (partieller) empirischer Überprüfung.

Das erste Kapitel des Buches steckt den Rahmen für die konzeptionellen Überlegungen und die empirische Untersuchung ab: Nachdem aufgezeigt wurde, warum Umfeldveränderungen zunehmend zu einer Herausforderung für Unternehmen werden, wird die zentrale Forschungsfrage, wie Unternehmen Umfeldveränderungen wahrnehmen und darauf reagieren, formuliert. Diese Forschungsfrage wird durch die Hypothese ergänzt, daß die Perzeption des Umfelds und das Verhalten von Unternehmen wesentlich durch die Unternehmenskultur beeinflusst werden. Das Umfeld und die sich im Umfeld abspielenden Veränderungen kann man daher als unabhängige Variable bezeichnen, die durch die Unternehmenskultur beeinflussten Wahrnehmungsprozesse als intervenierende Variable und die sich in den Leitbildern und der Unternehmenspolitik äussernden Reaktionen als abhängige Variable. Doch den Autoren geht es keineswegs um eine großzahlige empirische Überprüfung dieses komplexen Zusammenhangs im Sinne kontingenztheoretischer

Forschung. Die Verfasser entscheiden sich vielmehr für einen qualitativen Forschungsansatz, bei dem - wie noch zu erläutern sein wird - unterschiedliche Methoden (Dokumentenanalysen, Expertenbefragungen, Gruppengespräche etc.) zum Einsatz kamen. Dabei griffen die Forscher für ihre empirischen Studien aus ihren konzeptionellen Grundüberlegungen nur zwei Beziehungen heraus, die sie genauer betrachteten: zum einen die Wahrnehmung des Umfelds und deren Einfluß auf die Formulierung von Leitbildern und zum anderen die Beeinflussung von Leitbildern und Unternehmenspolitik durch die Unternehmenskultur.

Die Wahrnehmung des Umfelds und deren Einfluß auf die Formulierung von Leitbildern werden im zweiten und dritten Kapitel des Buches thematisiert. Die Autoren untersuchen dazu zunächst den sozio-ökonomischen, politischen und den kulturellen Wandel in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren zwischen 1950 und 1989. Dies geschah mit Hilfe von zahlreichen Dokumentenanalysen, deren Auswertung durch „validierende“ Expertengespräche abgeschlossen wurde. Die Ergebnisse werden von den Autoren auf mehreren Seiten plausibel und eingängig dargestellt, bevor eine Analyse der Unternehmens- und Führungsgrundsätze von 54 deutschen Unternehmen Aufschluß darüber geben soll, inwiefern sich der Wandel des Umfelds auch in den Leitbildern von Unternehmen widerspiegelt. Rückschlüsse über die Zusammenhänge zwischen dem Wandel des Umfelds und der sich anschließenden Reaktion durch die Unternehmen sind allerdings nur bedingt möglich, schließlich wurden die Unternehmens- und Führungsgrundsätze nicht in ihrer Entwicklung untersucht. Die Autoren konnten auf zahlreiche von der Deutschen Gesellschaft für Personalforschung archivierte Unternehmens- und Führungsgrundsätze zurückgreifen. Ein zentrales Problem war dabei jedoch, daß dort nur jeweils die neuesten Fassungen der Grundsätze der Unternehmen verfügbar waren, so daß die im vorliegenden Zusammenhang eigentlich interessante - Frage der Veränderung der Grundsätze im Zeitablauf

Erich Kirchler, Mario Lang<sup>\*</sup>

## Mobbingverfahren: Subjektive Beschreibung und Bewertung der Arbeitssituation<sup>\*\*</sup>

*In dieser Arbeit werden subjektive Beschreibungen und Bewertungen der Arbeitssituation seitens gemobbter und nicht-gemobbter Personen untersucht. Insgesamt 45 Mobbingopfer und 45 nicht-gemobbte Personen beantworteten Fragebögen über Mobbingverfahren, ihre Arbeitszufriedenheit und assoziierten frei zu fünf Arbeitsaspekten. Die Ergebnisse weisen darauf hin, daß Gemobbte sowohl ihre KollegInnen und Vorgesetzten als auch ihre Arbeitstätigkeit, die Arbeitsbedingungen und die Organisation und Leitung ihres Betriebes oder der Verwaltung, in welcher sie tätig sind, negativ bewerten und damit unzufrieden sind. Während die Unzufriedenheit mit den sozialen Aspekten am Arbeitsplatz auf physisch-sachliche Aspekte generalisiert, weisen die Beschreibungen geringere Generalisierungseffekte auf. Gemobbte beschreiben ihre ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten und auch die Organisation und Leitung anders als nicht-Gemobbte. Die Arbeitstätigkeit und die Arbeitsbedingungen scheinen aufgrund der Beschreibungsergebnisse nicht unterschiedlich wahrgenommen zu werden.*

*This study investigates subjective descriptions and evaluations of the work situations of mobbed and non-mobbed people. Overall, 45 mobbing victims and 45 workers who did not report having experienced mobbing completed questionnaires on mobbing experiences, their job satisfaction, and were asked to state what they associated with five aspects of work. The results indicate that victims see their colleagues and supervisors, their job, working conditions, leadership and the organisation in a negative light. Satisfaction is low and generalised from social to non-social aspects of the job. Victims of mobbing and people without mobbing experiences also described their colleagues and supervisors differently. The job itself and working conditions, however, were not perceived differently by the two groups.*

<sup>\*</sup> Prof. Dr. Erich Kirchler, Jg. 1954, Universität Wien, Forschungsgebiete: Arbeits-, Organisations-, Markt- und Ökonomische Psychologie.  
Mario Lang, Jg. 1972, Wirtschaftspsychologe.

Anschrift der Autoren: Universität Wien, Institut für Psychologie, Abteilung für Angewandte und Klinische Psychologie, Gökoldorfgasse 3/6, A-1010 Wien  
(E-mail: erich.kirchler@univie.ac.at).

<sup>\*\*</sup> Artikel eingegangen: 5.12.97 / revidierte Fassung eingegangen und akzeptiert: 17.2.98.

## 1. Einleitung

Leymann (1993, S. 21) versteht unter Mobbing „negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“ Von Mobbing wird dann gesprochen, wenn eine oder mehrere von insgesamt 45 unterschiedlichen Angriffsarten gegenüber einer Person wöchentlich und über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten gesetzt werden. Die Angriffsarten werden fünf Kategorien kommunikativer Attacken zugeordnet: (a) Angriffe auf die Möglichkeiten sich mitzuteilen: Dieser Gruppe von Angriffen werden Handlungen zugeordnet, die die Kommunikation zwischen den Kollegen beziehungsweise dem Vorgesetzten und dem Betroffenen (Gemobbten) einschränken. Dazu zählen beispielsweise Drohungen jeglicher Art, ständige persönliche Kritik, Anschreien, die Einschränkung der Möglichkeit sich zu äußern, usw. (b) Angriffe auf die sozialen Beziehungen: Die Isolation des Opfers von den restlichen Kollegen ist hier als oberstes Ziel des Gegners hervorzuheben. Gelingt diese Isolation und ist die isolierte Person irritiert, dann entsteht schließlich auch bei Drittpersonen leidet der Eindruck, daß mit der gemobbten Person „etwas nicht stimmen kann“. (c) Angriffe auf das soziale Ansehen: Eine auf die Dauer gesehene wirksame Möglichkeit, jemanden psychisch zu verletzen, auch durch sexuelle Belästigung, ist der Angriff auf das Selbstwertgefühl einer Person. (d) Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: Den Betroffenen werden entweder beleidigende, degradierende, sinnlose, kränkende, ständig neue aber überhaupt keine Arbeiten zugeteilt. Ziel dieser Aktionen ist es, Über- oder Unterforderung bei der gemobbten Person hervorzurufen und somit psychischen Stress zu erzeugen. (e) Angriffe auf die Gesundheit: Ziel dieser Handlungen ist es, die Gesundheit des Betroffenen zu gefährden. Die Angriffe insgesamt, die auf Gemobbte ausgeübt werden, führen langfristig in der Regel zu gesundheitlichen Schäden.

Wer mobbt wen? Bezüglich der hierarchischen Stellung der Mobbingpartei(en) im Unternehmen kann grundsätzlich von zwei unterschiedlichen Arten von Mobbing ausgegangen werden, von horizontalem (unter KollegInnen) und vertikalem (zwischen KollegInnen und Vorgesetzten) Mobbing. Leymann (1990) fand in einer schwedischen Studie (siehe auch Zapf und Werth, 1997; Niedl, 1993), daß Mobbing am häufigsten unter KollegInnen stattfindet. In über einem Drittel der Fälle gingen die feindseligen Handlungen vom Vorgesetzten aus. In 10% der Fälle traten Vorgesetzte und KollegInnen gemeinsam gegen die gemobbte Person auf.

Wer sind die Opfer? Bezüglich des Geschlechts der gemobbten Person konnte Leymann keine signifikanten Unterschiede festzustellen. Unter den Mobbingopfern waren etwa gleich viele Frauen wie Männer. Auch bezüglich der Altersverteilung ergaben sich keine signifikanten Unterschiede. Oft wird vermutet, daß nicht die TäterInnen, sondern die Opfer aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur Mobbing selbst verursachen. Im Gegensatz dazu betont Becker (1995), daß bei Mobbingopfern keine spezifischen Persönlichkeitsstrukturen erkennbar sind. Becker weist jedoch darauf hin, daß bereits bestehende Persönlichkeitsstörungen der Opfer durch die Mobbingituation verstärkt werden können. Schuldgefühle und Minderwertigkeitskomplexe können durch Psychoterror verstärkt werden. Auch Leymann betont, daß keine Defizite in der Persönlichkeitsstruktur der Opfer zu erkennen sind. Die Ursachen für Mobbinghandlungen und Mobbingverfahren sind nicht bei den Opfern und selten bei den TäterInnen zu suchen, sondern liegen oft in den betrieblichen und sozialen Rahmenbedingungen (Huber, 1993; Leymann, 1995; Neuburger, 1994; Niedl, 1995).

Mobbing ist ein Phänomen, das sich meist aus dem Zusammenreffen einer Vielzahl von Faktoren entwickelt und das sich in unterschiedlichen Handlungen einer Person gegenüber äußert. Leymann betont, daß einer der Hauptgründe für Mobbing in der Strukturbeschaffenheit der Un-

ternehmen liegt. Unter Strukturbeschaffenheit ist dabei insbesondere die Organisation der Arbeit, die Aufgabengestaltung sowie die Verteilung der Arbeitsaufgaben zu sehen. In einer in Skandinavien durchgeführte Studie von Skogstad, Matthiesen und Hellesey (1990) wurden die Ursachen von Mobbing am Arbeitsplatz von gemobbten und nicht-gemobbten Personen erfragt. Streß am Arbeitsplatz erwies sich als wichtige Ursache von zwischenmenschlichen Konflikten, Frustration und Aggression und in der Folge von Mobbinghandlungen (Semmer, 1984).

Neben monotonen Arbeitsinhalten, geringer Autonomie und hoher Arbeitsbelastung stellt auch der Grad der Kontrolle der Mitarbeitern einen wichtigen Faktor für das Auftreten von sozialen Konflikten und in weiterer Folge von Mobbing dar. Neben dem Langeweile-Mobbing, das unter anderem auch durch unzureichende Kontrolle aufkommen kann, wurde in Studien über Belastung und Streß gefunden, daß hohe Kontrolle durch die Vorgesetzten zu sozialen Konflikten unter den MitarbeiterInnen führen kann. Leymann (1995) meint, daß das Verhalten der Vorgesetzten und deren Führungsstil (vor allem autoritäre und laissez-faire Stile) oft für Mobbinghandlungen verantwortlich sein könnte. Wenn Untergebenen ein zu geringer Handlungsspielraum eingeräumt wird, entstehen Frustration und Unzufriedenheit und oftmals soziale Konflikte. Ein Führungsstil, der sich als laissez-faire beschreiben läßt, sieht ein Minimum an Anweisungen und ein Maximum an Eigenverantwortung vor. Es kann zu einem „Machtvakuum“ kommen, welches Mobbing begünstigt.

Ziel dieser Arbeit ist es, subjektive Beschreibungen und Bewertungen der Arbeitssituationen von gemobbten und nicht-gemobbten Personen und deren Arbeitszufriedenheit zu untersuchen. Wenn Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte, die Organisation und Leitung des Betriebes, das Verhalten der KollegInnen und Vorgesetzten zu Mobbing führen beziehungsweise Mobbing ausmachen, dann sollten Gemobbte ihre sozialen und nicht-sozialen Arbeitsbedingungen anders beschreiben und bewerten als nicht-gemobbte Personen. Wenn allerdings KollegInnen und Vorgesetzte Mobbinghandlungen setzen, die von den nicht-sozialen Arbeitsbedingungen unabhängig sind, dann sollten Gemobbten und nicht-Gemobbte zwar die Sozialkontakte unterschiedlich beschreiben, nicht aber die nicht-sozialen Arbeitsaspekte. Bezüglich der Bewertung und Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen und Arbeitsmerkmalen könnte eine Generalisierung derart stattfinden, daß Gemobbte sowohl ihre Sozialkontakte als auch die nicht-sozialen Arbeitsbedingungen negativ bewerten.

## 2. Methode

### 2.1 Stichprobe und Durchführung

Durch den Kontakt mit Mobbing-Selbsthilfegruppen in Deutschland und im Österreich war es möglich, insgesamt eine Gruppe von 45 Mobbingopfern unterschiedlicher Berufsgruppen zu rekrutieren. Weiters wurden Personen, die sich nicht gemobbt fühlen, zur Untersuchung eingeladen. Die TeilnehmerInnen erhielten ein Set von Fragebögen zugesandt, mit der Bitte, die vollständig ausgefüllten Fragebögen postalisch zu retournieren. Eine Parallelisierung der Versuchs- und Kontrollgruppe erfolgte nach Geschlecht und Alter. Bezüglich des Berufes, der Funktion im Betrieb, der Betriebsgröße und anderer berufsrelevanter Variablen bestehen keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den zwei Gruppen (Tabelle 1).

### 2.2 Material

Ein Instrumente wurden zur Messung der subjektiven Mobbingerfahrungen (Leymann Inventory of Psychological Terrorization, 1990), zur Messung der Arbeitszufriedenheit (Arbeitsbeschreibungsbogen von Neuberger und Allerbeck, 1978) und zur Beschreibung und Beurteilung der Arbeitssituation (Technik des Assoziationsgeflechtes von de Rosa, 1993, 1995, Kirchner und de Rosa, 1996) verwendet.

Tab. 1 Soziolethographische Charakteristika der StudienteilnehmerInnen

Geschlecht	Gemobbte Personen		nicht-Gemobbte Personen	
	n	45	n	45
männlich	20		20	
weiblich	25		25	
Alter in Jahren	21-30	4	4	
	31-40	15	15	
	41-50	12	12	
	51-60	13	13	
	61 und älter	1	1	
Beruf	Angestellte	28	31	
	Lehrer/Erzieher	8	5	
	Arbeiter	5	2	
	Beamte	3	3	
	Kranken-/Pflegepersonal	1	2	
	keine Angaben	0	2	
Funktionsbereich	Verwaltung	21	19	
	Ausbildung/Information	10	5	
	Marketing/Verkauf	2	11	
	Produktion	4	3	
	andere Bereiche	8	7	
Betriebsgröße	groß	20	26	
	mittel	19	10	
	klein	2	4	
	keine Angaben	4	5	

Das von Leymann (1990) konzipierte Meßinstrument diente der Kontrolle der Veranschaulichung und Kontrollgruppe. Es mußte sicher gestellt werden, daß sich gemobbte Personen im Gegensatz zu den nicht-gemobbten hinsichtlich der 45 von Leymann postulierten Attacken wiederholt und über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten angegriffen fühlten.

Der Arbeits-Beschreibungs-Bogen von Neuberger und Allerbeck (1978) ist ein standardisierter Fragebogen zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit im allgemeinen und die Zufriedenheit mit KollegInnen, Vorgesetzten, der eigenen Tätigkeit, den Arbeitsbedingungen und der Organisation und Leitung sowie mit den Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb. Für alle Subskalen werden getrennt Zufriedenheitswerte berechnet.

Beim Assoziationsgeflecht handelt es sich um eine eher wenig bekannte qualitative Forschungsmethode, die darauf abzielt, spontane, unreflektierte Antworten zu einem bestimmten Sachverhalt zu erfassen. Das Assoziationsgeflecht dient der Erfassung von latenten, evaluativen Aspekten von sozialen Repräsentationen über verschiedene Sachverhalte. Mittels herkömmlicher Fragebogen werden Studienteilnehmer häufig aufgefordert, einen Sachverhalt zu beschreiben und zu bewerten. Die Aufmerksamkeit der Befragten ist dabei einseitig auf den Sachverhalt gelenkt, andererseits führt die Aufforderung, Urteile abzugeben, dazu, daß Befragte nachdenklichen, Merkmale der Sachverhalte erinnern und abwägen. Beziehungen herstellen etc. und damit ihre Ant-



worten auf die gestellten Fragen oft entsprechend sozial erwünschter Tendenzen „filtern“. Spontane, unreflektierte Antworten sind selten. Das Assoziationsgeflecht zielt darauf ab, auch jene spontanen Reaktionen, die allerersten Gefühle und Gedanken, die zu einem Sachverhalt in den Sinn kommen, zu erfassen. Das Verfahren ist einem projektiven Test vergleichbar, bei dem den Probanden Stimulusobjekte oder Stimuluswörter vorgegeben werden und die TeilnehmerInnen dazu frei assoziieren. In dieser Arbeit wurden folgende fünf Stimuluswörter vorgegeben: „meine Kollegen“, „mein Vorgesetzter“, „meine Tätigkeit“, „meine Arbeitsbedingungen“ und „Organisation und Leitung“. Die TeilnehmerInnen wurden anschließend aufgefordert, alle Wörter aufzuschreiben, die ihnen zu den jeweiligen Stimuli einfallen. In einem weiteren Schritt wurden diese genannten Assoziationen von den TeilnehmerInnen je nach subjektivem Urteil als positiv (+), negativ (-) oder neutral (0) bewertet.

### 3. Ergebnisse und Diskussion

#### 3.1 Gemobbte und nicht-gemobbte Personen

Nachdem die Variable Mobbing nicht experimentell manipuliert und kontrolliert wurde, muß sichergestellt werden, daß sich die Versuchs- und Kontrollgruppen tatsächlich in dieser Variablen voneinander unterscheiden. Die Antworten im Leymann Inventory of Psychological Tortionization dienten der Kontrolle der quasi-experimentellen Manipulation. Mittels des Leymann Inventory of Psychological Tortionization wurde nach den Mobbinghandlungen der letzten zwölf Monate gefragt. Während alle Gemobbten von Mobbingerelebnissen berichteten und hauptsächlich Angriffe erleben auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen, und auf die sozialen Beziehungen, auf das soziale Ansehen und die Berufs- und Lebenssituation, berichteten die meisten nicht-Gemobbten keine Mobbingerfahrungen.

#### 3.2 Beschreibung der Arbeitssituation mittels Assoziationsgeflecht

Insgesamt wurden von den 90 TeilnehmerInnen 2.964 freie Assoziationen zu den fünf Stimuluswörtern genannt, wobei 705 Wörter zu „KollegenInnen“, 666 zu „Vorgesetzte“, 603 zu „Tätigkeit“, 507 zu „Arbeitsbedingungen“ und 483 Wörter zu „Organisation und Leitung“ assoziiert wurden. Zu den Stimuluswörtern „KollegenInnen“ und „Vorgesetzte“ wurden durchschnittlich pro Person 7,83 beziehungsweise 7,40 Antworten gegeben, zu den Stimuli „Tätigkeit“, „Arbeitsbedingungen“ und „Organisation und Leitung“ durchschnittlich 6,70, 5,63 beziehungsweise 5,37. Die Antworten wurden anschließend sortiert und von den Autoren in 37 Kategorien zusammengefaßt, wobei jede dieser Kategorien mit einem Namen versehen wurde, welcher deren Inhalt beschreibt. Bei der Kategorisierung wurde zusätzlich berücksichtigt, ob eine Antwort positiv oder negativ besetzt ist. Dabei wurde nach der Grounded Theory, einem Verfahren in der qualitativen Sozialforschung, vorgegangen (Strauss und Corbin, 1996).

Die Kategorien wurden anschließend vier unabhängigen (zwei männlichen und zwei weiblichen) Ratern vorgelegt. Diese ordneten sämtliche Antworten der Probanden selbständig den 37 Kategorien zu. Dadurch sollte überprüft werden, ob das gewählte Kategorienschema von unabhängigen Ratern nachvollzogen werden kann. Die Übereinstimmung zwischen den Ratern betrug 90%, was zufriedenstellend hoch ist. Die nicht einberichtlich kategorisierten Assoziationen wurden von den Ratern in einer Gruppendiskussion besprochen und kategorisiert. Die 37 Kategorien und Inhalte sind in Tabelle 2 angeführt. Weiters sind die Häufigkeiten der Nennungen getrennt für die zwei TeilnehmerInnengruppen und die fünf Stimuli angeführt, sowie Informationen über signifikante Häufigkeitsunterschiede innerhalb einer Assoziationskategorie. Die statistische Signifikanz basiert auf Chi-Quadrat Tests, die zwischen den Gruppen der gemobbten und nicht-gemobbten TeilnehmerInnen berechnet wurden ( $p < .5$ ).

Tab. 2. Absolute Häufigkeiten der Assoziationskategorien in der Gruppe der gemobbten und nicht-gemobbten TeilnehmerInnen, getrennt für die fünf Stimuli (K = Kollegen, V = Vorgesetzte, T = Tätigkeit, A = Arbeitsbedingungen, O = Organisation und Leitung)

Kategorie	Gemobbte Personen					nicht-Gemobbte Personen					Summe
	K	V	T	A	O	K	V	T	A	O	
1. Ablehnung (Ablehnung, Aversion, Abwehr)	11	13	1	1	7	1	7	0	0	6	58
2. Alter (Attribute wie jung, alt, etc.)	3	8	0	0	0	10	8	0	1	2	39
3. Anerkennung (Lob, Bestätigung durch die Vorgesetzten)	2	4	0	0	6	1	8	18	6	10	61
4. Angst (Sorgen, Furcht vor Kollegen)	12	19	0	0	0	0	0	1	0	0	31
5. Arbeitszeit (Dienstzeit, Freizeit, Arbeitszeiteinteilung)	0	0	1	13	2	1	1	1	15	2	30
6. Aufgabengebiet (Tätigkeit, Beschäftigung)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	112
7. Ausstattung/Räumlichkeiten (Büro, Mobiliar etc.)	1	0	19	12	1	2	0	0	13	1	110
8. Autonomie (Selbständigkeit, Handlungsspielraum)	0	0	16	0	0	1	0	0	0	0	72
9. Berufsbezeichnung (ArbeiterIn, SekretärIn etc.)	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	18
10. Demotivation (fehlender Erfolg, fehlendes Feedback)	4	1	0	1	1	1	1	1	6	10	46
11. Fachkenntnisse (Wissen, Anforderungen)	6	13	10	0	1	0	0	0	0	0	30
12. Fehlende soziale Unterstützung (fehlende Kooperation, Egoismus)	40	16	1	0	16	15	13	0	1	7	115
13. Fehlender Handlungsspielraum (Unterwerfung, Passivität)	31	13	10	6	0	0	0	0	0	0	87
14. Gerechtigkeit (Loyalität, Chancengleichheit, Fairneß)	3	0	0	0	1	1	0	1	0	0	30
15. Geschlecht (Mann, Frau, geschlechtsbezogene Aussagen)	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	31
16. Gesundheit (Befinden, körperliche Verfassung)	1	0	1	10	1	0	0	1	1	0	48
17. Hierarchie (Über-/Unterordnung, Aufbau der Organisation)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	100
18. Informationsfluß (Mitteilungen, Informationsaustausch)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48
19. Informationsmangel (fehlende Mitteilungen und Informationen)	1	6	1	1	11	1	0	0	0	0	46

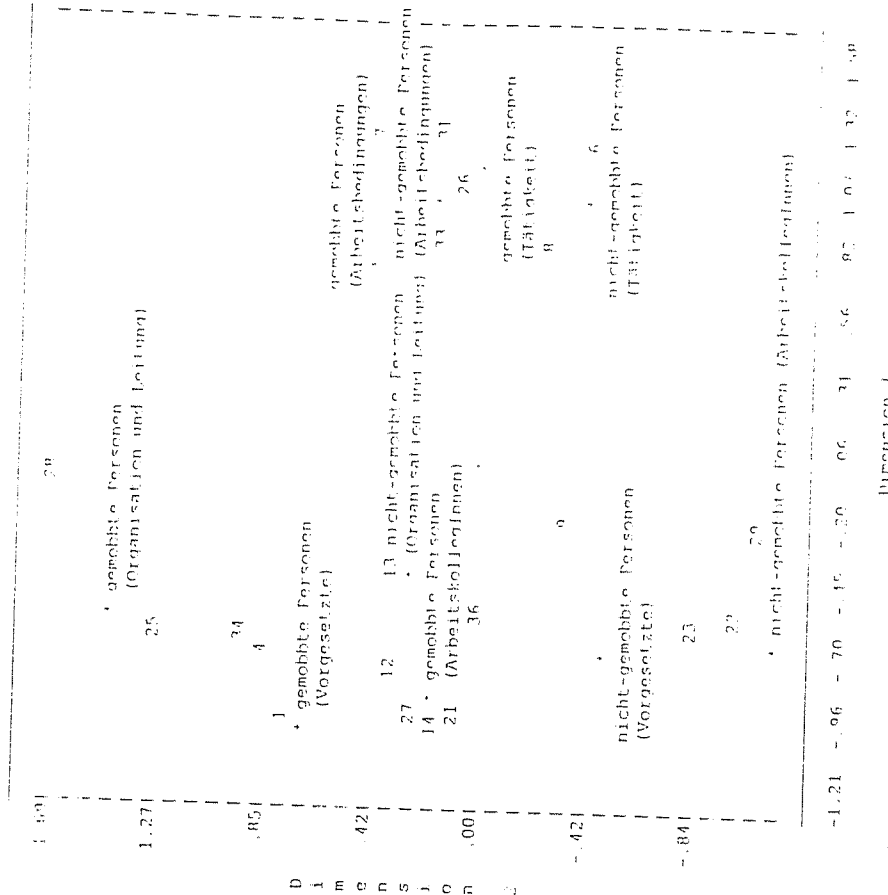
20. Inkompetenz (mangelnde Kompetenz, fehlendes Wissen)	9	16	0	1	15	7	11	1	0	16	76
21. Konflikte (Neid, Streit, Intrigen, Diffamierung, Konkurrenz)	73	39	0	7	14	42	16	4	5	9	209
22. Kooperation (Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit, Gemeinschaft)	40	9	1	8	5	100	31	10	20	12	236
23. Leistungsbereitschaft (Fleiß, Führung, Engagement)	9	7	4	5	2	33	34	3	3	10	110
24. Leistungsvermeidung (fehlendes Engagement, Faulheit)	10	5	0	2	7	11	6	1	1	5	48
25. Macht (Herrschaft, Gewalt, Autorität, Einfluß, Kontrolle)	15	22	3	3	21	0	7	3	1	11	86
26. Monotonie (Langeweile, fehlende Auslastung)	5	1	39	5	2	2	0	14	4	2	77
27. Negative Persönlichkeitszuschreibung (an KollegInnen)	21	39	0	2	6	16	12	1	1	7	135
28. Neuartigen (Änderungen, Wechsel im Unternehmen)	1	0	1	6	16	0	0	1	4	9	38
29. Pflichtbewußtsein (Gewissenhaftigkeit, Verpflichtung)	4	3	4	0	0	19	20	12	0	4	66
30. Positive Persönlichkeitszuschreibung (an KollegInnen)	9	17	2	0	2	16	29	8	0	3	86
31. Positive Umgebungseinflüsse (Licht, Sonne, Ruhe, Wärme)	0	1	10	12	1	2	0	15	53	4	98
32. Spaß (Humor und Spaß im allgemeinen)	5	3	11	3	0	13	2	10	1	1	49
33. Stressoren (quantitative und qualitative Überforderungen)	7	8	17	48	9	10	9	43	36	6	213
34. Ungerechtigkeit (fehlende Fairneß, Diskriminierung)	1	14	2	3	3	1	5	0	0	3	32
35. Unsicherheit (bezüglich Arbeitsplatz, Sicherheit, Gesundheit)	3	1	11	3	3	0	1	12	6	6	49
36. Vertrauen (Verständnis, Offenheit, Ehrlichkeit)	7	1	2	3	3	3	15	0	2	4	43
37. Vielfalt (Komplexität, Abwechslung, Neuartigkeit)	1	0	32	9	3	1	2	46	6	3	103
Summe	312	329	371	219	211	363	337	332	388	272	2964

Anmerkung: Die Symbole „+“ und „-“ weisen auf signifikant unterschiedliche Häufigkeiten der Assoziationen in den Gruppen der gemobbten und nicht-gemobbten Personen hin ( $p < 0,5$ ).

Insgesamt 21 der 37 Assoziationskategorien weisen unterschiedliche Häufigkeiten zwischen den Gruppen der gemobbten und nicht-gemobbten Personen auf. Diese 21 Kategorien wurden mittels Korrespondenzanalyse weiter verrechnet. Die Analyse ergab einen Faktor, der 44,4% der Varianz erklärt; ein weiterer Faktor erklärt 16,3%. Der dritte Faktor erklärt 15,1%. Weitere Fakto-

ren erklären jeweils weniger als 8%. Abbildung 1 zeigt die zweidimensionale Lösung der Korrespondenzanalyse.

Abb. 1: Ergebnis der Korrespondenzanalyse von 21 Assoziationskategorien und fünf Stimulusworten bezogen auf die Gruppe der gemobbten und nicht-gemobbten TeilnehmerInnen



Anmerkung: Die Zahlen in der Abbildung beziehen sich auf die Assoziationskategorien in Tabelle 2.

Die Ergebnisse der Assoziationsanalyse zeigen, daß gemobbten Personen zu KollegInnen und oft auch zu den Vorgesetzten Wörter einfallen, die Konflikte nahelegen (z. B. Neid, Streit, Intrigen etc.), fehlenden Handlungsspielraum, fehlende soziale Unterstützung, Angst und Sorgen und Ablehnung, sowie Macht und Gewalt, Ungerechtigkeit, aber auch Langeweile. Weiters charakterisieren gemobbte Personen häufiger als nicht-gemobbte ihre Vorgesetzten negativ. Seltener werden Beschreibungen angeführt, die sich auf Kooperation, Fleiß und Ehrgeiz, Pflichtbewußtsein der KollegInnen und Vorgesetzten, Vertrauen und Autonomie beziehen. Insgesamt zeigt sich auch in der Korrespondenzanalyse deutlich, daß die Beschreibung der KollegInnen und Vorgesetzten zwischen beiden TeilnehmerInnengruppen völlig unterschiedlich ist.

Bezüglich der Organisation und Leitung des Betriebes finden sich in der Gruppe der gemobbten Personen Assoziationsmuster wie Macht und Herrschaft, Veränderungen und Wechsel bei gleichzeitigem Informationsmangel und fehlender sozialer Unterstützung. Seltener werden Worte im Bezug auf Autonomie und Leistungsbereitschaft genannt.

Die Arbeitsfähigkeit wird von den gemobbten Personen als langweilig und mit geringem Handlungsspielraum beschrieben. Weiters werden seltener als von nicht-gemobbten Tätigkeiten an sich beschrieben, dafür aber Mobilität und Raumausstattung genannt. Die Arbeitsbedingungen werden von beiden Personengruppen ähnlich beschrieben, einzig Stressoren werden in der Gruppe der gemobbten Personen häufiger und positive Umgebungseinflüsse seltener angeführt, als von den nicht-gemobbten Personen. Dieses Ergebnis bestätigt vorherige Befunde, wonach gemobbte Personen in stressgeladenen Arbeitsumgebungen häufiger anzutreffen sind, als in Arbeitssituationen mit geringem Stresspotential.

Zusammenfassend zeigt die Analyse der Assoziationen, daß die Beschreibung der sozialen Arbeitsaspekte zwischen beiden Teilnehmerinnengruppen unterschiedlich ausgefallen ist. Insgesamt 10 der 37 Assoziationskategorien zu „KollegInnen“ und 13 zu „Vorgesetzte“ waren in beiden Gruppen unterschiedlich häufig genannt worden. Die Organisation und Leitung wurden in 7 Fällen unterschiedlich beschrieben. Bezüglich der nicht-sozialen Arbeitsaspekte, der Arbeitsbedingungen (2 unterschiedlich häufige Kategorien) und der eigenen Tätigkeit (6), waren unterschiedliche Beschreibungen seltener zu entdecken.

### 3.3 Bewertung der Arbeitssituation

Die Bewertung der Arbeitssituation wurde sowohl mittels Assoziationsgeflecht gemessen als auch über die Zufriedenheitsurteile im Arbeitsbeschreibungsbogen erfaßt. Im Assoziationsgeflecht mußten die TeilnehmerInnen angeben, ob ihre Assoziationen positive, neutrale oder negative Valenz haben. Für die TeilnehmerInnen getrennt kann jeweils der Mittelwert der Bewertungen der eigenen Assoziationen zu einem Stimuluswort berechnet werden. Wenn negative Assoziationen mit „-1“, neutrale mit „0“ und positive mit „+1“ kodiert werden, dann kann ein durchschnittlicher Bewertungsscore von -1 bis +1 resultieren.

Im Arbeitsbeschreibungsbogen ist es möglich, die Beurteilungen der sozialen und physikalischen Arbeitsaspekte zu errechnen und die Zufriedenheitsurteile als Bewertungsscores zu betrachten.

Zuerst wurden die durchschnittlichen Bewertungen der Arbeitsaspekte der gemobbten und nicht-gemobbten Personengruppen berechnet und anschließend die Korrelationen zwischen den Bewertungen im Assoziationsgeflecht und im Arbeitsbeschreibungsbogen. In Tabelle 3 sind die mittleren Bewertungen und die Korrelationen der Bewertungen, wie sie mittels der zwei Meßinstrumente erfaßt wurden, dargestellt.

Vorerst sei betont, daß die Korrelationen zwischen den Bewertungen der einzelnen Arbeitsaspekte mittels Assoziationsgeflecht und mittels Arbeitsbeschreibungsbogen signifikant sind (die mittlere Korrelation beläuft sich auf  $r = .59$ ). Dieses Ergebnis weist darauf hin, daß beide Verfahren zur Erfassung von Bewertungen der Arbeitssituation geeignet sind und ähnliche Phänomene messen. Auch die Korrelationen zwischen den Arbeitsaspekten sind hoch. Die Korrelationen zwischen den fünf Arbeitsaspekten, wie sie mittels Assoziationsgeflecht erfaßt wurden, belaufen sich auf durchschnittlich  $r = .38$ , gleich hoch sind die Korrelationen zwischen den sechs Arbeitsaspekten, wie sie mittels Arbeitsbeschreibungsbogen gemessen wurden.

Eine 2 x 5 Varianzanalyse mit den teilnehmenden Personengruppen (gemobbte und nicht-gemobbte Personen) und den fünf Stimulusworten (Wiederholungsfaktor) als unabhängige Variablen und den jeweiligen Urteilen als abhängige Variable ergab keine signifikante Wechselwirkungen.

41.45;  $p < .001$ ; Stimulusworte:  $F(4,312) = 13.22$ ;  $p < .001$ ). Alle Stimuluswörter führten in der Gruppe der gemobbten TeilnehmerInnen zu signifikant negativeren Assoziationen als in der Gruppe der nicht-gemobbten. Die Urteile unterscheiden sich auch zwischen den Stimuluswörtern.

Tab. 3 Durchschnittliche Bewertung der ArbeitskollegInnen, Vorgesetzten, der Tätigkeit, Arbeitsbedingungen und der Organisation und Leitung seitens der gemobbten und nicht-gemobbten Personen

Urteile aus dem Assoziationsgeflecht (-1 = negativ; +1 = positiv)	gemobbte Personen M(SD)		nicht-gemobbte Personen M(SD)		Korrelationen zwischen den Beurteilungen in beiden Meßverfahren K V T A O E			
KollegInnen	-33 (.62)	23 (.44) *	69	45	37	41	45	53
Vorgesetzte	-57 (1.40)	09 (.61) *	18	40	16	51	21	22
Tätigkeit	-12 (.62)	37 (.43) *	46	36	56	30	46	49
Arbeitsbedingungen	-35 (.58)	14 (.59) *	44	37	35	72	52	42
Organisation und Leitung	-61 (.51)	-15 (.63) *	37	46	34	44	55	40
Urteile aus dem Arbeitsbeschreibungsbogen:								
KollegInnen (K)	2.31 (.58)	3.35 (.57) *						
Vorgesetzte (V)	2.04 (.77)	3.04 (.76) *						
Tätigkeit (T)	2.65 (.80)	3.35 (.49) *						
Arbeitsbedingungen (A)	2.46 (.65)	3.01 (.60) *						
Organisation u. Leitung (O)	1.94 (.55)	2.64 (.73) *						
Entwicklungsmöglichk. (E)	2.06 (.76)	3.00 (.69) *						

Anmerkung: T-tests ergaben signifikante Unterschiede in den Bewertungen der einzelnen Arbeitsaspekte zwischen den Gruppen der gemobbten und nicht-gemobbten Personen; \*  $p < .001$

Eine 2 x 6 Varianzanalyse mit den teilnehmenden Personengruppen (gemobbte und nicht-gemobbte Personen) und den sechs Subskalen im Arbeitsbeschreibungsbogen (Wiederholungsfaktor) als unabhängige Variablen und den Beurteilungen der jeweiligen Arbeitsaspekte als abhängige Variable ergab eine signifikante Wechselwirkung ( $F(5,355) = 3.56$ ;  $p < .001$ ) und zwei signifikante Haupteffekte (Personengruppe:  $F(1,71) = 42.44$ ;  $p < .001$ ; Subskalen:  $F(5,355) = 17.48$ ;  $p < .001$ ). In allen Beurteilungen unterscheiden sich die zwei Personengruppen voneinander. Zudem ist festzustellen, daß die gemobbten TeilnehmerInnen ganz besonders mit der Organisation und Leitung, ihren Entwicklungsmöglichkeiten und den Vorgesetzten unzufrieden sind.

Zusammenfassend sei betont, daß Mobbingerfahrungen mit einer negativeren Bewertung und Unzufriedenheit nicht nur der sozialen Arbeitsaspekte (KollegInnen und Vorgesetzte), sondern auch der Arbeitsfähigkeit, der Arbeitsbedingungen und der Organisation und Leitung einher-

gehen. Gemobbte Personen sind mit der gesamten Arbeitssituation weniger zufrieden als nicht-gemobbte. Die Unzufriedenheit scheint auf alle Arbeitsbereiche überzustrahlen. Die Beschreibung der Kolleginnen und Vorgesetzten ist ebenfalls in den zwei Untersuchungsgruppen unterschiedlich. Gemobbte beschreiben auch die Organisation und Leitung ihres Betriebes anders als nicht-gemobbte und berichten häufiger Streßbedingungen. Bezüglich der Tätigkeit an sich und der physikalischen Arbeitsbedingungen wurden geringe Unterschiede festgestellt. Die Ergebnisse der empirischen Studie sprechen dafür, daß vor allem in streßgeladenen Arbeitssituationen Personen zu Mobbinghandlungen neigen. Mobbing über Kolleginnen und Vorgesetzte passiert und letztlich zu einer auf alle sozialen und nicht-sozialen Arbeitsaspekte generalisierten Unzufriedenheit führt.

### Literatur

- Becker, M. (1995): Was Mobbing bedingt. In: H. Levmann (Hrsg.), Der neue Mobbing-Bericht. Reinbeck: Rowohlt.
- De Rosa, A. (1993): The associative network. A new technique for studying projective and evaluative components of social representations. Paper presented at the EAESP General Meeting, September 16-19, 1993, Lisbon, Portugal.
- De Rosa, A. (1995): Le "niveau d'associations" comme méthode d'étude dans la recherche sur les représentations sociales. *Chaiers Internationaux de Psychologie sociale*, 28, 96-122.
- Huber, B. (1993): Psychoterror am Arbeitsplatz-Mobbing. Niedernhausen: Falken-Verlag.
- Kuchler, E. & de Rosa, A. (1996): Wirkungsanalyse von Werbebotschaften mittels Assoziationsgeflecht. Spontane Reaktionen auf und überlegte Beschreibung von Benetton-Werbebildern. Jahrbuch der Absatz- und Verbrauchsforschung, 42, 67-89.
- Levmann, (1990): Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Levmann, H. (1993): Mobbing - Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- Levmann, H. (1995): Der neue Mobbing-Bericht. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- Neuberger, O. & Allertbeck, M. (1978): Messung und Analyse der Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen. Bern: Huber.
- Neuberger, O. (1994): Mobbing - Übel mitspielen in Organisationen. München: Hanspp.
- Niedl, K. (1993): Mobbing in einem österreichischen Unternehmen - Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu Schweden sowie betriebswirtschaftlich relevante Aspekte des Mobbinggeschehens. In: Kammer für Arbeiter und Angestellte Salzburg (Hrsg.): Mobbing. Salzburg: Unveröffentlichtes Manuskript.
- Niedl, K. (1995): Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz: Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. München: Hanspp.
- Senner, N. (1984): Streßbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Streß am Arbeitsplatz. Weinheim: Beltz.
- Skogstad, A., Mathiesen, S. & Hellesøy, O. (1990): Hjelpeleierens arbeidsmiljøkvalitet. En undersøkelse av arbeidsmiljø, helse og livsvel blant hjelpeleierne i Hordaland. Bergen: Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet (FAHS). Universitetet Bergen.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
- Zapf, D. & Warth, K. (1997): Mobbing. Subtile Kriegsführung am Arbeitsplatz. *Psychologie heute*, 24. August, 21-29.

*Meinolf Dierkes, Katrin Hähner, Ariane Berthoin Antal. Das Unternehmen und sein Umfeld. Wahrnehmungsprozesse und Unternehmenskultur am Beispiel eines Chemiekonzerns*

Campus, Frankfurt/Main, New York, 1997, 120 S., DM 39,80

Unternehmen reagieren in unterschiedlicher Art und Weise auf Veränderungen in ihrem Umfeld. Die Gründe für unterschiedliches Verhalten hängen häufig mit einer unterschiedlichen Wahrnehmung des Umfelds zusammen. Die vorliegende Studie von Meinolf Dierkes, Katrin Hähner und Ariane Berthoin Antal setzt es sich zum Ziel, die Wahrnehmung des Umfelds durch Unternehmen zu untersuchen und dabei gleichzeitig auf empirischem Wege der Frage nachzugehen, welchen Einfluß die Unternehmenskultur auf die Umfeldwahrnehmung durch und das Verhalten von Unternehmen hat. Das Buch, welches sich in sechs Kapitel gliedert, verbindet konzeptionelle Überlegungen mit deren (partieller) empirischer Überprüfung.

Das erste Kapitel des Buches steckt den Rahmen für die konzeptionellen Überlegungen und die empirische Untersuchung ab. Nachdem aufgezeigt wurde, warum Umfeldveränderungen zunehmend zu einer Herausforderung für Unternehmen werden, wird die zentrale Forschungsfrage, wie Unternehmen Umfeldveränderungen wahrnehmen und darauf reagieren, formuliert. Diese Forschungsfrage wird durch die Hypothese ergänzt, daß die Perzeption des Umfelds und das Verhalten von Unternehmen wesentlich durch die Unternehmenskultur beeinflusst werden. Das Umfeld und die sich im Umfeld abspielenden Veränderungen kann man daher als unabhängige Variable bezeichnen, die durch die Unternehmenskultur beeinflussten Wahrnehmungsprozesse als intervenierende Variable und die sich in den: Leitbildern und der Unternehmenspolitik äußernenden Reaktionen als abhängige Variable. Doch den Autoren geht es keineswegs um eine großzahlige empirische Überprüfung dieses komplexen Zusammenhangs im Sinne kontingenztheoretischer

Forschung. Die Verfasser entscheiden sich vielmehr für einen qualitativen Forschungsansatz, bei dem -- wie noch zu erläutern sein wird -- unterschiedliche Methoden (Dokumentenanalyse, Expertenbefragungen, Gruppendiskussionen etc.) zum Einsatz kamen. Dabei griffen die Forscher für ihre empirischen Studien aus ihren konzeptionellen Grundüberlegungen nur zwei Beziehungen heraus, die sie genauer betrachteten: zum einen die Wahrnehmung des Umfelds und deren Einfluß auf die Formulierung von Leitbildern und zum anderen die Beeinflussung von Leitbildern und Unternehmenspolitik durch die Unternehmenskultur.

Die Wahrnehmung des Umfelds und deren Einfluß auf die Formulierung von Leitbildern werden im zweiten und dritten Kapitel des Buches thematisiert. Die Autoren untersuchen dazu zunächst den sozio-ökonomischen, politischen und den kulturellen Wandel in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren zwischen 1950 und 1989. Dies geschah mit Hilfe von zahlreichen Dokumentenanalysen, deren Auswertung durch „validierende“ Expertengespräche abgeschlossen wurde. Die Ergebnisse werden von den Autoren auf mehreren Seiten plausibel und eingängig dargestellt, bevor eine Analyse der Unternehmens- und Führungsgrundsätze von 54 deutschen Unternehmen Aufschluß darüber geben soll, inwiefern sich der Wandel des Umfelds auch in den Leitbildern von Unternehmen widerspiegelt. Rückschlüsse über die Zusammenhänge zwischen dem Wandel des Umfelds und der sich anschließenden Reaktion durch die Unternehmen sind allerdings nur bedingt möglich, schließlich wurden die Unternehmens- und Führungsgrundsätze nicht in ihrer Entwicklung untersucht. Die Autoren konnten auf zahlreiche von der Deutschen Gesellschaft für Personalforschung archivierte Unternehmens- und Führungsgrundsätze zurückgreifen. Ein zentrales Problem war dabei jedoch, daß dort nur jeweils die neuesten Fassungen der Grundsätze der Unternehmen verfügbar waren, so daß die -- im vorliegenden Zusammenhang eigentlich interessante -- Frage der Veränderung der Grundsätze im Zeitablauf