



Die Erfassung von Mobbing – Eine Konstruktvalidierung aktueller Datenerhebungsverfahren

J. Eisermann, E. de Costanzo

**Forschung
Projekt F 2128**

J. Eisermann
E. de Costanzo

**Die Erfassung von Mobbing –
Eine Konstruktvalidierung aktueller
Datenerhebungsverfahren**

Dortmund/Berlin/Dresden 2011

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht zum Projekt „Die Erfassung von Mobbing. Eine Konstruktvalidierung aktueller Datenerhebungsverfahren“ – Projekt F 2128 – im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Autoren: Dr. Jens Eisermann
Dr. Dr. Elisabetta de Costanzo
Freie Universität Berlin
AB Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
eiserman@zedat.fu-berlin.de
www.ewi-psy.fu-berlin.de

Fachliche
Projektbegleitung: Dr. Uwe Rose
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelfoto: Dr. Jens Eisermann

Umschlaggestaltung: Rainer Klemm
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herstellung: Bonifatius GmbH, Paderborn

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1 – 25, 44149 Dortmund
Telefon 0231 9071-0
Fax 0231 9071-2454
poststelle@baua.bund.de
www.baua.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40 – 42, 10317 Berlin
Telefon 030 51548-0
Fax 030 51548-4170

Dresden:
Fabricestr. 8, 01099 Dresden
Telefon 0351 5639-50
Fax 0351 5639-5210

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten. Aus Gründen des Umweltschutzes wurde diese Schrift auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

ISBN 978-3-88261-136-6

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Kurzreferat	5
Abstract	6
Résumé	7
Einleitung	8
Teil A: Ausgangssituation – Stand der Forschung	12
1 Begriffsbestimmung	14
1.1 Mobbing als psychologisches Konstrukt	14
1.2 Mobbing als sozialer Konflikt	18
1.3 Mobbing als psychosozialer Stress	20
1.4 Mobbing aus juristischer Sicht	22
1.5 Zusammenfassung Begriffsbestimmung	26
2 Vorliegende empirische Befunde	28
2.1 Repräsentative Studien zum Thema Mobbing	28
2.2 Befunde der psychosozialen Stressforschung	30
2.3 Zusammenfassung der vorliegenden Befunde	33
3 Erfassung von Mobbing	34
3.1 Belastung durch Mobbing: Erhebungsmethoden	34
3.2 Beanspruchungsfolgen von Mobbing	36
3.3 Vorbedingungen am Arbeitsplatz und personale Ausstattung	38
3.4 Zusammenfassung Erfassung von Mobbing	40
Teil B: Empirische Arbeiten zur Validierung des Konstruktes Mobbing	42
4 Methoden	42
4.1 Studiendesign und Analyseverfahren	42
4.2 Betrieblicher Zugang	44
4.3 Verwendete Instrumente	45
4.4 Stichprobenbeschreibung	47
4.5 Analysestrategie und verwendete statistische Modelle	50
4.6 Zusammenfassung Methoden	55
5 Ergebnisse	57
5.1 Soziodemographische Daten	57
5.2 Allgemeine Beschreibung der persönlichen und der Arbeitssituation	60
5.3 Tätigkeitsmerkmale	65
5.4 Individuelle Ausstattung	69
5.5 Persönliche Belastungserlebnisse	71
5.6 Indikation von Mobbing durch das LIPT31	72
5.7 Zur latenten Struktur des LIPT31	74
5.8 Die Beziehung von LIPT31 und Selbstdeklaration	77

5.9	Zusammenhänge von Expositionsbedingungen und Belastungen	80
5.10	Beanspruchungsfolgen	102
5.11	Zusammenhänge von Belastungen und Beanspruchungsfolgen	105
6	Zusammenfassung	124
7	Ausblick	129
	Literaturverzeichnis	132
	Abbildungsverzeichnis	141
	Tabellenverzeichnis	146
	Anhang	148

Die Erfassung von Mobbing – Eine Konstruktvalidierung aktueller Datenerhebungsverfahren

Kurzreferat

Seit zwei Dekaden findet der Begriff Mobbing in den Medien, den Sozialwissenschaften, in der Personalführung und im Arbeitsrecht Verwendung. In dieser Arbeit werden Zusammenhänge geprüft, die durch diesen Begriff impliziert werden. Zur Erfassung von Mobbing dominieren im deutschsprachigen Raum zwei Verfahren: das LEYMANN Inventory of Psychic Terrorization (LIPT) und die Selbstbezeichnung als Mobbing-Opfer. Die Aussagekraft dieser beiden Erhebungsmethoden steht hier im Mittelpunkt der Betrachtung. Dazu wird ein Überblick über bisherige Befunde zu Vorbedingungen und Folgen von Mobbing-Handlungen gegeben. Darauf beruhend werden Annahmen über die Beziehungen von Vorbedingungen, Belastung durch Mobbing und Beanspruchungsfolgen getroffen. Geprüft werden diese Annahmen in einer empirischen Untersuchung anhand von Stichproben mit einem Gesamtumfang von N = 4952. Die Untersuchung wurde als prospektive Online-Vollbefragung mit zwei Messzeitpunkten bei zwei Landesbehörden durchgeführt. Für beide Mobbing-Indikatoren ergibt sich dabei, dass diese in den Behörden nicht zufällig verteilt sind. Es liegen vielmehr abteilungsspezifische Häufungen vor. Die getroffenen Annahmen werden durch das LIPT besser gestützt als durch die Selbstdeklaration. Deutlich wird dies insbesondere bei den Annahmen zu Zusammenhängen von LIPT mit Beanspruchungsfolgen.

Schlagwörter:

Mobbing, mental health, psychische Belastung, Arbeitsmotivation, Führung, Depressivität

The Survey of Mobbing – on Construct Validity of Current Measures

Abstract

Media, social sciences, personnel management and jurisprudence have been using the term mobbing within the workplace in Germany for more than 20 years. Relations assumed by the term mobbing are the research focus in this report. German-speaking researchers usually apply at least two measures to indicate work harassment: the LEYMANN Inventory of Psychic Terrorization (LIPT) and self-declarations by mobbing victims. The conception of these two measures as well as results on antecedences and consequences of the phenomenon mobbing are being reconsidered here. Based on these assumptions a model is introduced on the relation of exposition, burden and consequences of mobbing at the workplace. The adequacy of these assumptions is empirically proofed using a sample of N = 4952 employees of two government agencies. The result for both mobbing indicators is that these are not distributed within the organisations at random, but significantly cumulate in some departments. LIPT stands the test of the assumptions in a broad manner much better than the self-declarations do, notably with a view to the relations regarding consequences.

Key words:

mobbing, health, psychological and social burdens, commitment, leadership behaviour, depression

La saisie du mobbing (harcèlement moral) – une validation de méthodes actuelles de rassemblement de données

Résumé

Depuis une vingtaine d'années, le terme de mobbing apparaît de plus en plus souvent dans les médias, les sciences sociales, le management du personnel et dans le droit du travail. Cette étude a pour but d'analyser les rapports impliqués par ce terme. Dans les pays germanophones, deux procédés d'analyse sont utilisés pour saisir la notion de mobbing : le LEYMANN Inventory of Psychic Terrorization (LIPT) et l'autodésignation comme victime de mobbing. L'étude prend donc comme point de départ la pertinence de ces deux méthodes d'enquête et donne une vue d'ensemble sur les résultats d'analyse disponibles à ce jour concernant les conditions préalables et les conséquences du mobbing. Ensuite, des premières hypothèses sur le rapport spécifique entre ces conditions préalables, les contraintes dues au mobbing ainsi que les effets liés à ces exigences sont déterminées. Ces suppositions sont examinées dans une enquête empirique à partir d'un échantillon pris sur un volume de N = 4952. Plus exactement, l'étude a été menée sous forme d'une enquête prospective en ligne à deux moments précis de mesure et a été faite auprès de l'ensemble des employés de deux administrations régionales. Il s'avère que la répartition des indicateurs de mobbing au sein des administrations n'est pas aléatoire. Il apparaît plutôt que les accumulations sont relatives aux départements spécifiques. Aussi, les hypothèses initiales sont mieux confortées par la méthode de LIPT que par l'autodéclaration. Ceci s'indique fortement et surtout par rapport aux hypothèses concernant la relation entre le LIPT et les effets liées aux contraintes.

Mots clés:

mobbing, santé mentale, contraintes psychiques, motivation au travail, conduite, dépressivité

Einleitung

Seit der Einführung des Begriffs Mobbing durch Leymann vor zwei Dekaden erfährt das so bezeichnete Phänomen große Aufmerksamkeit. In der öffentlichen Auseinandersetzung besteht dabei Konsens darüber, dass es sich bei durch Mobbing bezeichneten Vorgängen um Missstände handelt, für die Abhilfe geschaffen werden muss. Klar scheint, dass Mobbing die Arbeitsatmosphäre in den betroffenen Bereichen schädigt und dass bei direkt betroffenen Personen gesundheitliche Beeinträchtigungen, auch Erkrankungen mit schweren Verläufen, zu beobachten sind. Daraus ergeben sich juristische Auseinandersetzungen. So haben bisher mit Finnland, Frankreich und Schweden drei Europäische Länder gegen Mobbing gerichtete gesetzliche Regelungen getroffen. In Deutschland beschäftigen sich Gerichte regelmäßig bei arbeitsrechtlichen Verfahren mit Mobbing-Vorwürfen. Viele deutsche Unternehmen und Institutionen schließen betriebliche Vereinbarungen ab, um Mobbing vorzubeugen. Diese betrieblichen Vereinbarungen stellen, oftmals mit dem Titel „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ zum einen ethische Programme für eine humane Arbeitsumgebung dar, sollen zum anderen aber auch mittelbar über den Schutz des Betriebsklimas und der Gesundheit von Mitarbeitern die Produktivität erhalten. Wie aber die Betroffenen bei Fällen von eingetretenem Mobbing optimal behandelt werden sollten und welche Maßnahmen zur Wiedereingliederung günstig sind, bleibt bisher offen. Auch betriebliche Faktoren, die förderlich für das Auftreten von Mobbing wirken können, sind noch nicht umfassend erforscht.

Mobbing am Arbeitsplatz festzustellen, ist allerdings nicht durch eine direkte Messung möglich. Ein solcher einfacher Zugang wird durch den sozialen und den Prozesscharakter des Phänomens verhindert, denn bei der Verwendung des Begriffs Mobbing wird angenommen, dass sich die Beziehungen von Angehörigen eines Betriebes über eine gewisse Zeit systematisch verschlechtert haben. Deshalb soll hier das Phänomen Mobbing als wissenschaftliches Konstrukt bearbeitet werden. Daraus ergeben sich die Aufgaben, die Annahmen und Hypothesen zu diesem Konstrukt und rund um dieses Konstrukt zu untersuchen, gegebenenfalls ein Erklärungsmodell zu formulieren und empirische Belege für diese Annahmen vorzulegen.

Folgende Arbeitsschritte werden dafür umgesetzt:

Teil A

1. Erörterung des aktuellen Forschungsstandes zur Begriffsbestimmung unter Berücksichtigung der angrenzenden Konstrukte „Konflikt“ und „Stress“ und Einbeziehung juristischer Aspekte
2. Darstellung bisheriger empirischer Befunde zu Expositionsbedingungen bei der Arbeit und deren psychosozialen Auswirkungen
3. Aufarbeitung von Fragen zur Messung von Mobbing als Konstrukt vor dem Hintergrund empirischer Befunde zu begleitenden Bedingungen von Mobbing

Teil B

4. Erörterungen zum betrieblichen Zugang für empirische Mobbing-Forschung, Beschreibung des empirischen Studienkonzeptes, der angewendeten Untersuchungsinstrumente, der Stichproben und der erfassten Daten
5. Betrachtung des Zusammenhanges der beiden benutzten Messungen von Mobbing, Modellierung von Mobbing als latente Variable. Statistische Analysen zu den in einem Grundmodell aufgestellten Hypothesen zum Konstrukt Mobbing: Zusammenhänge von Expositionsbedingungen, Belastungen und Beanspruchungsfolgen
6. Zusammenfassende Darstellung der wichtigsten Ergebnisse.
7. Bewertung der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen für die weitere Forschung

Angesichts des aktuellen Forschungsstandes bleibt die Frage offen, ob Mobbing als ein eigenständiges Konstrukt verstanden werden sollte, da hinsichtlich Definition und Operationalisierung durch konkrete Indikatoren keine Übereinstimmung herrscht. So revidierte Leymann als Urheber die Definition des Begriffs Mobbing mehrfach.

Fragen ergeben sich bei der Operationalisierung des Konstruktes. Die Messung der Belastung durch Mobbing wird nach LEYMANN anhand eines Frageninventars durchgeführt. Diese Messung basiert auf der Annahme, Mobbing sei kein einmaliges feindseliges Verhalten, sondern vielmehr durch wiederholte, über einen längeren Zeitraum andauernde Angriffe gekennzeichnet. Neben der Berücksichtigung von Häufigkeit und Dauer als Kriterien für die Erfassung von Mobbing wird auch das subjektive Selbstverständnis von Betroffenen als Opfer erfasst. Bis heute herrscht jedoch keine Einigkeit darüber, ob Mobbing als objektivierbarer Tatbestand oder auch als subjektive Interpretation verstanden und erhoben werden sollte. Die Erhebung findet darüber hinaus ad hoc statt. Das bedeutet, dass die verwendeten deutschsprachigen Verfahren bisher noch nicht im Rahmen einer formalen Testtheorie als psychometrische Testinstrumente betrachtet worden sind und deshalb noch keine Aussagen zu ihrer Güte vorliegen.

Zur Erfassung von Mobbing-Folgen werden negative Auswirkungen auf gesundheitlicher und psychosozialer Ebene bei Betroffenen gemessen. Die ausschließliche Wirkung von Mobbing ist jedoch nicht sicher, denn andere Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und auch Faktoren aus dem persönlichen Bereich können ebenfalls eine Rolle spielen. Deshalb besteht Bedarf nach statistischer Überprüfung der angenommenen Beziehung zwischen Vorbedingungen, subjektiver Belastung durch Mobbing und spezifischen Beanspruchungsfolgen.

Einzelne Annahmen über den Zusammenhang von arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsinhalt oder struktur- und prozessbezogene Merkmale der Arbeit mit Mobbing wurden bereits anhand kleinerer Stichproben bearbeitet (beispielsweise ZAPF, KNORZ & KULLA, 1996; WILLINGSTORFER, SCHARPER & SONNTAG, 2002). Die Entwicklung und Überprüfung einer allgemeinen Theorie über Zusammenhänge mit dem Konstrukt Mobbing und die Nutzung dieses Wissens für die Einschätzung der Auftretenswahrscheinlichkeit von Mobbing steht jedoch noch aus.

Eine solche umfassende Theorie, die Annahmen zu Bedingungen und Wirkungen von Mobbing beinhaltet, ist für eine so genannte Konstruktvalidierung notwendige Voraussetzung. Nach WESTMEYER (1990, S. 164) kann eine Konstruktvalidierung immer nur theoriegeleitet vorgenommen werden. Instrumente zur Erfassung von Mobbing und die vermuteten Zusammenhänge mit anderen Größen müssen in diesem Sinne in eine Theorie eingebettet sein. Ausgehend von einer solchen Theorie und unter Verwendung des Instrumentes lassen sich die postulierten Zusammenhänge empirisch überprüfen. Eine Überprüfung gibt Auskunft darüber, welche Schlussfolgerungen und Interpretationen bei Verwendung des Instrumentes empirisch gestützt sind. Je besser die Annahmen gestützt werden, desto höher ist die Güte des verwendeten Instrumentes zu bewerten. Diese Güte stellt die so genannte Konstruktvalidität dar.

Da allerdings bisher keine allgemeine Theorie zu Mobbing vorliegt, werden Annahmen aus der wissenschaftlichen Literatur zum Thema Mobbing zur Prüfung herangezogen. Folgende Fragen zu Zusammenhängen sollen in Bezug auf eine noch zu entwickelnde Theorie und zur Bestimmung der Güte verwendeter Instrumente untersucht werden:

Welche arbeits- und organisationspsychologischen Merkmale fördern subjektiv wahrgenommenes Mobbing?

Für Zusammenhänge mit Mobbing kommen Tätigkeitsmerkmale in Frage. Außerdem können aber auch personale Merkmale der Beschäftigten Bedeutung bei der Entstehung von Mobbing zukommen.

Welche Zusammenhänge bestehen zwischen subjektiven Belastungen durch Mobbing mit angenommenen Beanspruchungsfolgen?

Mögliche Beanspruchungsfolgen von Mobbing können sowohl die Gesundheit der betroffenen Mitarbeiter als auch das Betriebsklima in der Abteilung betreffen.

Als Ausgangspunkt der Konstruktvalidierung wird hier ein sehr allgemein gehaltenes Erklärungsmodell für Mobbing genutzt, das vorläufige Antworten dieser beiden Fragen beinhaltet. Auf Seiten der Vorbedingungen werden Merkmale sowohl der beruflichen Tätigkeit als auch der Personen selbst berücksichtigt und es wird angenommen, dass identifizierbare Konstellationen aus beiden Merkmalgruppen zur Erhöhung der Belastungswahrscheinlichkeit beitragen. Außerdem wird ein Zusammenhang der Belastung durch Mobbing mit Beanspruchungsfolgen hinsichtlich Gesundheit und Betriebsklima postuliert (Abb. 0.1).

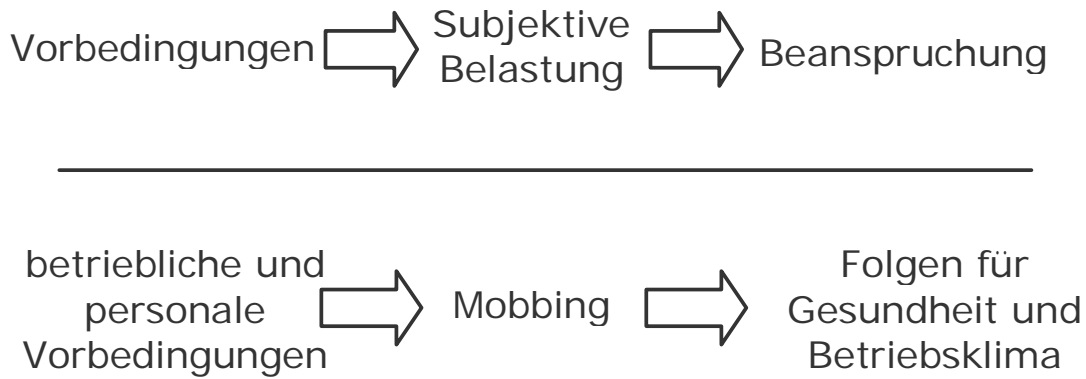


Abb. 0.1 Erklärungsmodell für Bedingungen und Folgen der Belastungen durch Mobbing

Wenn sich Zusammenhänge dieser Merkmale im Sinne des Modells empirisch belegen lassen, so stützt dies nicht nur die Annahmen zum Mobbing-Konstrukt, sondern vor allem die Schlussfolgerungen, die aus bisherigen Mobbing-Erhebungen und Mobbing-Operationalisierungen gezogen wurden.

Die dafür hier erhobenen Daten liefern Stichproben aus zwei Organisationen mit sehr ähnlichen Aufgaben, Zielen und strategischen Ausrichtungen. Für die Befragungsteilnehmer kann somit von sehr ähnlichen beruflichen Anforderungen ausgegangen werden.

Viele bisher vorliegende Untersuchungen erweisen sich in ihren Untersuchungsdesigns als fragwürdig. Im Mittelpunkt stehen dabei Selbstauskünfte, die nach vollendetem oder – seltener – im Verlauf des Mobbing-Prozesses erfasst wurden. Diese retrospektive Datenerhebung wendet sich an Betroffene, die durch Erlebnisse von Mobbing, aber auch durch möglicherweise andere ebenfalls aufgetretene Faktoren subjektiv hoch beansprucht sind. Es erscheint problematisch, subjektiv hoch beanspruchte Personen als Informationsquelle für die objektive Identifikation von Ursachen einer vorangeschrittenen oder noch voranschreitenden Entwicklung zu nutzen. Deshalb verfügt die vorliegende empirische Untersuchung über ein prospektives Design. Für die Auswahl der Untersuchten wurde dabei kein Untersuchungsanlass in Bezug auf Mobbing formuliert. Vielmehr wird die Befragung nach Ablauf von mindestens sechs Monaten wiederholt, um den Belastungs- und Beanspruchungsverlauf zu erfassen. Außerdem wird die Zugehörigkeit zu Arbeitsgruppen festgestellt. Damit können Merkmale der konkreten Arbeitssituation in der Arbeitsgruppe anhand der Einschätzungen der Arbeitskollegen in die Betrachtungen aufgenommen werden. Eine Objektivierung der Belastung wird auf diese Weise durch quasi externe Beobachter ermöglicht.

Teil A:

Ausgangssituation – Stand der Forschung

In Deutschland sind in den letzten zwanzig Jahren die Auswirkungen psychosozialer Einflüsse auf die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter und auf die Leistung im Unternehmen zum Bestandteil der Diskussion sowohl in der Wissenschaft als auch in der unternehmerischen Praxis und in der Gesetzgebung geworden. Dieses Interesse wurde in den achtziger Jahren durch eine Vielzahl arbeitspsychologischer Untersuchungen über Gesundheit und psychische Befindlichkeit am Arbeitsplatz angeregt (DUNCKEL & SEMMER, 1987; FRESE, 1985; FRESE & ZAPF, 1987; MOHR, 1986). Aber schon ab den siebziger Jahren haben die Veränderungen der Arbeitswelt durch neue Technologien und zunehmende Internationalisierung der Märkte zu neuen Formen der Arbeitsgestaltung geführt.

Dabei gewannen sowohl soziale Aspekte wie Interaktion, Kommunikation, Kooperation und Teamarbeit, als auch persönliche Ressourcen der Mitarbeiter wie Motivation und Verantwortung in Unternehmen an Bedeutung. Die Möglichkeit einer „Humanisierung der Arbeit“ wurde in diesem Zusammenhang in der Fachliteratur diskutiert. In diesem Rahmen wurde der sich in vielen Bereichen ausweitenden Gruppenarbeit starke Aufmerksamkeit in Hinblick auf die Sicherung der Effizienz der Zusammenarbeit und auf die Verwertung der psychosozialen Dimension dieser Form der Arbeitsverhältnisse gewidmet.

Die zuerst vorwiegend positiv bewerteten Veränderungen schienen jedoch bald auch das Risiko neuer negativer Entwicklungen am Arbeitsplatz mit sich zu bringen. Die entstehenden Anforderungen auf psychosozialer Ebene zeichneten sich nicht nur als Möglichkeit für die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter beispielsweise durch Erweiterung der Entscheidungsspielräume und der sozialen Kontakte, sondern auch als Quelle von Unbehagen ab. Psychosomatische Beschwerden und weit reichende Beeinträchtigungen der persönlichen Ressourcen der Betroffenen wurden sichtbar.

Vom Standpunkt des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz wurde zunehmend die Aufmerksamkeit auf den Zusammenhang gerichtet, der zwischen besonderen Merkmalen der Arbeitsbeziehungen und -bedingungen und Beeinträchtigungen insbesondere auch der psychischen Gesundheit zu bestehen scheint. In den siebziger Jahren wurden erste Kategorisierungen der arbeitsbedingten Quellen psychosozialer Störungen erarbeitet (LEVI, 1972).

Auch in Deutschland wandte sich die Forschung auf diesem Gebiet vor allem den Auswirkungen von arbeitsbedingten Belastungen und psychischen Beanspruchungen zu. Dem Begriff Belastung werden Einflüsse zugeordnet, die von außen auf einen Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken, während die Beanspruchung als die Auswirkung der psychischen Belastung eines Menschen bedingt durch seine „überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“ verstanden wird (www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Psychische-Fehlbelastung-Stress/ISO10075/Downloads/pdf/Belastungs-Beanspruchungs-Modell.pdf; siehe dazu auch ROHMERT und RUTENFRANZ, 1975; GREIF, 1991).

Daraus resultiert, dass gleiche Belastungen unterschiedliche Beanspruchungen in Zusammenhang mit verschiedenen Personenmerkmalen im Sinne individueller Ausstattung mit persönlichen Ressourcen erzeugen können (SEMMER & UDRIS, 1995). In Abhängigkeit von den persönlichen Ressourcen können sich die aus der Arbeit ergebenden Anforderungen entweder als Anregung oder als Belastungen und Beeinträchtigung wirken. Dabei spricht man von dann von Distress, wenn Anforderungen die eigenen Ressourcen übertreffen und zu Belastungen werden, die dann wiederum zu Beanspruchungsfolgen führen können.

Als Anforderungsfelder der Arbeit, aus denen Belastungen erwachsen können, gelten dabei: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Arbeitsablauf, Arbeitsmittel, Arbeitsplatz sowie die physikalische und soziale Arbeitsumgebung. Zu den relevanten persönlichen Ressourcen zählen neben soziodemographischen und gesundheitsbezogenen Merkmalen, individuelle Charakteristika wie Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen, Kenntnisse, Bewältigungsstrategien, Motivation, Anspruchsniveau und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie Einstellungen. Die Ausweitung der Forschung auf diesem Gebiet hat unter anderem zu einer differenzierten Identifikation von Merkmalen der Arbeitsumwelt geführt, die direkt oder indirekt, vermittelt durch Stress, negative psycho-physische Auswirkungen haben können.

Parallel zu diesem stresstheoretisch basierten Forschungsfeld in Deutschland entwickelte sich international eine Forschungsrichtung zu sozialen Belastungen am Arbeitsplatz mit dem zentralen Begriff Mobbing. Dieser Begriff zeigt auch in Deutschland eine erhebliche publizistische Wirkung und fand unbestreitbar Eingang in das sprachliche Allgemeingut. Forschungsergebnisse zum Auftreten von Mobbing in der Bevölkerung Deutschlands liegen bereits vor (MESCHKUTAT, STACKELBECK & LANGENHOFF, 2002), Dabei sind auch die Arbeiten um DIETER ZAPF von der Universität Frankfurt hervorzuheben.

1 Begriffsbestimmung

1.1 Mobbing als psychologisches Konstrukt

Die ersten Studien, die zur Entwicklung des Konstruktes „Mobbing“ beziehungsweise der angrenzenden Begriffe „Bullying“ und „Harassment“ beigetragen haben, entstammen der Forschung zu Folgen von spezifischen Belastungen am Arbeitsplatz. Bei Untersuchungen zu Konflikten in skandinavischen Organisationen im Rahmen der Veränderungen der sozialen und organisationalen Arbeitsumwelt in den 80er Jahren zeichnete sich das Phänomen als besondere Form der psychosozialen Belastung in Organisationen ab, das durch sich wiederholende und über längere Zeit andauernde destruktive Handlungen gegen ein Opfer – mit dem Ergebnis der progressiven Ausgrenzung aus den sozialen Verhältnissen am Arbeitsplatz – gekennzeichnet ist (LEYMANN, 2002). Vor diesem Hintergrund wurden ab den neunziger Jahren zahlreiche Untersuchungen durchgeführt, um bestimmende Merkmale und Beanspruchungsfolgen von Mobbing zu analysieren (Überblick in ZAPF, 1999; sowie in EINARSEN, HOEL, ZAPF & COOPER, 2003).

Die ersten Begriffsbestimmungen und Forschungsansätze weisen auf die Rolle sozialer Prozesse insbesondere in Gruppen hin, die als relevante Vorbedingungen für Mobbing fungieren und schließlich zu negativen Mobbing-Folgen bei Betroffenen führen. Die Besonderheit dieses Verhaltens wird in der etymologischen Wurzel des Begriffs „Mobbing“ erkennbar. Dieser entstammt dem Substantiv „Mob“, das über die abwertende Zuschreibung von Wankelmütigkeit und Unbeständigkeit (lateinisch: mobilitas) von Zusammenläufen der niedrigeren Gesellschaftsschichten (vulgus), eine im Gemüt und Verhalten schwankende Menschenmenge beschreibt (mobile vulgus). Der Begriff steht damit in thematische Nähe zu einem historischen Vorläufer der Sozialpsychologie: der Massenpsychologie. Das Konzept des Mob als „mobile vulgus“ steht in diesem Sinne der rationalen Vorstellung einer aufgabenbezogen, organisierten und sich selbst regulierenden Gruppe gegenüber.

In der Ethologie wurde der Begriff Mobbing bereits von LORENZ (1968) verwendet, um das Verhalten von schwächeren Individuen zu beschreiben, sich in einer Gruppe zusammenzufinden, um gegen ein stärkeres oder aggressives Individuum in Koalition zu bestehen.

Ein vergleichbares Verhalten einer Mehrzahl von Individuen gegen einen Einzelnen wird seit den siebziger Jahren bei Kindern im Bereich der Schulforschung untersucht, ursprünglich in skandinavischen Ländern. Unter der Bezeichnung Bullying fand das beobachtete Phänomen eine erste weite Verbreitung im öffentlichen Bewusstsein (OLWEUS, 1978).

Davon abweichend steht der Begriff „Mobbing“ in der schwedischen Alltagssprache für Gewaltausbrüche (NIEDL, 1995). In diesem Sinne lag es für skandinavische Forscher nahe, diesen Alltagsbegriff als Fachterminus einzuführen:

„In Scandinavian countries the term „mobbing“ is used in referring to situations where an employee is persistently being picked on or humiliated by leaders or fellow co-workers. Although the term “mobbing” originally refers to group aggression, the Scandinavian term also includes situations where a single individual harasses another person...” (EINARSEN & SKOGSTAD 1996, S. 187).

Während in frühen Studien über Mobbing vor allem die Rekonstruktion individuelle Verläufe und dabei die Bestimmung von Gemeinsamkeiten in diesen Verläufen im Mittelpunkt, findet in der neueren Forschung umfassendere sozialen Auswirkungen in der Arbeitssituation auch auf scheinbar Unbeteiligte stärkere Beachtung. Als Beispiel sei hier Neuberger's Phasenmodell der progressiven Veränderung der sozialen Beziehungen des Opfers angeführt (NEUBERGER, 1999, S. 89).

In Deutschland entwickelte sich die Mobbing-Forschung nach der Veröffentlichung der in Schweden durchgeführten arbeitspsychologischen Untersuchungen von HEINZ LEYMANN seit Anfang der 90er Jahre. LEYMANN definiert Mobbing am Arbeitsplatz als

„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“ (LEYMANN, 2002, S. 21).

Die Rollen der Opfer und Täter verfestigen sich dabei im Laufe der Zeit und die Handlungen nehmen in ihrer Häufigkeit und ihrer schädigenden Ausprägung zu. Die Angriffe können dabei durch einen einzelnen Täter und aber auch durch mehrere Personen geführt werden.

Die Hypothese des Verlaufs von Mobbing in einer bestimmten Aufeinanderfolge von Phasen wird von mehreren Autoren untersucht (ZAPF & GROSS, 2001). Dieser Prozess scheint allerdings durch die jeweiligen situations- und personenbezogenen Gegebenheiten bestimmt zu sein (KNORZ & ZAPF, 1996). Dabei entwickelt sich die Destruktivität unter Umständen im Verlauf eines Prozesses aus: negative Handlungen können – einzeln genommen – harmlos erscheinen, erst durch das gesamte Geschehen entsteht die Besonderheit von Mobbing als destruktiver Handlungen.

Mobbing-Handlungen weisen entfalten demnach ihre Wirkung in einer Weise, die aus der Forschung zu kritischen Lebensereignissen bekannt ist. Das Erleben vieler wiederholter, wenn auch kleiner, aversiver Ereignisse kann schwerwiegendere Folgen haben als ein stark belastendes Einzelereignis. Eingeführt sind in diesem Sinn die Begriffe tägliche Angriffe (daily attacks) beziehungsweise tägliche Belastungen (daily hassles, daily hazards; Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2002b; Cox, 2000). Nach LAZARUS und FOLKMAN (1987) verursachen tägliche negative Erlebnisse einen so genannten „proximalen“, unmittelbaren, Stress, während dagegen gravierende, aber einzelne Lebensereignisse als distaler Stressoren bezeichnet werden, deren psychologische Auswirkungen nicht notwendigerweise sofort sichtbar werden müssen.

LEYMANN fügt seiner früheren Definition mit den Aspekten Status-Beziehungen der Beteiligten, subjektives Belastungserleben und Diskriminierung beziehungsweise sozialen Isolation des Opfers weitere Merkmale hinzu. Als revidierte Definition formulierte er:

„Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist

(1) und von einer oder einigen Personen systematisch,

(2) oft und während längerer Zeit

(3) mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis

(4) direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“ (LEYMANN, 1995, S. 18).

LEYMANN meint, dass die Absicht des Angreifers keineswegs als wesentliches Merkmal von Mobbing zu betrachten sei. Absichten können aber durchaus bestehen und sich möglicherweise im Verlauf der Eigendynamik des Prozesses erst entwickeln. Obwohl einige skandinavische Autoren annehmen, dass in einigen Fällen Mobbing gezielt als eine Art „Rationalisierungsmaßnahme“ eingesetzt wird, um beispielsweise einen älteren Mitarbeiter in den Vorruhestand zu drängen, ist dies wohl eher die Ausnahme. In diesem Zusammenhang ergeben sich Unterschiede aus den verschiedenen Perspektiven von Täter und Opfer. Während Letztere die Handlungen kumulativ interpretiert und in ihren Auswirkungen erlebt, scheinen sich Täter über die sich in der Summe ergebenden Folgen des eigenen Verhaltens oft nicht gewahr zu sein. Dies betrifft sowohl die Deutung des Verhaltens selbst als auch die Auswirkungen der Handlungen. Insbesondere in Fällen, in denen mehrere Personen als Täter wirken, zeichnet sich eine solche Diskrepanz deutlich ab (ZAPF, 2004).

Das subjektive Erleben sowie die Unterlegenheit des Opfers als Bestandteile des Mobbing-Begriffs werden in einigen Forschungsarbeiten besonders unterstrichen, unter anderem in den Untersuchungen von NIEDL (1995) und von EINARSEN und SKOGSTAD (1996). So wird Mobbing nach NIEDL dann wirksam, wenn das Opfer die eigene Unterlegenheit und die Ausweglosigkeit des Konflikts wahrnimmt:

„Unter Mobbing am Arbeitsplatz werden Handlungen einer Gruppe oder eines Individuums verstanden, denen von einer Person, die diese Handlungen als gegen sie gerichtet wahrnimmt, ein feindseliger, demütigender oder einschüchternder Charakter zugeschrieben wird. Die Handlungen müssen häufig auftreten und über einen längeren Zeitraum andauern. Die betroffene Person muss sich zudem aufgrund wahrgenommener sozialer, ökonomischer, physischer oder psychischer Charakteristika außerstande sehen, sich zu wehren oder diese Situation zu entkommen.“ (NIEDL, 1995, S. 23).

Dabei betont der österreichische Forscher die wahrgenommene Ausweglosigkeit der Situation durch das Opfer aufgrund eines vorhandenen oder entstandenen Ungleichgewichts im Stärkeverhältnis. Den zweiten Aspekt übernimmt er aus der früheren Definition von Mobbing der norwegischen Experten EINARSEN und RAKNES (1991), wonach Mobbing dann festzustellen sei, wenn

„eine oder mehrere Personen häufiger und über eine Zeitlang negativen Handlungen (Schikane, Isolation, Kränkungen etc.) von einer anderen Person ausgesetzt ist/sind. Weiteres muss ein Ungleichgewicht im Stärkeverhältnis vorhanden sein, so dass das Mobbingopfer es schwer hat, sich zu verteidigen. Man spricht nicht von Mobbing, wenn etwa zwei gleich starke Personen einen Konflikt austragen, oder wenn es um kleine Konfliktepisoden handelt“ (EINARSEN & RAKNES, 1991, S. 10, zit. nach NIEDL, 1995).

Mit dieser Begriffsbestimmung von Mobbing greifen EINARSEN und RAKNES auf das Konzept von Bullying zurück, das in den oben zitierten skandinavischen Studien über Gruppengewalt in der Schule ab den siebziger Jahren erarbeitet wurde, um

wiederholte und andauernde feindseligen Handlungen einer Gruppe beziehungsweise einer Person in der Gruppe gegen einen Einzelnen zu beschreiben, der außerstande ist sich zu verteidigen und am Ende in eine feste Opferrolle gerät (Viktimisierung, EINARSEN & RAKNES, 1997). In der Tat werden in der Fachliteratur, vor allem aus angelsächsischen Ländern und Skandinavien die Begriffe Mobbing und Bullying (EINARSEN & SKOGSTAD, 1996; RAYNER 1997; VARTIA, 1996) sowie Harassment (BJÖRKQVIST et al, 1994) synonym benutzt. Zweifellos teilen die Erscheinungsformen, die durch diese Konzepte erfasst werden, die oben genannten Grundzüge. Versucht man Mobbing von dem Erscheinungsbild abzugrenzen, das in der Forschung über Bullying oder Harassment geschildert wird (OLWEUS, 1978, 1993; BRODSKY, 1976), so scheint dies in erster Linie anhand der Kriterien der schädigenden Absicht des Täters in Bezug auf das Gesamtergebnis des Prozesses beziehungsweise auf den Beitrag der einzelnen Handlungen dazu sowie des subjektiven Erlebens und Verhaltens des Opfers möglich zu sein.

Die fortschreitende Verfestigung der Opfer-Rolle bei Mobbing (Viktimisierung) ist meist Folge eines zum größten Teil alles andere als offen ablaufenden Prozesses, bei dem, anders als bei den offenen, häufig gewaltsamen und organisierten Aggressionen von Bullying und Harassment, nicht von vornherein unbedingt das unmittelbare Ziel verfolgt wird, konkrete negative Folgen auf der Opferseite zu erzielen. Dem entsprechend entwickeln Mobbing-Betroffene unter Umständen auch kein Vermeidungsverhalten und sind so dem Prozess unvermittelt ausgesetzt. Diese Ausweglosigkeit der Mobbing-Situation als ungebremster Prozess wird unter anderem in Deutschland von ESSER und WOLMERATH (2003) neben den Aspekten des subjektiven Erlebens, der sozialen Isolation und Ausgrenzung des Opfers bei ihrem Verständnis von Mobbing wie folgt berücksichtigt:

„Mobbing ist ein Geschehenprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“ (S. 22).

Die Ausweglosigkeit des ungebremsten Mobbing-Prozesses wird auch von Leymann in seiner 1996 revidierten Definition von Mobbing unterstrichen, wobei der Autor als Folgen zunehmende Hilflosigkeit und Beeinträchtigung der persönlichen Ressourcen des Opfers akzentuiert:

„...mobbing in working life involves hostile and unethical communication, which is directed in a systematic way by one or a few individuals mainly towards one individual, who, due to mobbing, is pushed into a helpless and defenceless position, being held there by means of continuing mobbing activities. (...) Because of the high frequency and long duration of hostile behaviour, this maltreatment results in considerable psychological, psychosocial, and social misery“ (S. 168).

Wie Analysen von Einzelfällen belegen (SCHLAUGAT, 1999) folgt die progressive Beeinträchtigung der persönlichen Ressourcen des Opfers in charakteristischer Wei-

se auf Mobbing. Das „unethische“ Verhalten des Täters führt zu einer Entwertung des Opfers auf beruflicher, sozialer und persönlicher Ebene.

1.2 Mobbing als sozialer Konflikt

In Erörterungen zum Thema Mobbing werden von mehreren Autoren Konzepte aus Konflikttheorien herangezogen. Dabei wird angenommen, Mobbing könne als Form eines hoch eskalierten sozialen Konfliktes verstanden werden (ESSER & WOLMERATH, 2003; KEASHLY & NOWELL, 2003; NEUBERGER, 1999).

Für diese Sicht bot LEYMANN selbst Anknüpfungspunkte, indem er eine Erklärung für die Entwicklung von Mobbing bei nicht richtig gelösten beziehungsweise nicht offen ausgetragenen Konflikten ansiedelte. Die empirische Evidenz dieser Annahme konnte bisher allerdings nicht gesichert werden.

Als kennzeichnend für soziale Konflikte gilt bereits das Empfinden einer scheinbar oder tatsächlich vorhandenen persönlich bedeutsam erlebten Unvereinbarkeit mit dem Denken, Fühlen, aber auch Wollen und Handeln anderer auf Seiten zumindest einer der Konfliktparteien. Dieses Empfinden birgt die Erwartung einer negativen Beeinflussung beziehungsweise Beeinträchtigung durch eine andere Partei oder mehrere Parteien (GLASL, 2003). Die Konzeptualisierung bietet Verknüpfungspunkte zu stresstheoretischen Überlegungen. Durch die wahrgenommene Unvereinbarkeit führt ein Konflikt zur Erwartung negativer Konsequenzen und somit zu Stress. Mehrere Autoren unterstreichen dabei die Prozesshaftigkeit sozialer Konflikte, die unter Umständen durch eine destruktive Eskalation gekennzeichnet sind (GLASL, 1997; THOMAS, 1992). Konflikte können von den Beteiligten jedoch gelöst und der bestehende Stress somit bewältigt werden.

Die Prozesshaftigkeit und der Gesichtspunkt der destruktiven Eskalation bieten die Grundlage für die Interpretation von Mobbing als sozialem Konflikt. Empirische Untersuchungen der Verläufe von Mobbing ergaben bisher noch kein generalisierbares Muster mit einer Abfolge von vergleichbaren Phasen. (LEYMANN, 2002; GROSS, 2000; NEUBERGER, 1995). Wesentlich für Mobbing scheint jedoch die Schwierigkeit der Konfliktlösung zu sein.

In einer Reihe von erfassten Einzelfällen berichten Mobbing-Opfer, soziale Konflikte am Arbeitsplatz erlebt zu haben. In diesem Zusammenhang ist jedoch festzuhalten, dass eine Beanspruchungsfolge von Mobbing auch in der Verzerrung von Wahrnehmung und Beurteilung von Geschehnissen liegen kann. Retrospektive Befragungen erfassen in diesem Sinne vermutlich viel stärker Folgen von Mobbing und nicht, ob die objektive Voraussetzungen für Mobbing in einem sozialen Ausgangskonflikt gelegen haben. So ist eben kaum feststellbar, ob reale oder angenommene Unvereinbarkeiten zwischen Täter und Opfer im Sinne sozialer Konflikte vor dem Aufkommen von Mobbing tatsächlich vorgelegen haben.

Versteht man Mobbing als einen eskalierten Konflikt, so kann erwartet werden, dass dieses überwiegend auf der Beziehungsebene angesiedelt ist. Selbst in Fällen, in denen eine konfliktbehaftete Situation auch auf der Sachebene angenommen wird,

wirkt die destruktive Eigendynamik von Mobbing und ihre Folgen erheblich erschwerend aufgrund des bestehenden Beziehungskonfliktes (SCHLAUGAT, 1999).

Hiermit steht der negative Verlauf des Mobbing-Prozesses der Möglichkeit einer positiven Entwicklung anderer sozialer Konflikte gegenüber: Durch einen adäquaten Umgang können Konflikte am Arbeitsplatz nicht nur positiv gelöst werden, sondern auch als Quelle innovativer beziehungsweise funktionaler Lösungen dienen (AMASSON, 1996; DE DREU & VAN DE VLIERT, 1997; JEHN, 1995). Das ist auch bei Eskalationen möglich, wenn diese nur frühzeitig erkannt werden. Im Gegensatz dazu tragen im Verlauf des Mobbing die beobachteten progressiven Beeinträchtigungen der Ressourcen des Opfers zur Verfestigung des negativen Charakters der Opfer-Täter-Interaktion und zur Wahrnehmung einer zunehmenden Ausweglosigkeit der Lage auf Seiten des Opfers bei. Verbunden mit dieser Entwicklung scheint gerade das Vorhandensein oder die Entstehung eines Ungleichgewichts im Stärkeverhältnis Täter - Opfer kennzeichnend für Mobbing zu sein. Ein solches Charakteristikum ist aber keineswegs ein notwendiger Bestandteil sozialer Konflikte.

Vom Gesichtspunkt der Entstehungsbedingungen von Mobbing stellt die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002a) in Hinblick auf Konflikte fest, dass bei Mobbing zwischen Fällen zu unterscheiden sei, die

- *als Folge eines eskalierenden Konflikts zu betrachten sind, und*
- *Fällen, in denen das Opfer nicht in einem Konflikt verwickelt ist, sondern in eine Situation geriet, in der sich Aggressionen entfalten.*

Zu Beginn eines solchen Prozesses existiert bei Fällen der zweiten Form aus Sicht des Opfers kein sozialer Konflikt, weil Unvereinbarkeiten zunächst nicht empfunden werden. Mobbing wird von den Opfern erst im Resultat als eine Konfliktsituation empfunden, weil dann Verletzungen eigener Bedürfnisse, wie zum Beispiel nach einem fairen, die Persönlichkeit achtenden Arbeitsumgang, nicht mehr übersehen werden können.

Das Bestehen mehrerer sozialer Konflikte neben sich entwickelndem Mobbing ist bereits in mehreren Studien untersucht worden. So konnte im Arbeitskreis um ZAPF anhand der Analyse von Mobbing-Tagebüchern festgestellt werden, dass Mobbing-Opfer im Vergleich zu Nichtbetroffenen häufiger soziale Konflikte in verschiedenen Bereichen erleben. Am Arbeitsplatz betreffen diese zusätzlichen Konflikte in erster Linie die Beziehungen zu Vorgesetzten und, allerdings weniger ausgeprägt, zu Personen auf demselben Hierarchieniveau, nicht jedoch die Relationen zu Untergebenen (GROß, 2004).

1.3 Mobbing als psychosozialer Stress

Als gesichert kann angesehen werden, dass in der Arbeitsumwelt spezifische soziale Konflikte und organisationale Belastungen entstehen können, die zu Beanspruchungen der Gesundheit von Mitarbeitern mit ähnlicher psychosomatischen Symptomatik führen, wie sie in der allgemeinen Stressforschung berichtet werden. Beanspruchungsfolgen von Mobbing als „*extreme social stressor*“ am Arbeitsplatz werden deshalb in diesem Symptombereich erwartet und dementsprechend in den Mittelpunkt der Forschung hinsichtlich der Folgen durch Mobbing gerückt (LEYMANN & GUSTAFSSON, 1996; SECO, 2002; ZAPF et al., 1996).

In Anlehnung an ein transaktionales Stressmodell fasst die *Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz* Stress-Reaktionen und Stress auslösende Bedingungen am Arbeitsplatz folgendermaßen zusammen:

„‘a pattern of emotional, cognitive, behavioural and physiological reactions to adverse and noxious aspects of work content, work organisation and work environment [...] Stress is caused by poor match between us and our work, by conflicts between our roles at work and outside it, and by not having a reasonable degree of control over our own work and our own life.’ The ‘poor match’ can be explained more precisely. ‘Stress can be said to be experienced when the demands of the work environment exceed the employees’ ability to cope with (or control) them. Defining stress in this way focuses attention on the work-related causes and the control measures required.’ (2002b, S.8).

Destruktive Handlungen können aus dieser Perspektive sozialen Stressoren am Arbeitsplatz zugeordnet werden, wobei ihre besondere Qualität durch Systematik, Häufigkeit und Dauer der Angriffe gekennzeichnet ist. Darüber hinaus wirkt Mobbing als Stress primär gegen ein konkretes Opfer:

„Mobbing grenzt sich vom Stress dadurch ab, dass sich die Handlungen/Aktionen [...] häufig und über einen längeren Zeitraum gezielt gegen eine andere Person richten.“ (SECO, 2002, S. 55).

Kennzeichnend für Mobbing ist weiterhin die bereits thematisierte zunehmende Beeinträchtigung der persönlichen Ressourcen des Opfers im Verlauf des Mobbing-Prozesses, die die Grundlage für die Annahme geringer Erfolgsaussichten möglicher Bewältigungsstrategien bildet.

Transaktionale Stressmodelle gehen davon aus, dass Umwelтанforderungen als Stressoren die mentale und körperliche Gesundheit bedrohen. Aufgrund einer Diskrepanz zwischen persönlichen Ressourcen und den wahrgenommenen Anforderungen entstehen aversive, unangenehme Spannungszustände. Diese Diskrepanz wirkt umso bedrohlicher, je unkontrollierbarer die Situation und je wichtiger ihre Folgen bewertet werden. Bei andauerndem Stress können die entstehenden Spannungszustände zu schwerwiegenden funktionellen Störungen führen (LAZARUS & FOLKMAN, 1984a, 1984b, 1987; LAZARUS & LAUNIER, 1978). In diesem Sinne behandeln UDRIS und FRESE (1988) Belastungen durch Mobbing gleichbedeutend mit Stress. Bei KNORZ und ZAPF (1996) wird die Wirkung von Mobbing als extreme Form psychosozialen Stresses anhand der gesundheitlichen Auswirkungen bei den Betroffenen in Form von psychosomatischen Beschwerde, Depressivität und Geiztheit behandelt Für diese Auffassung spricht außerdem der Nachweis von spezi-

fischem Verhalten zur Stressbewältigung. Wahrgenommene soziale Unterstützung ist dabei als wesentliche Ressource zu beachten (ZAPF, KNORZ & KULLA, 1996). Eine Vielzahl empirischer Befunde belegen, dass gerade wahrgenommene soziale Unterstützung Stress zu bewältigen hilft und gesundheitliche Beanspruchungsfolgen reduziert.

Bei einem sich verfestigenden ungleichen Kräfteverhältnis zwischen Tätern und Opfern wird dabei die Situation durch die Opfer als zunehmend ausweglos betrachtet (EINARSEN 2000; HOEL et al. 1999; KNORZ & ZAPF 1996; LEYMANN 1993; NIEDL, 1995; VARTIA 1996; ZAPF et al. 1996). Das ungleiche Kräfteverhältnis wirkt wegen des damit einhergehenden Verlustes von Kontrollmöglichkeiten auf Seiten des Opfers unter stresstheoretischen Gesichtspunkten besonders ungünstig.

“The imbalance of power in the context of mobbing means that the person concerned has little control. Little control combined with high stressors has been described as particularly stressful (KAHN & BYOSIERE, 1992; KARASEK & THEORELL, 1990), thus explaining the severe health damage often observed in victims. Moreover, low or no control impedes almost all active conflict management strategies, and thus, partly explains the long duration of mobbing conflicts” (ZAPF & EINARSEN, 2004).

Neben dem Ungleichgewicht der Kräfte stellt sich allerdings auch die Frage, welche weiteren Merkmale in der Arbeitsumgebung festgestellt werden können, die aus stresstheoretischer Perspektive als ungünstig bewertet werden müssen. In der neueren Stressforschung wird solchen arbeitsbezogenen Faktoren – unter dem Begriff „psychosoziale Risiken“ (psychosocial hazards) – zunehmend Aufmerksamkeit gewidmet. COX et al. (2000) definieren diese folgendermaßen:

„ [...] those aspects of work design and the organisation and management of work, and their social and environmental contexts, which have the potential for causing psychological or physical harm. Psychosocial hazards may affect both psychological and physical health directly or indirectly through the experience of stress.” (S. 67).

Folgende arbeitsbezogene Felder werden als psychosoziale Risiken von COX und Kollegen benannt:

- *Organisationsaufgaben und Organisationskultur*
- *Rollen innerhalb der Organisation*
- *Karriereverlauf und berufliche Perspektive*
- *Entscheidungsspielräume*
- *zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz*
- *Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben*
- *Arbeitsbedingungen und Ausstattung am Arbeitsplatz*
- *Arbeitsaufgaben*
- *Arbeitsumfang*
- *Arbeitszeiten*

1.4 Mobbing aus juristischer Sicht

Innerhalb der Europäischen Union beziehen sich die bestehenden Gesetzgebungen zum Schutz vor Mobbing hauptsächlich auf die Richtlinie 89/391/ EWG des EU-Rats vom 12. Juni 1989. Diese legt grundlegende Bestimmungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fest und verpflichtet den Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten nicht unter der Arbeit leiden, wobei der Schutz des Menschen vor berufsbedingten Erkrankungen am Arbeitsplatz unter die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fällt.

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen“ (Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG).

Der Arbeitgeber soll dabei nicht nur *post hoc* sondern auch antizipierend wirken:

„Im Rahmen seiner Verpflichtungen trifft der Arbeitgeber die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel. Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass diese Maßnahmen entsprechend den sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden, und er muss eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben“ (a.a.O, Artikel 6 Absatz 1, Absatz 1 Unterabsatz 1).

Diese Pflichten setzen voraus:

„...[die] Berücksichtigung des Faktors "Mensch" bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen“ (a.a.O Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe d).

Nur einzelne EU-Länder berücksichtigen diese Richtlinie unter expliziter Behandlung von Mobbing, Bullying oder Harassment in ihrer nationalen Gesetzgebung. Ein direkter Bezug darauf wird in skandinavischen Ländern genommen. So trägt im finnischen Recht der Arbeitgeber die Pflicht, in Fällen, die auf Bullying beziehungsweise Harassment hindeuten, sofort einzugreifen, die Lage zu klären und geeignete Gegenmaßnahmen zu treffen. Eine ähnliche Pflicht wird in Schweden vorgesehen. Im norwegischen Recht ist festgelegt, dass kein Arbeitnehmer einer Form von Belästigung ausgesetzt werden darf.

Auf internationaler Ebene wird die Bedeutung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer in Bezug zum Auftreten von Mobbing folgendermaßen beschrieben:

„Before turning to the claim for harassment and/or mobbing, it is appropriate to point out that harassment and mobbing are extreme examples of the breach of the duties to provide a safe and secure workplace and, also, to ensure that an employee is treated fairly and with dignity.“ (ILO Administrative Tribunal, Urteil Nr. 2524/2006 vom 01.12.2006).

Deutschland setzt die Richtlinie 89/391/EWG unter anderem durch das „Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutzrichtlinien“ (BGBl. 1996, Teil 1, Nr. 43, S. 1246) in nationales Recht um. So wurde durch Art. 1 des Gesetzes das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) geschaffen. Bei der Umsetzung wurde in Deutschland jedoch nicht explizit Bezug auf Mobbing, Bullying oder Harassment genommen. Vielmehr ist im deutschen Recht Mobbing kein Rechtsbegriff und stellt keine Anspruchgrundlage dar (Bundesarbeitsgericht, 2007, S.37). Vor diesem Hintergrund wird in der juristischen Praxis bei Mobbing vorwiegend (a) das Auftreten von persönlichkeitsrechts- beziehungsweise Gesundheit verletzenden Handlungen in Zusammenhang mit der Arbeit behandelt und (b) die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer gegenüber beachtet. Diese Aspekte werden auch in der Rechtsprechung beziehungsweise Gesetzgebung anderer Europäischer Länder hervorgehoben. Dabei wird unterstrichen, dass Schädigungsabsichten des Täters nicht notwendig für die juristische Bewertung sind, sondern die Belastung an sich betrachtet wird. In diesem Sinne drückt sich das Verwaltungsgericht der International Labour Organisation (ILO.) in mehreren Urteilen aus:

“It should be borne in mind that some supervisors, without intending to harm their colleagues, may act in such a way that “the effect”, if not the aim, of their conduct is to injure the dignity of their colleagues“. (Urteil Nr. 2370/2004 vom 14.07.2004).

Und:

“there were [...] fundamental errors of law in the approach of the [Joint Appeals] Panel. It proceeded on the basis that it was necessary to establish an intention to ‘intimidate, insult, harass, abuse, discriminate or humiliate a colleague’ and concluded that there must be ‘bad faith or prejudice or other malicious intent’ before that intention could be inferred. That is not correct. Harassment and mobbing do not require any such intent. However, behaviour will not be characterised as harassment or mobbing if there is a reasonable explanation for the conduct in question. (...) On the other hand, an explanation which is prima facie reasonable may be rejected if there is evidence of ill will or prejudice or if the behaviour in question is disproportionate to the matter which is said to have prompted the course taken” (Urteil Nr. 2524/2006 vom 01.12.2006).

Mit dem Ausschluss der Intentionalität als notwendiger Bestandteil von Mobbing wird in der juristischen Praxis der Auffassung gefolgt, die Leymann bereits 1995 aus arbeitssoziologischer Sicht vertreten hat.

In einer Entscheidung vom 16. Mai 2007 gibt der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichtes zu Bedenken, dass bei Mobbing eine Zusammenfassung von Handlungen, die für sich genommen vielleicht unerheblich sind, eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten ergeben kann. Es werden aber auch zwei Beispiele gegeben, bei denen eine Zusammenfassung wohl gerichtlich nicht erkannt würde. Der Nachweis einer juristischen erheblichen Zusammenfassung von Einzelhandlungen liegt im Sinne einer Beweispflicht allerdings beim Arbeitnehmer:

„Die rechtliche Besonderheit der als Mobbing bezeichneten tatsächlichen Erscheinung liegt [...] darin, dass die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte und nicht einzelne, abgrenzbare Handlungen zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Arbeitnehmers führen. Einzelne Teilakte

der als Mobbing anzusehenden Gesamthandlung können dabei jeweils für sich betrachtet rechtlich „neutral“ sein. An der für das Mobbing typischen, verschiedene Einzelhandlungen zusammenfassenden Systematik kann es fehlen, wenn ein Arbeitnehmer von verschiedenen Vorgesetzten, die zwar zeitlich aufeinanderfolgen, aber nicht zusammenwirken, kritisiert oder schlecht beurteilt wird. Die erforderliche Systematik kann auch dann fehlen, wenn zwischen den einzelnen Teilakten lange zeitliche Zwischenräume liegen. Die Frage, ob ein Gesamtverhalten als eine einheitliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts zu qualifizieren ist und ob einzelne Handlungen in der Gesamtschau einen persönlichkeitsrechtsverletzenden Charakter haben, unterliegt der revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbaren tatrichterlichen Würdigung. Die Beweislast für die Pflichtverletzung und die Kausalität trägt der Arbeitnehmer. Vereinzelt Haftung des Arbeitgebers für eigenes Tun kommt auch eine Haftung für das Verhalten von Erfüllungsgehilfen nach § 278 BGB in Betracht“ (BAG Urteil vom 16.05.2007 - 8 AZR 709/06).

Dem Verständnis von Mobbing als Prozess wird hier gefolgt und zentrale Merkmale Dauer und Systematik des LEYMANNSchen Begriffs Mobbing berücksichtigt. Auch eine dem stresstheoretischen Konzept der „daily attacks“ oder „daily hassles“ ähnliche Auffassung lässt sich im Urteil erkennen. Wenn allerdings mehrere Angreifer zeitlich versetzt auftreten sollten, erscheint es fraglich, ob es dem betroffenen Opfer gelingen kann, das Zusammenwirken der Täter nachzuweisen, um die Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte geltend machen zu können.

Zu den Nebenpflichten eines Dienstvertrags gemäß § 611 Abs. 1 BGB zählt die Einhaltung des Betriebsfriedens. Diese betrifft alle Arbeitnehmer und beinhaltet, dass:

„[...] Arbeitnehmer zur Rücksichtnahme gegenüber anderen Arbeitnehmern desselben Betriebes gehalten sind. Sog. „Mobbing“ stellt in der Regel ein Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Nebenpflicht dar. Unter Mobbing ist ein Verhalten zu verstehen, bei welchem ein Arbeitnehmer über einen anderen „herfällt“, sei es, dass er üble Nachreden verbreitet, sei es, dass er ihn herabwürdigend behandelt, insbesondere auch, dass er ihn in seiner geschlechtlichen Ehre verletzt“ (BGB § 611/1504, S. 473).

In diesem Zusammenhang ist die Rolle des Betriebs- oder Personalrates hervorzuheben. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz teilt dieser mit dem Arbeitgeber die Verpflichtung, die Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern, bei Konflikten und Benachteiligung den Beschwerden der Betroffenen nachzugehen, deren Ursachen abzustellen und sich für vorbeugende Maßnahmen einzusetzen. In diesem Rahmen werden Schutzrechte vorgesehen, die in Fällen von Mobbing eine rechtliche Handhabe gegen weitere Schikanen ermöglichen (§§ 75, 80, 84 BetrVG).

In Hinblick auf die Verhaltensweisen, die als Persönlichkeitsrechts verletzende Mobbing-Handlungen zu erfassen sind, wird allerdings in Deutschland keine einheitliche Festlegung auf juristischer Ebene vorgenommen. In der Urteilsbildung ist das Augenmerk vielmehr auf die Gesamtheit und auf die Wechselwirkungen verschiedener Faktoren des jeweiligen Falls im Sinne einer Gesamtschau gerichtet. Einerseits betrifft dies die soziale Interaktion am Arbeitsplatz, andererseits auch jene organisatio-

nalen Bedingungen, deren Gestaltung als Bestandteil der Maßnahmen zur „Berücksichtigung des Faktors Mensch“ in der Richtlinie 89/391/ EWG benannt wird.

Die deutsche Rechtsprechung verfügt dabei über Freiräume in der Interpretation, die durch die Würdigung von Merkmalen und deren Zusammenspiel im konkreten Erscheinungsbild wie die Beziehungen zwischen den Parteien, vorliegende rechtswidrigen Handlungen, Folgen dieser Handlungen, Entwicklung des Geschehens und mehr zu einer Beurteilung des Falles genutzt werden kann. Es wird hiermit sowohl der Tatsache, dass Mobbing in Deutschland kein Rechtsbegriff ist, als auch dem psychologischen Prozesscharakter und der Komplexität und Interdependenz der Faktoren, die das Phänomen kennzeichnen, Rechnung getragen. Die genaue Festlegung einer detaillierten Auflistung einzelner Verhaltensweisen, die als Mobbing-Handlungen gelten, verliert aus dieser Sicht an Bedeutung. Der erwünscht weite Blickwinkel soll für die Urteilsbildung durch eine solche Vorgabe nicht eingeschränkt werden.

Somit fasst die Rechtsprechung in Deutschland wie auch die an Internationalen Gerichten Mobbing-Handlungen unter allgemeine Kategorien. Expliziert werden die Kategorien im Urteil Nr. 2524/2006 vom 01.12.2006 des Verwaltungsgerichts der ILO. Dabei kommt diesen Kategorien jedoch lediglich eine Orientierungsfunktion bei der Urteilsbildung zu:

- „(i) measures to exclude or isolate the claimant from professional activities;*
- (ii) persistent negative attacks on personal or professional performance without reason or legitimate authority;*
- (iii) manipulation of the claimant’s personal or professional reputation by rumour, gossip and ridicule;*
- (iv) abusing a position of power by persistently undermining the claimant’s work, or setting objectives with unreasonable or impossible deadlines or unachievable tasks;*
- (v) unreasonable or inappropriate monitoring of the claimant’s performance; and*
- (vi) unreasonable or unfounded refusal of leave and training“ (a.a.O.).*

In Zusammenhang mit diesen Kategorien wird Mobbing folgendermaßen definiert:

„[...] repeated or persistent aggression, by one or more persons, whether verbal, psychological or physical, at the workplace or in connection with work, that has the effect of humiliating, belittling, offending, intimidating or discriminating against the claimant“ (a.a.O.).

Dem steht jedoch der Standpunkt des „European Framework for psychosocial risk management at the workplace“ gegenüber, der auf eine erhöhte Spezifizierung der europäischen Gesetzgebung bei der Umsetzung Richtlinie 89/391/EWG zum Schutz vor psychosozialen Risiken beziehungsweise Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz befürwortet, darüber hinaus außerdem eine konsequentere Umsetzung der bereits vorgegebenen Richtlinien fordert:

„European legislation on the topic of health and safety at work (Directive 89/391) needs to be implemented more widely and effectively in relation to the assessment and management of psychosocial risks. The main barriers to its

application are the low priority assigned to these risks, the complex and far from unanimous perception of them, the general lack of awareness and the absence of agreement among the social partner. Interesting results emerged from other European directive indirectly connected to the topic of psychosocial risks. These include Directives 90/270/EEC, 92/85/ EEC, 93/104/EC and 96/34/ EC. It was found that national level application of these directives was much better” (prima-ef, 2008, www.prima-ef.org).

1.5 Zusammenfassung Begriffsbestimmung

HEINZ LEYMANN führte zur Untersuchung von Aggressionen am Arbeitsplatz den Begriff Mobbing ein, vermutlich in Anlehnung an einen schwedischen Alltagsbegriff für bestimmte Gewalttätigkeiten. Im Deutschen können sich bei Gebrauch des Begriffs aufgrund der verhaltensbiologischen Bedeutung nach KONRAD LORENZ allerdings Verwirrungen ergeben. Diese ethologische Bedeutung legt fest, dass mehrere Individuen gegen ein einzelnes Individuum vorgehen. Das ist jedoch kein wesentlicher Gesichtspunkt in der LEYMANNschen Konzeption.

LEYMANN meint mit Mobbing negative, destruktive Verhaltensweisen, die häufig und über eine längere Zeit hinweg systematisch gegen eine Zielperson gerichtet werden. Solche Handlungen können auch von einem einzelnen Täter ausgehen. Dabei ist auch die Intentionalität von Tätern kein notwendiger Bestandteil des Phänomens. Dies gilt sowohl in Bezug auf das Gesamtergebnis des Prozesses als auch auf die Folgen der einzelnen Handlungen. So müssen sich Täter über die negativen Auswirkungen ihrer Verhaltensweisen durchaus nicht im Klaren sein. Deshalb kann sich ein völlig unterschiedliches Verständnis bei den beteiligten Tätern und Opfern für die vielleicht nur von außen als Mobbing zu erkennende Situation ergeben, denn unterschiedliche Perspektiven von Opfer und Täter betreffen die Bewertung der Folgen sowie die Deutung der Handlungen selbst.

Aus der theoretischen Konzeption des Konstruktes Mobbing ergeben sich Zusammenhänge mit angrenzenden Forschungsfeldern zu sozialen Konflikten und psychosozialen Stress. Obwohl empirisch noch nicht hinreichend überzeugend belegt, scheinen soziale Konflikte Bedingungen für die Entstehung und Aufrechterhaltung von Mobbing zu sein (GROSS, 2004; SCHILLER et al., 2004).

Übereinstimmung besteht in der Forschung dahingehend, dass Mobbing-Opfer im Verlauf des Geschehens zunehmend Verluste der eigenen Ressourcen durch Täter erleiden. Opfer erleben die Situation als zunehmend ausweglos und in einem ungleichen Kräfteverhältnis zu ihren eigenen Ungunsten. Dieses Ungleichgewicht muss zu Beginn jedoch noch nicht vorhanden sein. Es entwickelt sich jedoch in Zusammenhang mit den schweren Beeinträchtigungen, die das Opfer im Laufe des Prozesses erlebt. Aufgrund dieser Viktimisierung stellt Mobbing eine konfliktbelastete Situation für das Opfer dar, das die Verletzung eigener grundlegender Bedürfnisse durch die Verwirklichung der Interessen der anderen Partei erlebt (MATTHIESEN & EINARSEN, 2004; ZAPF, 2004).

Im Sinne einer zunehmenden Diskrepanz zwischen den persönlichen Ressourcen des Opfers und den Belastungen der Arbeitsumwelt, die die Möglichkeiten der Bewältigung immer stärker einschränkt, kann Mobbing als eine spezielle Form von psychosozialen Stress verstanden werden.

An die geschilderte Viktimisierung knüpfen Gerichtsurteile an, die Mobbing als eine Form von Verletzungen des Persönlichkeitsrechts und der Gesundheit des Arbeitnehmers verstehen. Die psychologische Prozesshaftigkeit von Mobbing wird in Urteilen des Bundesarbeitsgerichts als zentrales Kriterium für die Bewertung entsprechend feindseliger Handlungen berücksichtigt. Diese Auffassung wird auch in Urteilen des Verwaltungsgerichts der International Labour Organisation (ILO) vertreten, in denen die Handlungen selbst in den Mittelpunkt gerückt werden, jedoch die Intentionalität von Tätern in der Bedeutung für die Urteilsfindung zurück tritt. Allerdings liegt in Deutschland im Streitfall die Beweislast beim Kläger, Mobbing als häufige, lang andauernde Schädigungen am Arbeitsplatz nachzuweisen.

2 Vorliegende empirische Befunde

2.1 Repräsentative Studien zum Thema Mobbing

Die ersten umfangreichen repräsentativen Untersuchungen über Mobbing wurden in den 90er Jahren in Skandinavien durchgeführt. In diesem Rahmen berichtet LEY-MANN (1993) über eine Betroffenheitsquote von 3.5% der Bevölkerung Schwedens im Jahre 1990. EINARSEN und SKOGSTAD (1996) stellen dem gegenüber eine geringere Prävalenzrate von 1.2% in Norwegen fest. Im 4. Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen wird die Prävalenzrate der Erwerbstätigen in Europa, die workplace bullying beziehungsweise harassment at work im Jahr 2005 erlebten, dagegen auf 5% geschätzt. Nach einer Metaanalyse von ZAPF (1999) schwanken die Prävalenzraten in großen Stichproben zwischen 1.2% und 3.5%. Die in den einzelnen Studien ermittelten Häufigkeiten des Auftretens von Mobbing sind jedoch aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethoden sowie unterschiedlicher Stichprobengrößen und -zusammensetzungen oftmals kaum vergleichbar.

Vergleichsmöglichkeiten bieten die zeitgleich erschienen repräsentativen Studien zum Thema Mobbing in der Bundesrepublik Deutschland (MESCHKUTAT, STACKELBECK & LANGENHOFF, 2002) und in der Schweiz (SECO, 2002). Die deutsche Studie basiert auf Ergebnissen einer Befragung, die zwischen November 2000 und Januar 2001 an einer umfangreichen Stichprobe in Deutschland durchgeführt wurde (N= 4.396). Dabei wurde zuerst die Befragungsrelevanz direkt geprüft, indem nach einer Erläuterung der Bedeutung von Mobbing gefragt wird, ob Erlebnisse im Sinne dieser Erläuterung vorliegen. In der Studie des Schweizer Wirtschaftsministeriums wird dagegen eine nichtreaktive Methode zur Feststellung der Relevanz mit Hilfe so genannter Filterfragen gewählt, die im Weiteren noch besprochen wird. Die telefonischen Befragungen ergaben eine Quote von 2.7% Erwerbstätigen, die sich selbst zum Zeitpunkt der Studie als von Mobbing betroffen beschreiben. Der Anteil der Befragten, die nach eigener Einschätzung mindestens einmal in ihrem Leben während ihrer Erwerbstätigkeit Opfer von Mobbing wurden, beträgt insgesamt 11.3%.

Ein erhöhtes Risiko für selbst berichtetes Mobbing besteht für Frauen und bei Erwerbstätigen im Alter sowohl unter 25 als auch über 55 Jahren. Diese geschlechtsspezifische Auffälligkeit findet keine Entsprechung in den repräsentativen Untersuchungen in Norwegen, Schweden und in der Schweiz, stimmt jedoch mit den Ergebnissen weiterer deutscher Studien überein, die in der Metaanalyse von ZAPF (1999) erörtert werden.

Allerdings ist davon auszugehen, dass soziodemographische Merkmale Indikatoren und keine Wirkvariablen darstellen. Sollten diese Indikatoren sich als effiziente statistische Prädiktoren für die Vorhersage von Mobbing-Fällen erweisen, so besteht der Auftrag an die Forschung, die eigentlich zugrunde liegenden Prozesse für diese Indikation aufzudecken. Diesbezüglich ist anzumerken, dass bisher Längsschnittuntersuchungen zur Klärung solcher Fragen und auch Studien zur Überprüfung von Kohorten-Effekten nicht vorliegen.

Hinsichtlich weiterer soziodemographischer Merkmale weist in Deutschland die Länge der Betriebszugehörigkeit keinen Bezug zu Mobbing auf. Mehr als die Hälfte der

Opfer ist jedoch länger als zehn Jahren im Betrieb. ZAPF (1999) berichtet außerdem auch ein erhöhtes Risiko in den ersten Monaten der Abteilungszugehörigkeit.

Von den Betroffenen werden folgende am häufigsten erlebten Handlungen berichtet:

- 1) *Verbreitung von Gerüchten (61.8%)*
- 2) *die verfälschende Bewertung der Arbeitsleistung (57.2%)*
- 3) *Sticheleien und Hänseleien (55.9%)*
- 4) *das Vorenthalten wichtiger Informationen (51.9%) sowie*
- 5) *ungerechtfertigte massive Kritik an die Arbeit (48.1%).*

Dabei sehen sich Frauen überwiegend Angriffen im sozialen Kontext ausgesetzt, während Männer eher auf der Sachebene angegriffen werden (Meschkutat et al., 2002, S. 43).

Als Täter wird in der Hälfte der Fälle ein Vorgesetzter angegeben, in 38% der Fälle agieren diese Vorgesetzten gemeinsam mit einer Kollegin oder einem Kollegen des Opfers, in weiteren 13 % sogar mit mehreren Mitarbeitern. In 22 % der Fälle handelt es sich bei den Tätern um einzelne Kolleginnen oder Kollegen und in einem Fünftel der Fälle um mehrere Kollegen oder Kolleginnen. Den geringsten Täteranteil stellen Untergebene.

Der hohe Anteil der Beteiligung von Vorgesetzten am Mobbing in verschiedenen Täterkonstellationen wurde bereits von Zapf (1999) für den in deutschsprachigem Raum festgestellt. Die Daten aus skandinavischen Ländern verweisen auf eine geringere, Befunde aus Großbritannien auf eine höhere Ausprägung. Der Einfluss der hierarchischen Stellung der Täter dient der Beschreibung für Mobbing-Fälle:

- *Vertikales Mobbing top down:*
Die Handlungen erfolgen ausschließlich durch Vorgesetzte gegenüber Unterstellten (in englischsprachiger Literatur auch „bossing“ genannt).
- *Vertikales Mobbing bottom up:*
Die Handlungen erfolgen ausschließlich durch Unterstellte gegenüber Vorgesetzten.
- *Horizontales Mobbing:*
Die Handlungen erfolgen ausschließlich durch Arbeitskollegen mit vergleichbarer hierarchischer Stellung.
- *Gemischtes Mobbing:*
Die Handlungen erfolgen sowohl horizontal als auch vertikal.

Ein Zusammenhang zwischen der Position des Täters und der Art der vollzogenen Mobbing-Handlungen wurde von Zapf, Knorz und Kulla (1996) festgestellt. Demnach stellt sich horizontales Mobbing vor allem in sozialer Ausgrenzung, Angriffen auf die Privatsphäre und im Verbreiten von Gerüchten dar.

Zu den am häufigsten im deutschen Mobbing-Report genannten Beanspruchungsfolgen zählen Krankheit (43.9%), freiwilliger Arbeitsplatzwechsel im Betrieb (30.8%) und die eigene Kündigung (22.5%). Es ergeben sich signifikante geschlechts- und altersabhängige Unterschiede in den Beanspruchungsfolgen (MESCHKUTAT et al, 2002, S. 81).

Die arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen, die am häufigsten von den Betroffenen genannt werden, sind schlechtes Arbeitsklima (65.3%), keine Gesprächsbereitschaft des Vorgesetzten (60.9%), Termindruck, Stress und Hektik im Arbeitsalltag (55.1%), Unklarheiten in der Arbeitsorganisation oder unklare Zuständigkeiten (55%), eine durch starre Hierarchien gekennzeichnete Betriebsorganisation (46.4%, MESCHKUTAT et al, 2002, S. 124).

2.2 Befunde der psychosozialen Stressforschung

Die Forschung zu Dauer und Systematik den Auswirkungen von psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz hat bis heute zu einer differenzierten Identifikation von Merkmalen der Arbeit geführt, die direkt oder indirekt – vermittelt durch Stress – negativ wirken können (im Englischen „daily hassles“ nach LAZARUS & FOLKMAN, 1984a; „psychosocial hazards“ oder „psychosocial risks“ nach COX, 2002).

Im Rahmen des laufenden europäischen Projekts zum psychosozialen Risikomanagement PRIMA-EF (European Framework for psychosocial riskmanagement at the workplace) wird in diesem Zusammenhang festgestellt:

“Work-related psychosocial risks concern aspects of the design and management of work and his social and organisational contexts that have the potential for causing psychological or physical harm. They have been identified as one of the major contemporary challenges for occupational health and safety and are linked to such workplace problems as work-related stress and workplace violence, harassment and bullying. Work-related stress is among the most commonly reported causes of illness by workers” (prima-ef, 2008, www.prima-ef.org).

Belastungen, die als „psychosocial hazards“ am Arbeitsplatz wirken können, werden im Forschungsbericht aus dem Jahr 2000 der Europäischen Agentur für Arbeitssicherheit und -gesundheit in folgenden Kategorien zusammengefasst (COX et al., 2000, S. 68). In Bezug auf die Arbeitsumwelt handelt es sich dabei um Aspekte der

- *Organisationskultur (defizitäre Kommunikation, unklare Definition der Organisationsziele, inadäquate Bedingungen für die Förderung der Personalentwicklung beziehungsweise der Problembewältigung),*
- *Fragen der Rollenverteilung- und definition in der Organisation (Rollenkonflikte beziehungsweise -unklarheit, unklare Verantwortungszuweisung),*
- *Möglichkeiten der Karriereentwicklung (defizitäre Aufstiegschancen, niedriges Gehalt, mangelnde soziale Anerkennung, Unsicherheit des Arbeitsplatzes),*

- *die Verfügbarkeit von Entscheidungsspielräumen beziehungsweise Kontrollmöglichkeiten (niedrige Partizipation, wenig Kontrolle),*
- *die Konnotation der sozialen Beziehungen (soziale Isolation, schlechter Zugang zu den Vorgesetzten, soziale Konflikte, wenig soziale Unterstützung),*
- *die Verbindung von beruflichen und privaten sowie familiären Anforderungen (home-work-interface).*
- *In Bezug auf die Inhalte und Gestaltung der Arbeit handelt es sich um Aspekte der*
- *Arbeitsintensität (Zeitdruck, Über- oder Unterforderung, mangelnde Kontrolle über die Zeitabläufe),*
- *Aufgabenmerkmale (Monotonie oder verkürzte Arbeitsprozesse),*
- *Arbeitszeit (wechselnde oder verlängerte Arbeitszeiten, unflexible Arbeitszeiten, Schichtarbeit) sowie der*
- *Arbeitsumwelt und -mittel (mangelnde Sicherung der notwendigen Ressourcen).*

Belastungen am Arbeitsplatz können unmittelbar negative oder auch indirekte Auswirkungen haben (COX et al, 2000, S .67). Diesbezüglich wird im 4. Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen festgehalten, dass in Europa der arbeitsbezogene Stress eine der häufigsten Ursachen bei den Gesundheitsbeeinträchtigungen darstellt (EUROPEAN FOUNDATION for the IMPROVEMENT of LIVING and WORKING CONDITIONS, 2007). Vor allem der Zeitdruck bei der Arbeit hat zugenommen.

Im Bericht des Schweizer Wirtschaftsministeriums zum Thema Mobbing (SECO, 2002, S. 58) wird ein Überblick der Belastungsfaktoren skizziert, die am Arbeitsplatz auf die Erwerbstätigen einwirken, mit deren persönlicher Ausstattung interagieren und dabei auch Mobbing und weitere psychosoziale Risiken einschließen können. Belastungen am Arbeitsplatz sind in diesem Sinn von psychosozialen Belastungen und arbeitsbedingten Belastungen beeinflusst. Neben diesen Merkmalen der Arbeit müssen jedoch auch Belastungen durch individuelle Bedingungen und Belastungen aus der Privatsphäre beachtet werden, die wiederum in Bezug zu individuellen Leistungsvoraussetzungen und dem persönlichen Umfeld stehen.

Den psychosozialen Belastungen im Sinne potentieller Risiken werden folgende Aspekte zugeordnet:

- *Verhalten des/des Vorgesetzten,*
- *Verhalten der/des Kollegen,*
- *Betriebsklima,*
- *Mangel an Anerkennung/Unterstützung,*
- *Verantwortung,*
- *Zeit- und Termindruck,*
- *Entscheidungsspielräume,*

- *Informations- beziehungsweise Kommunikationsdefizite,*
- *unklare Kompetenzen,*
- *unklare Aufgabenübertragung,*
- *widersprüchliche Anweisungen,*
- *ein zu geringer Handlungsspielraum,*
- *Überforderung oder Unterforderung*
- *Störungen der Arbeitsabläufe.*

Den arbeitsbedingten Belastungen werden in folgende Aspekte gesehen:

- *Arbeitszeit,*
- *physikalische Bedingungen (Lärm, Staub etc.),*
- *Fehlzeiten,*
- *Krankenstand,*
- *Fluktuation anderer Mitarbeiter,*
- *Isolation oder Gedrängtheit,*
- *Arbeitsplatzgestaltung und -organisation,*
- *Wechsel der Arbeitsumgebung/Bezugspersonen/Aufgaben,*
- *strukturelle Veränderungen im Unternehmen*
- *gesamtwirtschaftliche Einflussfaktoren.*

Seitens der personalen Ausstattung des Erwerbstätigen werden einerseits allgemeine Umstände und spezielle Belastungen genannt. Diese werden sowohl kurz- als auch langfristig wirksam betrachtet:

- *Leistungsvoraussetzungen:*
Gesundheitszustand, Qualifikation, Motivation, Erfahrung/Training, Geschlecht/Alter;
- *Persönliches Umfeld:*
soziale, ökologische, ökonomische Bedingungen, Lebensphasen;
- *Belastungen durch individuelle Bedingungen:*
Angst vor Misserfolg, Tadel, Sanktionen, momentane Verfassung, zurückliegende Erfahrungen;
- *Belastungen aus der Privatsphäre:*
familiäre Probleme, persönliche Sorgen, Krankheit, finanzielle Sorgen

Diesen unterschiedlichen Faktoren werden vernetzte Beziehungen zugeschrieben. Um diese Beziehungen hinsichtlich ihrer Wirkung empirisch prüfen zu können, müssen diese aber noch genau benannt werden. Bisher wird lediglich festgestellt „Mobbing ... [ist] irgendwie eingebettet in dieses Belastungsspektrum“ (SECO, 2003, S.58).

2.3 Zusammenfassung der vorliegenden Befunde

Mit wenigen Ausnahmen wurden die meisten Studien zum Thema Mobbing beziehungsweise angrenzenden Konstrukten an nicht-repräsentativen und kleinen Stichproben durchgeführt. Für Deutschland sind jedoch der Mobbing-Report von MESCHKUTAT et al. (2002) und die SECO-Studie (2002) aufgrund der umfangreicheren Datenerhebung zu beachten. Die Schweizer Studie ist darüber hinaus wegen ihres Studienkonzeptes hervorzuheben. Die Ergebnisse dieser Studien besitzen allerdings überwiegend deskriptiven Charakter. In diesem Sinne leisten sie einen wichtigen Beitrag zum Verständnis des allgemeinen Erscheinungsbildes von Mobbing. Dies betrifft die Schätzung der Auftretensrate, Zusammenhänge mit leicht zugänglichen Indikatoren wie soziodemographische Merkmale, Zusammenhänge mit Merkmalen von Organisationen wie hierarchische Relationen. Diese Form der Korrelationsforschung kann die Hypothesengenerierung für die Formulierung von Kausalmodellen, die zur Klärung von Zusammenhängen zwischen Belastungsquellen und beitragen, unterstützen. Als weitere Quelle der Hypothesenbildung können arbeitsbedingte Belastungen und Bewältigungsressourcen genutzt werden, wie sie in der rezenten Stressforschung benannt sind. Offen ist allerdings noch die Validitätsbestimmung der beiden hauptsächlich im deutschsprachigen Raum verwendeten Erfassungsmethoden von Mobbing, das LEYMANN Inventar Psychischer Terrorisierung und die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer.

3 Erfassung von Mobbing

3.1 Belastung durch Mobbing: Erhebungsmethoden

LEYMANN vertritt folgende operationale Definition von Mobbing:

„Vom Mobbing am Arbeitsplatz spricht man, wenn eine Person von einer oder mehreren von 45 operativ beschriebenen Handlungen belästigt wird und zwar mindestens einmal in der Woche während mindestens eines zusammenhängenden halben Jahres“ (1993, S. 272).

Zur Erfassung von Mobbing legt er das „LEYMANN Inventory of Psychological Terrorization“ (LIPT) vor, das 45 Items mit negativen Handlungen beinhaltet, die verschiedene Aspekte der Belastung durch Mobbing darstellen. Mobbing ist durch das LIPT genau dann indiziert, wenn für mindestens ein Erlebnis dieser Handlungen die festgelegten Kriterien der Häufigkeit und Dauer halten erfüllt sind. Mit dem LIPT wird für die Indikation von Mobbing eine Methode der Klassifikation von Vorgängen eingeführt (operational classification method, OCM). Bei OCM-Verfahren weiht man den Befragten nicht ein, um welche Thematik es bei der Befragung selbst geht. Der aus der Befragung resultierende Index wird erst nach der Befragung aus den Antworten durch eine Regel gebildet. Daraus ergibt sich ein Vorteil für die Objektivität der Befragung, da Verfälschungstendenzen keine Richtung gegeben wird. Nachteilig erweist sich das Vorenthalten des Untersuchungszieles jedoch unter ethischem Gesichtspunkt und angesichts von Datenschutzrichtlinien. Vor- und Nachteil dieser Methode müssen im Einzelfall in einer Güterabwägung ethisch begutachtet werden.

Bei der Indexbildung des LIPT muss die implizit angenommene inhaltliche Äquivalenz aller vorgegebene Iteminhalte und vor allem der Umfang von Erlebnissen kritisch gesehen werden. Nicht zurückgegrüßt worden zu sein wird bei der Indexbildung gleichwertig mit sexuellen Übergriffen behandelt. Für die Bildung des Index ist es gleichwertig, wenn ein einzelnes Erlebnis in der Dauer und Frequenz dem vorgegebenen Kriterium entspricht oder aber alle 45 Erlebnisse.

„...die klassische Mobbingdefinition erweist sich bei einer näheren Prüfung als wenig aussagekräftig, vor allem im Hinblick auf eine Bestimmung des Mobblings im Einzelfall. Mobbing darf nicht allein anhand des Erfüllens einer einzigen, über längere Zeit wiederholt vorkommenden Handlung definiert und gemessen werden, sondern erweist sich vorwiegend als Konglomerat von verschiedenartigen Mobbinghandlungen“ (SECO, 2002, S. 51).

Die 45 Mobbing-Handlungen, die im „LEYMANN Inventory for Psychological Terrorization“ erfasst werden, ordnet der Autor (1993) fünf Gruppen von Angriffszielen zu:

- *Mitteilungsmöglichkeiten*
- *soziale Beziehungen*
- *soziales Ansehen*
- *Qualität der Berufs- und Lebenssituation*
- *Gesundheit.*

Spätere empirische Befunde zur Überprüfung dieser Kategorisierung führen allerdings zu uneinheitlichen Ergebnissen. Einige Autoren gruppieren die Mobbing-

Handlungen in weniger Klassen als Leymann, um so vorwiegend zwischen einem arbeits- beziehungsweise organisationsbezogenen und einem eher personenbezogenen Aspekt zu unterscheiden (EINARSEN & HOEL, 2001). Andere Autoren bieten eine noch detailliertere Differenzierung, die über die ursprünglichen fünf Klassen von Leymann hinausgeht (ZAPF, KNORZ & KULLA, 1996). Aus Mangel an erfolgreicher Replikation kann bis heute keiner der Klassifizierungsvorschläge als gesichert gelten.

Es zeigte sich außerdem, dass auch die von Leymann erfasste Liste von Übergriffen keineswegs erschöpfend ist und darüber hinaus auch Redundanzen beinhaltet. (NIEDL, 1995; KNORZ & ZAPF, 1996). Deshalb sind 14 sehr selten berichtete oder sich wiederholende Fragen aus dem Inventar entfernt worden, so dass ein auch im Sinne der Testökonomie verkürzter Fragebogen mit 31 Items vorliegt (LIPT 31).

Nach NEUBERGER (1999) sind die Kriterien Häufigkeit und Dauer für die genaue Bestimmung des Phänomens unzureichend, wenn nicht auch die Intensität der Handlungen berücksichtigt wird. Bei den beiden Kriterien handelt es sich um eine offensichtlich persönliche Festlegung Leymanns leider ohne explizite Begründung, vermutlich aufgrund seiner Erfahrungen in der Feldforschung. Dabei erscheint gerade die Festlegung der gleichen Kriterien für alle Handlungsinhalte im LIPT arbiträr. So gelten dieselben Kriterien für Unterbrechungen im Vortrag wie für Bedrohung durch körperliche Gewalt.

Das Format der Antworten ist dichotom mit den Ausprägungen „nein, nicht erlebt“ und „ja, erlebt“ konzipiert. Anstelle dieser ursprünglichen dichotomen Antwortskala werden bei einigen Studien auch mehrstufige Skalen verwendet (NIEDL, 1995; ZAPF, KNORZ & KULLA, 1996).

Nach einigen Autoren sei die subjektive Dimension des Erlebens aus der Diagnose durch das LIPT ausgeblendet, da feindseligen Handlungen erst dann die besondere Qualität als Mobbing zugeschrieben werden könne, wenn das Opfer sie auch als gegen sich gerichtet und feindselig, demütigend oder einschüchternd bewertet (NIEDL, 1995). Auch das Erleben als ausweglose Situation auf Seiten des Opfers aufgrund eines ungleichen Kräfteverhältnisses mit dem Täter wird durch das LIPT nicht erfasst.

Zusätzlich zu den Kriterien Häufigkeit und Dauer der destruktiven Handlungen sprechen sich auch WILLINGSTORFER, SCHARPER und SONNTAG (2002) für die Erhebung der subjektiven Bewertung aus. Die Befragten sollen für erlebte negative Verhaltensweisen angeben, wie sehr diese sie persönlich treffen.

Praktiziert wird jedoch die Erfassung der subjektiven Bewertung der Gesamtsituation in der Regel durch die direkte Frage „Fühlen Sie sich als Mobbing-Opfer?“ als Möglichkeit zur Selbstdeklaration. Sowohl MESCHKUTAT et al. (2002) als auch die SECO-Studie (2002) und auch die Untersuchungen des Arbeitskreises um Zapf verwenden sowohl das LIPT als OCM-Index als auch die direkte Frage zur Rolle als Mobbing-Opfer. Die Selbstdeklaration führt dabei zu deutlich geringeren Prävalenzraten als die Messung mit einer OCM (SECO, 2002; GROß, 2004).

Alternative Fragebögen im Sinne einer OCM, aber mit psychometrischen Eigenschaften wurden in Weiterentwicklung des LEYMANNSchen Ansatzes im skandinavischen Raum erarbeitet: die „Work-Harassment Scale“ von BJÖRQVIST und ÖSTERMAN (1992) und der „Negative Acts Questionnaire“ (EINARSEN & RAKNES, 1997). An

das LIPT angelehnt sind dabei die 24 Items der „Work Harrassment Scale“ (WHS), die Mobbing-Handlungen nach deren Auftretenshäufigkeit anhand einer 5-stufigen Skala („sehr oft“ bis „nie“) erfassen. Der WHS-Wert ergibt sich dabei aus dem Mittelwert der Einstufungen über die 24 Items. Der „Negative Acts Questionnaire“ (NAQ) wurde als Erhebungsinventar für Mobbing-Handlungen im Norwegen entwickelt aber auch bereits in mehreren Untersuchungen in verschiedenen Sprachen eingesetzt. Der Fragebogen besteht aus 22 Items, die auf zwei faktorenanalytisch begründeten Dimension „personal derogation“ und „work related harassment“ Mobbing erfassen sollen. Bei der Anwendung der verschiedensprachigen Versionen wurden die psychometrischen Messeigenschaften des NAQ systematisch geprüft und das Instrument kann als bewährt angesehen werden. Eine derartig validierte deutsche Version des NAQ liegt allerdings bisher nicht vor.

Im deutschsprachigen Raum sind somit das LIPT, in jüngerer Zeit vor allem in der Version mit 31 Items, und die Selbstdeklaration als Opfer die wesentlichen bisher eingeführten Methoden zur Erfassung von Mobbing.

3.2 Beanspruchungsfolgen von Mobbing

Die mit Mobbing verbundenen Beanspruchungsfolgen sind funktional mit den jeweiligen individuellen Voraussetzungen und Ressourcen des Opfers verbunden. Die meisten Untersuchungen fokussieren jedoch überwiegend auf die gesundheitlichen Beeinträchtigungen und weniger auf die Interaktion mit der persönlichen Ausstattung des Opfers.

Als Beanspruchungsfolgen von Mobbing kommen das Auftreten stressgebundener psychosomatischer Beschwerden wie Angespanntheit, Nervosität, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, depressive Verstimmungen, obsessives Verhalten und Angststörungen in Betracht (NIEDL, 1995; KNORZ & ZAPF, 1996; ZAPF, 1999). Dabei wird für Mobbing-Opfer im Vergleich zu Personen, bei denen allein eine hohe Arbeitsbelastung vorliegt, eine meist wesentlich stärkere Beanspruchung gefunden (ZAPF, 2000). Neben einer allgemeinen Verschlechterung des Gesundheitszustandes erweist sich vor allem eine depressive Symptomatik bei den Opfern als auffällig (SCHWICKERHAT & KNEIP, 2004).

Über Beeinträchtigungen des allgemeinen Gesundheitszustands im Zusammenhang mit Mobbing wird auch in der SECO-Studie (2002) berichtet. Hier wird jedoch unterstrichen, dass diese möglicherweise nicht allein auf eine Mobbing-Belastung zurückzuführen sind, sondern auch in Zusammenhang mit weiteren Formen der psychosozialen Belastung zu sehen seien.

LEYMANN (1996) meint, dass die von Betroffenen berichteten Symptome den Zusammenhang von Mobbing mit dem im ICD-10 beschriebenen Krankheitsbild Posttraumatische Belastungsstörung nahe legt (posttraumatic stress disorder, PTSD). Daher empfiehlt er die Verwendung der im ICD-10 angegebenen Symptomliste zur Feststellung der individuellen Beanspruchungsfolgen von Mobbing. MATTHIESEN und EINARSEN (2004) stellen in ihrer Analyse einer kleinen Stichprobe von Betroffenen ebenfalls eine starke Parallele zwischen der Belastung durch Mobbing und

PTSD fest. Die Antwort auf die Frage, ob Mobbing zu einer Posttraumatischen Belastungsstörung führen kann, bleibt jedoch aufgrund des Mangels an konsistenten Befunden umstritten (ZAPF, 2000). Aus der Perspektive der klinischen Diagnostik wird zudem bezweifelt, dass Mobbing-Handlungen die für PTSD festgelegten Kriterien eines Ereignisses umfassen kann, das mit der Erfahrung vom Tod oder ernsthafter Gefahr der körperlichen Unversehrtheit einhergeht (SCHWICKERATH & KNEIP, 2004). Obwohl Mobbing ähnlich wie eine PTSD mit einem extremen Belastungserleben in Verbindung gebracht wird, liegen konzeptionelle Widersprüche der Definitionen für PTSD und Mobbing vor. PTSD wird definiert

„als eine verzögerte oder protrahierte Reaktion auf ein belastendes Ereignis oder eine Situation kürzerer oder längerer Dauer, mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß, die bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde“ (DIMDI, Klassifikation F43.1 nach ICD-10, 2006).

Die Singularität und die quantitative Außergewöhnlichkeit der verursachenden Ereignisse für PTSD deckt sich nicht mit den von LEYMANN aufgestellten Kriterien von mindestens wöchentlichen über mindestens ein halbes Jahr wiederholt auftretenden negativen Erlebnissen, die einem Mobbing-Opfer widerfahren. Die Ähnlichkeit der Folgen allein kann jedoch keine Diagnose im Sinne einer PTSD begründen. Vielmehr scheint das Krankheitsbild Anpassungsstörung klassifikatorisch angemessener als PTSD auf die Beanspruchfolgen von Mobbing zu passen, denn:

„[h]ierbei handelt es sich um Zustände von subjektiver Bedrängnis und emotionaler Beeinträchtigung, die im allgemeinen soziale Funktionen und Leistungen behindern und während des Anpassungsprozesses nach einer entscheidenden Lebensveränderung oder nach belastenden Lebensereignissen auftreten. Die Belastung kann das soziale Netz des Betroffenen beschädigt haben ... oder das weitere Umfeld sozialer Unterstützung oder soziale Werte. ... Die Anzeichen sind unterschiedlich und umfassen depressive Stimmung, Angst oder Sorge (oder eine Mischung von diesen). Außerdem kann ein Gefühl bestehen, mit den alltäglichen Gegebenheiten nicht zurechtzukommen, diese nicht vorausplanen oder fortsetzen zu können“ (DIMDI, Klassifikation F43.2 nach ICD-10, 2006).

Besonders der Aspekt, alltägliche Probleme nicht bewältigen zu können, entspricht dem bei Mobbing zu erwartenden Gefühl von Ausweglosigkeit auf Seiten der Opfer.

Die Häufigkeiten von Diagnosen nach DSM IV von 533 Patienten des Medizinischen Zentrums für Psychopathologie am Arbeitsplatz in Neapel, Italien, entsprechen diesen konzeptuellen Überlegungen, denn für 51 % der Fälle wird eine Anpassungsstörungen festgestellt. Dem stehen lediglich 20% der Diagnosen im Sinne einer PTSD gegenüber (NOLFE, PETRELLA, BLASI, ZONTINI & NOLFE, 2007)

Neben diesen Belastungsfolgen für Individuen muss auch von Mobbing-Wirkungen auf Organisationsebene ausgegangen werde. VARTIA (1996) berichtet von Unternehmen mit Mobbing-Fällen, bei denen eine angespannte Konkurrenzatmosphäre herrscht, in der die Mitarbeiter vor allem persönliche Interessen verfolgen.

3.3 Vorbedingungen am Arbeitsplatz und personale Ausstattung

Zu den Merkmalen am Arbeitsplatz, die als Vorbedingung für Mobbing gelten können, gehören sowohl objektive strukturelle Merkmale der Tätigkeit aber auch die subjektive Wahrnehmung dieser Tätigkeitsmerkmale..

Eine Rekonstruktion der Arbeitsbelastungen bei Mobbing-Opfern, die sich aufgrund depressiver Symptome in klinischer Behandlung befinden, legen SCHILLER, SCHWICKERATH, und KNEIP (2004) vor. Dabei wurden die Ausprägungen der berichteten Arbeitsbelastungen mit denjenigen von Patienten mit psychosomatischen Symptomen verglichen, die nicht von Mobbing betroffen waren. Das Ausmaß an beruflicher Stressbelastung wurde mit dem Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA; SEMMER, ZAPF, & DUNCKEL, 1999) bestimmt. Bei den meisten Merkmalen des ISTA zeichnen sich signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ab.

Eine wesentliche Rolle für die Entstehung von Mobbing muss im Führungsverhalten der Vorgesetzten gesehen werden. In der Unterscheidung von aufgaben- gegenüber mitarbeiterbezogener Führung sollte die mitarbeiterbezogene Führung eine protektive Wirkung hinsichtlich des Mobbing-Risikos haben. Außerdem ist die Konsistenz zu beachten, mit der Vorgesetzte die Unternehmenskultur im Sinne der Unternehmenspolitik tragen.

ZAPF et al. (1996) geben ein erhöhtes Risiko für Mobbing an, wenn die Tätigkeit durch eine hohe Kooperationsanforderung und eine hohe Arbeitsintensität in Form von mangelnder Kontrolle über Zeitabläufe gekennzeichnet ist.

Hinsichtlich der Bewertung der Arbeitssituation muss die emotionale Stimmung der Betroffenen bei der Beurteilung einer Mobbing-Situation beachtet werden. Eine im gesundheitspsychologischen oft genutzte Form Stimmungserfassung ist der Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS; WATSON, CLARK & TELLEGEN, 1988). Dabei wird davon ausgegangen, dass positive und negative Affektivität zwei unabhängige Merkmale darstellen, die effizient das allgemeine emotionale Erleben kennzeichnen.

“Positive and negative affectivity corresponds roughly with the dominant factors extraversion and anxiety/neuroticism“ (WATSON et al., 1988).

Für das simultane Vorhandensein von Affekten negativer und positiver Ausprägung, das auf den ersten Blick dem Alltagserleben vielleicht nicht unbedingt zu entsprechen scheint, gibt CARVER (2008) eine überzeugende Begründung im Rahmen der Selbstregulationstheorie.

Hohe Negative Affektivität (NA) ist mit Nervosität, Ängstlichkeit, Angespanntheit gegenüber niedriger Negativer Affektivität mit Gelassenheit, Entspannung und Ruhe gekennzeichnet. Positive Affektivität (PA) wird dagegen auf einer Dimension mit den Polen freudige Erregung und Enthusiasmus gegenüber Lustlosigkeit und Schläfrigkeit erfasst. Ein wesentlicher Vorteil des PANAS liegt in der Differenzierungsmöglichkeit von Affekten mit negativer Valenz, Depressivität und Ängstlichkeit. Instrumente zur Erfassung von Depressivität und Ängstlichkeit korrelieren überraschenderweise oft relativ hoch, so dass selbst mit speziellen Instrumenten ein genaues Symptombild nicht klar erfasst werden kann. In diesem Sinne sollte ein hoher Wert bei NA auch

bei beiden Formen von Stimmungsverschlechterung resultieren. Um aber diskriminieren zu können, wird der PA-Wert hinzugezogen. Dabei wird erwartet, dass bei Depressivität eine deutlich geringere positive Affektivität vorliegt als bei Ängstlichkeit.

Vor diesem Hintergrund wird in mehreren Studien zum Thema Stress am Arbeitsplatz davon ausgegangen, dass diese Variablen eine konfundierende Wirkung bei der Erhebung von arbeitsbezogenem Stress haben können (WATSON & CLARK, 1984). LAKEY et al. (1994) gehen beispielsweise davon aus, dass alle negativen sozialen Interaktionen mit höheren Ausprägungen der negativen Affektivität einhergehen (siehe auch SPECTOR & O'CONNELL, 1994). ABRAHAM (1998) stellt zudem Zusammenhänge zwischen NA und Rollen-Konflikten fest.

Ob und in wieweit PANA-Effekte in Zusammenhang mit Mobbing vorliegen und welche Funktion diese Variablen in Bezug auf Mobbing haben, bleibt bisher umstritten. Einige Autoren nehmen das Bestehen von Kausalbeziehungen an (ZAPF, 1999), während MIKKELSEN und EINARSEN (2002a, 2000b) sich eher für eine Mediator-Funktion aussprechen.

Ausgehend von der arbeitsbezogenen Stressforschung wird weiteren Faktoren zunehmend Aufmerksamkeit geschenkt, die im persönlichen Erleben der Erwerbstätigen angesiedelt sind, weil sie zu den persönlichen Ressourcen des Individuums beitragen und die Konnotation der Interaktion mit der Arbeitsumwelt mitbestimmen.

In Zusammenhang mit Stress wird den so genannten „kritischen Lebensereignissen“ oder einschneidenden „life events“, wie zum Beispiel dem Tod eines Angehörigen oder eine Scheidung, ein besonderer Stellenwert beigemessen. Es wird davon ausgegangen, dass solche Belastungen zur erheblichen Einbußen im Ressourcen-Repertoire des Individuums und zu gravierenden gesundheitlichen und psychosozialen Beeinträchtigungen führen können (LAKEY & EDMUNDSON, 1993).

In wieweit das Erleben solcher Ereignisse per se einen Stress-Faktor darstellt, ist dabei durch die psychologische Vermittlung durch den Betroffenen bedingt, das heißt durch die Bedeutung, die das Individuum den Ereignissen beimisst und die Mittel, die es zur Verfügung hat, um sie zu verarbeiten.

Wie auch beim Mobbing selbst lassen sich mit kritischen Lebensereignissen einhergehende psychosomatische und Bewältigungsprobleme vor der nosologischen Klasse Anpassungsstörung des ICD oder DSM IV diskutieren. Von besonderem Interesse muss aber auch das Zusammentreffen von Mobbing und kritischen Lebensereignissen sein. Erhöhen eingetretene kritische Lebensereignisse zusätzlich das Risiko dafür, auch noch Mobbing-Opfer zu werden, weil die Bewältigungskompetenzen gemindert sind und personale Ressourcen nicht mehr im erforderlichen Maß im Arbeitskontext eingebracht werden können? Oder ergeben sich kritische Lebensereignisse erst in der Folge von Mobbing?

Aus der Perspektive der personalen Ausstattung ist weiterhin die Rolle der sozialen Unterstützung als mitbestimmende Ressource für die subjektiven Folgen des Mobbing-Prozesses zu betonen (ZAPF, KNORZ & KULLA, 1996). Eine Vielzahl von psychologischen und klinischen Belegen bestätigen, dass insbesondere wahrgenommene soziale Unterstützung eine Stress reduzierende Wirkung aufweist und Ressource für die psychische Gesundheit darstellt. Wahrgenommene soziale Unterstützung ähnelt konzeptionell Persönlichkeitsmerkmalen und es wird angenommen, dass sie sich

in der Kindheit innerhalb der Bindung zu Bezugspersonen entwickelt (SCHWARZER & SCHULZ, 2000). Unterschieden werden kann bei der wahrgenommenen sozialen Unterstützung zwischen dem emotionalen und dem instrumentellen Aspekt. Letzterer indiziert die subjektive Aktivierung sozialer Netzwerke, ohne dass bereits eine konkrete Unterstützung empfangen wird.

Eine weitere wichtige Ressource stellt das Zutrauen in die eigene Handlungsfähigkeit im Sinne einer Selbstwirksamkeitserwartung (self-efficacy, SE) dar. Eine hohe allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung sollte einen Ausstattungsvorteil unter dem Gesichtspunkt der wahrgenommenen Ausweglosigkeit bei Mobbing darstellen, Defizite bei der SE sollten deshalb zu einem erhöhten Risiko führen, Mobbing-Opfer zu werden.

3.4 Zusammenfassung Erfassung von Mobbing

Zur Erfassung der Belastung durch Mobbing werden in den meisten Untersuchungen die Kategoriensysteme - in toto oder modifiziert - übernommen, die durch die Vorreiter der Mobbing-Forschung entwickelt wurden. In Deutschland handelt es sich in erster Linie um das LEYMANN Inventory of Psychological Terrorization. Es handelt sich dabei um Klassifikationen von ziel- und zeitkonsistenten destruktiven Handlungen, für das allerdings keine formale Begründung im Sinne einer psychometrischen Testtheorie besteht. In skandinavischen und angelsächsischen Ländern werden der Negative Acts Questionnaire von EINARSEN und RAKNES und die Work Harassment Scale von BJÖRQVIST und ÖSTERMAN verwendet, die psychometrische Eigenschaften besitzen, aber im deutschsprachigen Raum leider nicht eingeführt sind.

Auf der Ebene der individuellen Beanspruchungsfolgen durch Mobbing werden in der Literatur in erster Linie negative Auswirkungen auf gesundheitlicher und psychosozialer Ebene beim Opfer diskutiert. Dabei werden sich vor allem um psychosoziale Beeinträchtigungen im Sinne einer depressiven Symptomatik und um eine allgemeine Verschlechterung des Gesundheitszustandes berichtet. Bei schwerwiegenden Fällen wird eine Analogie zu posttraumatischen Belastungsstörung gezogen. Konzeptionell liegt allerdings die Diagnose von Anpassungsstörungen näher. Die wichtigste Frage hinsichtlich dieser belegten Beanspruchungsfolgen besteht jedoch darin, ob diese sich wirklich maßgeblich aus der Belastung durch Mobbing entwickelt haben.

Zur Beantwortung dieser Frage sind möglichen Vorbedingungen von Mobbing, die in der personalen Ausstattung und in der Arbeitsumwelt angesiedelt sind, herangezogen worden. Daten, aus denen auf die konkrete soziale Arbeitssituation geschlossen werden kann, liegen allerdings meist nur in Form von Selbstauskünften der Betroffenen vor, ohne dass diese Sicht durch Informationen aus den Arbeitsgruppen validiert werden kann. Um dem sozialen Charakter von Mobbing gerecht zu werden, sollten zusätzliche Informationen auf Arbeitsgruppenebene erfasst werden.

Zahlreiche Untersuchungen belegen auch Korrelationen von Mobbing-Belastung und gesundheitlichen Beanspruchungsfolgen. Diese Studien weisen jedoch in der Regel lediglich ein querschnittliches post-hoc-Design auf. Für die Argumentation, dass die

Belastung durch Mobbing auf die benannten Beanspruchungsfolgen wirkt, ist es ein wesentlicher Schritt, prospektive Studien zur Erfassung des Prozesscharakters von durchzuführen. Zwischen den Messzeitpunkten sollten in Anwendung der Konzeption durch Leymann mindestens sechs Monate liegen. Besonders wünschenswert ist dabei die Untersuchung von neu in die jeweilige Abteilung eingetretenen Mitarbeitern. Bei dieser Personengruppe kann eine Vorbelastung durch die konkrete soziale Situation ausgeschlossen werden. Tritt aber bei diesen neuen Mitarbeitern Mobbing zum zweiten Messzeitpunkt auf, so können für diese inzidenten Fälle die zum ersten Messzeitpunkt erhobenen personalen und organisationalen Vorbedingungen für das Verständnis des Mobbing-Prozesses herangezogen werden.

Teil B :

Empirische Arbeiten zur Validierung des Konstruktes Mobbing

4 Methoden

4.1 Studiendesign und Analyseverfahren

Als Grundlage für die Konstruktvalidierung von Mobbing wird ein dreigliedriges Erklärungsmodell gewählt. Im Fokus des Modells liegt die Belastung durch Mobbing. Dafür werden als Ausgangsbedingungen sowohl Merkmale der Tätigkeit als auch Merkmale der Person hinzugezogen. Als Folgen der Belastung durch Mobbing besteht die Annahme von Beanspruchungen der Arbeitsmotivation und der Gesundheit von Mobbing-Opfern. Dabei werden sowohl der allgemeine körperliche Beschwerden und die mentale Gesundheit und dort in erster Linie Depressivität betrachtet (Abb. 4.1).

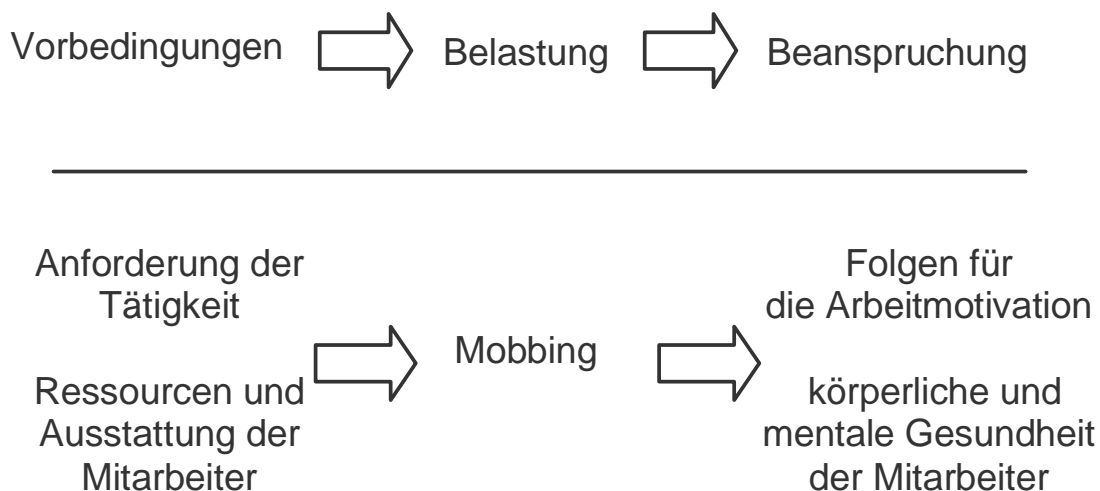


Abb. 4.1 Schema des verwendeten Erklärungsmodells als Grundlage der Konstruktvalidierung von Mobbing

Dieses Modell entspricht im Kern dem komplexeren theoretischen Rahmen zur Untersuchung und Behandlung von Mobbing wie ihn EINARSEN, ZAPF, HOEL und COOPER (2003, S. 23, Figure 1.2) vorschlagen.

Die benannten Relationen sollen empirisch im Sinne eines Falsifizierungsversuchs des Modells geprüft werden. Ergeben sich statistisch bedeutsame Zusammenhänge im Sinne des Modells, so wird die Falsifizierung verworfen und die jeweilige Annahme zum Konstrukt Mobbing kann als bewährt betrachtet werden.

Für die Planung der Untersuchung müssen drei Besonderheiten von Mobbing berücksichtigt werden.

- *Mobbing ist mit einer geschätzten Prävalenzrate von durchschnittlich 3,5% ein relativ seltenes Phänomen.*
- *Mobbing verläuft als Prozess und besitzt demzufolge eine zeitliche Ausdehnung.*
- *Mobbing verbindet mindestens zwei Menschen zu einer Täter-Opfer-Dyade; es ist deshalb an einen sozialen Raum gebunden.*

Für diese Studie werden diese drei Aspekte dadurch behandelt, dass

- *eine hinreichend große Untersuchungsstichprobe erhoben wird,*
- *zweimal mit einem Mindestabstand von einem halben Jahr gemessen wird und*
- *festgestellt wird, welche Teilnehmer der Studie gemeinsam in derselben Abteilung tätig sind.*

Als Messungen für die Belastung durch Mobbing sind als die beiden wichtigsten Methoden das LIPT31 als OCM und die Selbstdeklaration als subjektives Maß im deutschsprachigen Raum eingeführt. Die SECO-Studie (2002) ergibt, dass beide Erhebungsmethoden in entscheidendem Umfang zu keiner Übereinstimmung führen. Insbesondere das Verhältnis dieser beiden Indizes für Mobbing soll hier untersucht werden.

Aus psychometrischer Sicht handelt sich bei beiden Erfassungsformen um Einstellungsmessungen. Für diese Art der Datenerhebung sind eine Reihe von Validitätsgefährdungen bekannt, von denen besonders zwei Probleme die Gültigkeit der Daten berühren können: Reihenfolgeeffekt und Antworttendenz. Bei einem Reihenfolgeeffekt wird eine Antwort durch vorher gestellte Fragen verzerrt. Antworttendenzen wie Ja-Sage-Tendenz und Aquiszenz führen zu invaliden Antworten, denn das erfragte Merkmal liegt in diesem Fall nicht vor. Die Antwort entsteht vielmehr in Reaktion auf den Umstand, überhaupt gefragt worden zu sein. So weist SCHWARZ (1999) darauf hin, dass bei sozialwissenschaftlicher Forschung die Untersuchungsteilnehmer nicht die einzigen Quellen im Informationsfluss darstellen. Die Untersucher selbst liefern durch die Gestaltung des Studienablaufs und durch die Art der Frageformulierungen Informationen, die die Befragungsteilnehmer für die aus ihrer Sicht sinnvollen Beantwortung der Fragen zu nutzen versuchen. Dieser Sinn kann allerdings im ungünstigen Fall eine den Studienzielen zuwiderlaufende subjektive Konstruktion sein. Deshalb spricht CATTELL (1959) von Objektivität als Voraussetzung für die Gültigkeit einer Datenerhebung genau dann, wenn die Befragungsteilnehmer das zu messende Konstrukt nicht kennen. Aus diesen Gründen wird hier dieselbe Verfahrensweise wie in der Studie des SECO (2002) angewendet. Dabei wird zunächst über Filterfragen die Relevanz für die Vorlage von LIPT31 ermittelt und erst nach der Bearbeitung des LIPT31 die Frage zur Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer vorgelegt. Auf eine Einführung des Mobbing-Begriffs zu Beginn der Befragung wird dabei bewusst verzichtet.

4.2 Betrieblicher Zugang

Für die Untersuchung von Mobbing in der betrieblichen Umgebung besteht aufgrund der in der Literatur genannten geringen Prävalenzraten um etwa 3,5 % eine hohe Anforderung an den Umfang einer zu erhebenden Stichprobe. Um das Phänomen überhaupt in einer Anzahl feststellen zu können, die statistische Auswertungen in sinnvoller Weise ermöglichen, werden vierstellige Stichprobengrößen erforderlich. In dieser Studie sollen darüber hinaus allgemeine Rahmenbedingungen im Sinne der Unternehmenskultur für die Befragten konstant gehalten werden. Dadurch entfällt Unternehmenskultur als Kovariate und es resultiert eine Vereinfachung bei der Konstruktvalidierung von Mobbing. Realisiert wird dieses durch eine Vollbefragung der Belegschaft von Organisationen mit gleichen Organisationszielen. Dieses Vorgehen ermöglicht schließlich einen Zugang zu den Einschätzungen von Kollegen die im gleichen Arbeitsumfeld arbeiten, in dem möglicherweise Mobbing auftritt.

Die Anzahl von großen Organisationen und Unternehmungen in Deutschland mit einer entsprechend strukturierten Belegschaft, die für eine solche Studie in Frage kommen, verringert sich angesichts dieser Anforderungen erheblich.

Ein international operierendes Logistikunternehmen, mit dem bei Antragstellung dieses Forschungsprojektes die Kooperation angestrebt wurde, zog sich kurz nach Projektbewilligung mit der Begründung zurück, dass ein bestimmtes unternehmerisches Ziele keinerlei Ablenkungen gestatten würde. Diese Begründung drückt einen erheblichen Vorbehalt gegenüber Forschung zu Mobbing aus, der bei Anfragen in verschiedenen Unternehmen in der weiteren Akquise noch deutlicher ausgesprochen wurde. Der Vorbehalt fußt vermutlich auf der Annahme, dass eine Studie zu Mobbing im Widerspruch zu Unternehmens- und Organisationszielen steht. Insgesamt wurden in der Akquisition Kontakt zu 56 Unternehmen und Organisationen hergestellt. Alle kontaktierten potentiellen Kooperationspartner beschäftigen jeweils mehr als 2000 Mitarbeiter. Die Gespräche zeigten sehr unterschiedliche Verläufe. Zum einen wurde Desinteresse an einer Studienteilnahme bereits beim ersten Gespräch signalisiert, andererseits mündeten die Gespräche in konkrete Projektplanungen und in Verhandlungen eines Kooperationsvertrages. Insgesamt kann festgestellt werden, dass in den kontaktierten Betrieben dem Problem Mobbing Aufmerksamkeit gewidmet wird und dass Konzepte bestehen, auftretenden Fällen zu begegnen. Auch wird der Forschungsbedarf anerkannt. So wurde sich bereits im Erstgespräch oftmals erkundigt, ob im Forschungsprojekt bereits Ergebnisse vorliegen würden und ob diese Ergebnisse zur Verfügung gestellt werden können.

Die Absagen von Forschungsk Kooperationen lassen sich in zwei Kategorien ordnen. Einerseits werden deshalb keine Erhebungen im Betrieb gewünscht, weil Mobbing im Betrieb nicht explizit thematisiert werden soll, um so eine befürchtete Störung des Betriebsfriedens durch diese Thematik zu vermeiden. Andererseits besteht grundsätzlich Interesse an der Durchführung einer Studie, aber besondere Ereignisse und Entwicklungen im Unternehmen verbieten dies zum gewünschten Zeitpunkt.

Trotz dieser Widrigkeiten in der Akquise von Kooperationspartnern konnten schließlich zwei Landesbehörden mit derselben Aufgabenstellung, aber aus unterschiedlichen Bundesländern gewonnen werden.

4.3 Verwendete Instrumente

Die Studie umfasst Fragenkomplexe allgemeiner Art wie das soziodemographische Profil sowie Instrumente bezogen auf die Inhaltsbereiche Mobbing, relevante Expositionsfaktoren, wahrgenommene Belastung und Beanspruchungsfolgen ergänzt um technische Fragen zur Steuerung der adaptiven Befragung.

Soziodemographisch Daten

Neben Alter, Geschlecht, Familienstand, Schulbildung, Dienstalter und der Dauer der Abteilungszugehörigkeit ist unter den soziodemographischen Daten die Abteilungszugehörigkeit besonders hervorzuheben, da diese Variable eine Gruppierung nach dem konkreten sozialen Arbeitsumfeld und die statistischen Analyse im Rahmen von Multilevel-Modellen gestattet. Dabei werden nur Abteilungen betrachtet, bei denen aufgrund eines hinreichenden Personalumfangs der Schutz der personenbezogenen Daten gewährleistet ist.

Filterfragen

Mit Hilfe von Filterfragen wird entschieden, welche Fragen den Teilnehmern wann vorgelegt werden. Diese Entscheidung betrifft in erster Linie den Einsatz des LIPT31, für dessen Applikation mindestens eine kritische Antwort auf eine der Filterfragen gegeben werden muss. Gibt es keine Begründung für den Einsatz des LIPT31 wird die Möglichkeit zur Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer gegeben. Versteht sich der betreffende Teilnehmer als Mobbing-Opfer, obwohl seine Antworten auf die Filterfragen das nicht anzeigen, wird in diesen Fällen ebenfalls das LIPT31 vorgelegt.

Im Sinne einer Vorbelastung durch ein kritisches Lebensereignis dient die Angabe, sich aktuell in Trennung vom Lebenspartner zu befinden als Argument für die Vorlage des LIPT31. Zufriedenheitswerte bezüglich der Arbeit allgemein, mit den Vorgesetzten, Kollegen und Untergebenen unterhalb der Mitte einer zehnstufigen Skala begründet die Applikation des LIPT31 ebenso, wie die Angabe, dass die Arbeit sehr häufig als hektisch oder psychisch belastend empfunden wird. Das LIPT31 wird ebenfalls verwendet, wenn Angaben zu berufliche Probleme oder große berufliche Konflikte vorliegen und wenn der eigene Gesundheitszustand in letzter Zeit als verschlechtert wahrgenommen wird.

Vorbedingungen

Bei möglichen mobbing-relevanten Vorbedingungen wird hinsichtlich tätigkeitsbezogener Merkmale und persönlicher Ausstattungen unterschieden.

Als Merkmale der Tätigkeit werden der Entscheidungsspielraum, die Komplexität, Variabilität und Intensität der Arbeit, die Kommunikation und Kooperation, die Sicherheit der Verantwortungen und Besonderheiten in der Arbeitsorganisation erfasst.

Die Affektivität der Teilnehmer wird mit der Positiver Affekt Negativer Affekt Skala (PANAS, KROHNE, KOHLMANN & TAUSCH, 1996) erhoben. Dieselben Items werden zweimal zunächst mit Blick auf die Empfindungen am Tag der Befragung und noch ein weiteres Mal hinsichtlich der allgemeinen Stimmung vorgelegt. Der wahrgenommene soziale Rückhalt wird mit der Berliner Skala zum sozialen Rückhalt (SCHWARZER & SCHULZ, 2000) gemessen. Dabei wird zwischen emotionalem und instrumentellem Rückhalt unterschieden. Die Anwendung der Skala wahrgenommener allgemeiner Selbstwirksamkeit (JERUSALEM & SCHWARZER, 1981) dient der Erfassung des allgemeinen Zutrauens, eigene Handlungsziele auch wirklich umsetzen zu können.

Die Ressourcen sozialer Rückhalt und Selbstwirksamkeit können durch die Bewältigung von kritischen Lebensereignissen gebunden sein, so dass diese für die alltägliche Situation am Arbeitsplatz nicht mehr uneingeschränkt eingesetzt werden können. Deshalb wird nach fünf kritischen Lebensereignissen wie Tod des Partners, Scheidung oder Trennung vom Partner, Tod einer nahe stehenden Person, Arbeitsplatzwechsel und Umzug gefragt. Außerdem wurde die Angabe anderer Lebensereignisse im offenen Frageformat ermöglicht. Auf einer zehnstufigen Skala wird die Stärke der Belastung durch das jeweilige Ereignis erfasst.

Belastung

Bei der Belastungsmessung steht die Belastung durch Mobbing im Mittelpunkt. Diese wird mit dem Fragebogen LIPT31 (LEYMANN, 1996) als operationale Klassifikationsmethode (OCM) und mit der direkten Frage zur Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer erhoben.

Beanspruchungsfolgen

Wie bei der Exposition wird auch hier zwischen Auswirkungen auf die Tätigkeit und persönlichen Auswirkungen bei Betroffenen unterschieden.

Auf persönlicher Ebene werden die mentale und körperliche Gesundheit erfragt. Für die Erfassung mentaler Probleme kommt das Vereinfachte Beck-Depressions-Inventar (BDI-V, SCHMITT & MAES, 2000) zum Einsatz. Der allgemeine psychische Gesundheitszustand wird mit dem General Health Questionnaire (GHQ12, GOLDBERGER, 1978) erfasst.

Auswirkungen auf die Tätigkeit werden als Motivationsverluste im Sinne eines Rückzugs aus der Arbeitsumgebung (intention to leave) erhoben und dabei hinsichtlich der drei Aspekte: Erwägen des Vorruhstandes, Wunsch nach Versetzung und Kündigung betrachtet.

4.4 Stichprobenbeschreibung

Die Vollbefragung bei den beiden Landesbehörden bezieht sich auf alle Beschäftigten, deren Dienstgeschäft die Benutzung von Computern einschließt. Alle Mitarbeiter erhalten innerhalb des Intranets der Behörden die Vorinformation und die Einladung zur Befragungsteilnahme in einer an ihre persönliche E-Mail-Adresse gerichteten Nachricht.

Tab. 4.1 Umfang der Belegschaften und Anzahl der Teilnehmerin aus den beiden kooperierenden Landesbehörden zu beiden Erhebungszeitpunkten

	Zugängliche Belegschaft	Anzahl Teil- nehmer T1	Anzahl Teil- nehmer T2	Panel
Organisation A	2640	666	332	103
Organisation B	10000	2626	1328	218
Gesamt	12640	3292	1660	321

Insgesamt konnten 4312 Angehörige der beiden Institutionen für die Befragungsteilnahme gewonnen werden, die mindestens eine Befragung vollständig absolvierten. Die sich ergebende Teilnehmerquote von 34,1 % der Grundgesamtheit stellt ein gutes Ergebnis für eine Online-Mitarbeiterbefragung dar. Das Ziel einer hinreichend großen Stichprobe erscheint zunächst erfüllt. Allerdings fällt das Panel für die Verlaufsprüfung deutlich geringer als erwartet aus. Mit insgesamt 321 Personen konnten lediglich 2,5 % der Belegschaft für die zweimalige Teilnahme gewonnen werden. Eine Übersicht über zugängliche Belegschaften, Teilnehmerzahlen zu beiden Erhebungszeiten und den Umfang der Panels gibt Tab. 4.1

Der Datensatz weist eine natürliche Verschachtelung auf, denn jedes Organisationsmitglied ist eindeutig einer Abteilung zugeordnet. Die Teilnehmerzahl pro Abteilung hängt dabei von der Abteilungsgröße und der Teilnahmebereitschaft in der Abteilung ab. Einen Eindruck darüber, welche Teilnehmerzahlen sich pro Abteilung ergeben, vermitteln Abb. 4.2 und Abb. 4.3.

Zu Messzeitpunkt 1 verteilen sich bei Organisation A die $N = 666$ Teilnehmer auf $k = 168$ Abteilungen. Darunter befinden sich 8,8 % singuläre Angaben, für die keine Informationen von Mitarbeitern derselben Abteilung vorliegen. Für weitere 27,7 % der Teilnehmer liegen weniger als vier Angaben durch Kollegen aus derselben Abteilung vor. Insgesamt 302 Teilnehmer entstammen aus elf Abteilungen mit mindestens zehn teilnehmenden Kollegen, die frequenzstärkste Abteilung liefert Angaben von 102 Personen.

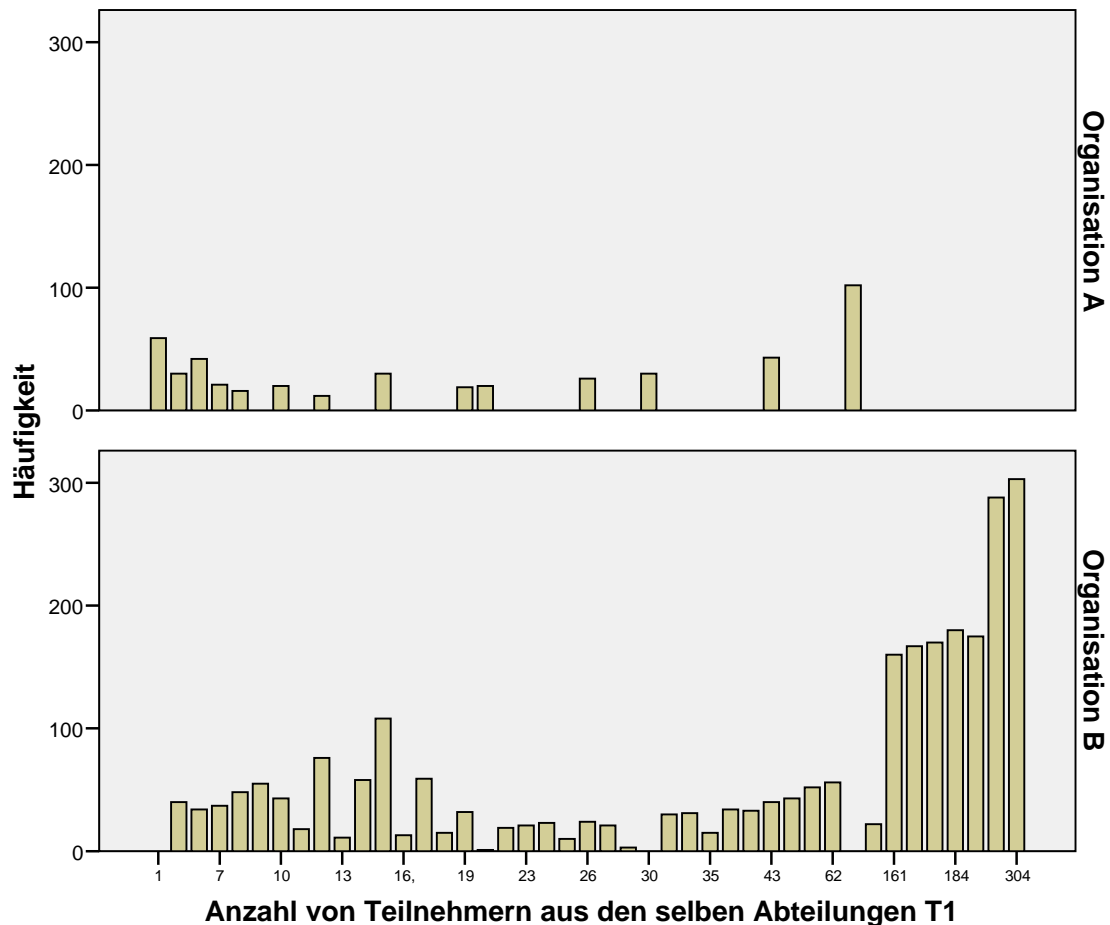


Abb. 4.2 Anzahl der Teilnehmer aus denselben Abteilungen zum ersten Messzeitpunkt

In Organisation B treten zum ersten Messzeitpunkt für $N = 2626$ Teilnehmer aus $k = 157$ Arbeitsgruppen auf. Die Anzahl singulärer Angaben beläuft sich hier auf 1,2 % und lediglich 5,9 % der Teilnehmer gehören Abteilungen mit weniger als vier ebenfalls sich beteiligenden Kollegen an. Für 85,9 % der Teilnehmer liegen Antworten von mindestens zehn Kollegen aus $k = 50$ Abteilungen vor. Die höchste Teilnehmerzahl pro Abteilung beträgt hier $N = 303$.

Beim zweiten Messzeitpunkt ergibt sich hinsichtlich Organisation A für $N = 332$ ein Anteil von 17,5% singulärer Antworten. Aus Abteilungen mit weniger als vier sich beteiligenden Kollegen stammen Daten für 26,1 % der Teilnehmer. Zu drei Clustern mit mehr als zehn Kollegen gehören 31,6% der Teilnehmer, das frequenzstärkste Cluster umfasst 72 Teilnehmer aus einer Einheit. Bei Organisation B liegen beim zweiten Messzeitpunkt Daten aus 318 Abteilungen vor. Davon sind 3,5 % singuläre Angaben, weniger als vier Angaben von Kollegen liegen bei 37,9 % der Teilnehmer vor. Mindestens zehn Angaben aus einer Abteilung liegen für 27,4 % der Teilnehmer in $k = 21$ Clustern vor, die maximale Anzahl von Personen aus einer Einheit liegt bei 102 Teilnehmern.

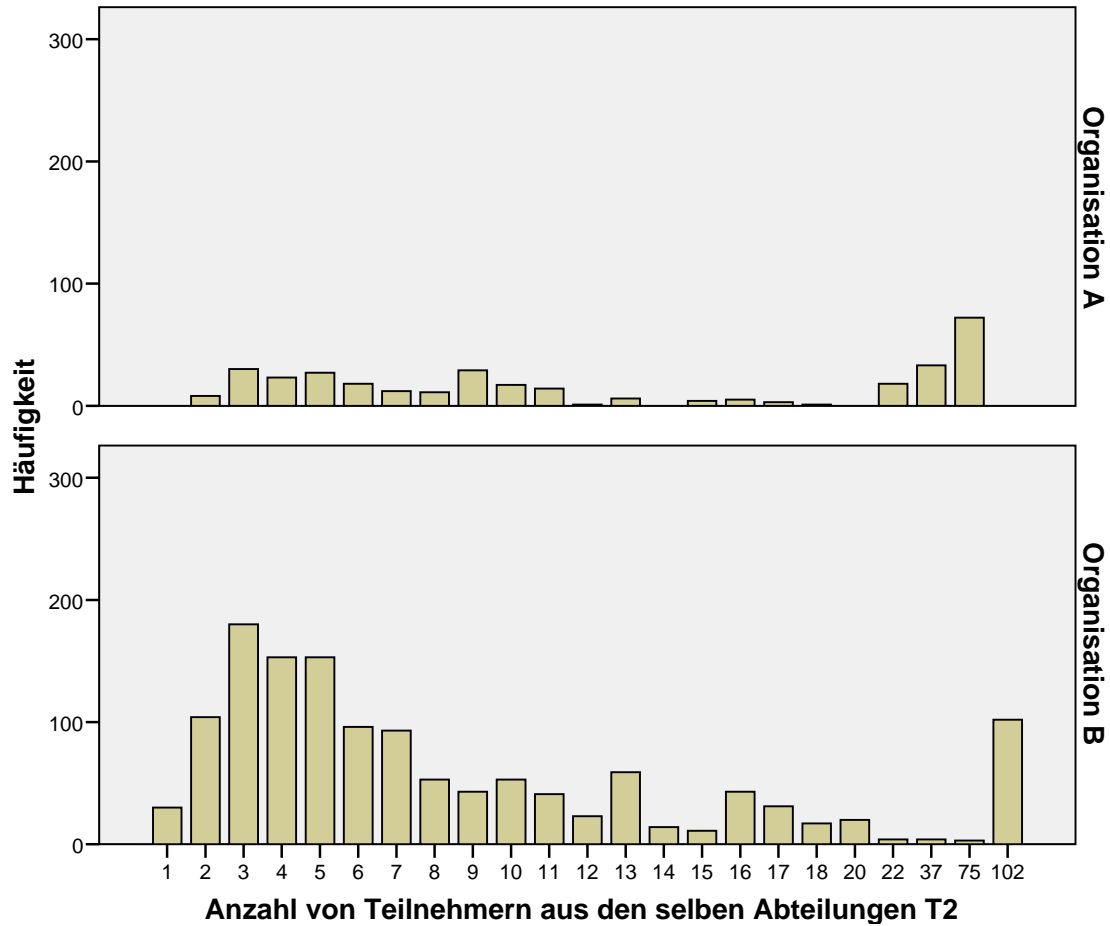


Abb. 4.3 Teilnehmer aus denselben Abteilungen zum zweiten Messzeitpunkt

Die Teilnehmeranzahlen verteilen sich somit sehr schief über die verschiedenen Abteilungen. In Organisation B treten deutlich weniger singuläre Antworten auf als in Organisation A, auch gibt es bei Organisation B mehr Cluster mit statistisch relevantem Umfang.

4.5 Analysestrategie und verwendete statistische Modelle

Prüfung der Zusammenhangsannahmen

Der Stichprobenumfang des ersten Messzeitpunktes übersteigt den des Panels um ein Vielfaches. Die Analyse setzt deshalb bei der Überprüfung der Zusammenhangsannahmen im Querschnitt an, weil wegen der größeren Fallzahl eine höhere Teststärke vorliegt. Wenn Abteilungsunterschiede nachgewiesen werden können, werden Mehrebenenanalysen angewendet. Effekte, die sich in diesem zweiten Schritt bewähren, werden in einem dritten Schritt auf Analysen des Panels, also zur Überprüfung von Zusammenhängen zwischen den beiden Messzeitpunkten herangezogen.

Aus dem dreigliedrigen Erklärungsmodell von Vorbedingungen, Belastung und Beanspruchungsfolgen ergeben sich Annahmen von zwei Formen von Zusammenhängen, zum einen Zusammenhänge von Vorbedingungen mit Belastungen durch Mobbing, zum anderen Zusammenhänge von Belastungen durch Mobbing mit Beanspruchungsfolgen. Bei der zweiten Form von Zusammenhängen muss die erste Form berücksichtigt werden. Es muss für die Belastung durch Mobbing nachgewiesen werden, dass ein „echter“ Effekt hinsichtlich der Beanspruchungsfolgen vorliegt und dass nicht etwa die Vorbedingungen direkt mit den Beanspruchungsfolgen zusammenhängen. Das Vorgehen bei diesem Konfundierungstest wird weiter unten beschrieben.

Stratifizierung der Daten

Sollten Zusammenhänge von soziodemographischen Variablen mit den Kriterien von Vorhersagemodellen vorliegen, so wird der Datensatz anhand dieser soziodemographischen Variablen stratifiziert. Für die Strata werden dann separate Vorhersagemodelle formuliert. Eine Zerlegung des Geltungsbereiches durch Stratifizierung vereinfacht unter Umständen auch die Interpretation gefundener Zusammenhänge. Allerdings sind diese soziodemographischen Variablen nicht aus dem zu Grunde liegenden Zusammenhangsannahmen abgeleitet. Sie sollen aber als vorläufige Bezeichnungen für bisher in theoretischen Überlegungen noch nicht explizit behandelte inhaltliche Zusammenhänge dienen. Wenn sich in den soziodemographisch begründeten Strata verschiedene Prädiktorstrukturen ergeben sollten, dann können diese Unterschiede in einem nächsten konzeptionellen Schritt für theoriegeleitete Hypothesen über inhaltliche Zusammenhänge genutzt werden.

Verwendete statistische Verfahren

Regressionsmodelle

Die Annahmen über die Zusammenhänge im Sinne des Erklärungsmodells werden mit multiplen Regressionen statistisch geprüft. Bei der ersten Form von Zusammenhängen werden die Belastungsmaße 1) Indikation durch das LIPT31 und 2) Selbstbezeichnung als Mobbing-Opfer als Kriterien eingesetzt. Als Prädiktoren finden die als Vorbedingungen festgelegten Variablen Verwendung. Die Regressionsgewichte werden als Parameter zur Entscheidung darüber benutzt, ob von einem Zusammenhang auszugehen ist oder nicht. Bei der zweiten Form von Zusammenhängen sind Beanspruchungsfolgen Kriterien und die Belastungen Prädiktoren. Für die Überprüfung von Konfundierung werden die bei der ersten Form identifizierten Vorbedingungen als weitere Prädiktoren in den jeweiligen Modellen einbezogen.

In Abhängigkeit davon, ob die jeweiligen Kriterien als kontinuierlich oder binäre Variablen vorliegen, kommen entweder OLS-Regressionen oder logistische Regressionen zum Einsatz. Bei logistischen Regressionen werden die Regressionsgewichte nicht direkt interpretiert, sondern vielmehr zu Odds Ratio Werten (OR) transformiert. Diese transformierten Regressionsgewichte haben die Bedeutung von Vielfachen der Chancenerhöhung. Bei negativen Vorzeichen eines Regressionsgewichtes liegt diese Chancenerhöhung allerdings im Bereich zwischen Null und Eins. Um die Anschaulichkeit für diese Werte zu verbessern wird deren Kehrwert unter der Bezeichnung Chancenverringern benutzt.

Faktorenanalyse

Bei der Faktorenanalyse handelt es sich um ein Daten reduzierendes Verfahren, bei dem Zusammenhänge von manifesten Variablen auf eine geringe Anzahl von latenten Variablen zurückgeführt werden. Diese als Faktoren bezeichneten latenten Variablen werden in der Regel jedoch nicht direkt hergestellt, sondern es wird vielmehr eine Schätzung durch Mittelwertbildung aus denjenigen manifesten Variablen gebildet, die dem Faktor durch das Verfahren zugeordnet sind. Für die Anwendung der Faktorenanalyse sind üblicherweise kontinuierliche manifeste Variablen erforderlich.

Latente Klassenanalyse

Bei der Feststellung von latenten Zusammenhängen innerhalb des LIPT31 besteht das Problem, dass dessen Items letztlich binär sind. Für diese Daten eignet sich eine Faktorenanalyse nicht unbedingt, deshalb wird ein alternatives Daten reduzierendes Verfahren angewendet – die Latente Klassenanalyse. Ähnlich wie die bekanntere Faktorenanalyse werden bei der Latenten Klassenanalyse (latent class analysis, LCA) die Zusammenhänge im Datenmaterial durch die Einführung künstli-

cher, latenter Variablen „erklärt“. Im Gegensatz zur Faktorenanalyse sind diese latenten Variablen nicht kontinuierlich sondern vielmehr diskret. Es resultieren Klassen. Die Anzahl der Klassen und die Anzahl der Klassenstufen müssen durch den Anwender der LCA festgelegt werden. Eine Hilfestellung dafür geben theoretische Überlegungen und Maße der Modellanpassung. Die Modellparameter sind die relativen Anteile der Klassenzugehörigkeit und bedingte Wahrscheinlichkeiten für die Ausprägung der manifesten Variablen innerhalb der latenten Klassen. Diese bedingten Wahrscheinlichkeit können ähnlich wie Ladungen bei der Faktoranalyse zur Interpretation von Latenten Klassenlösungen benutzt werden.

Mehrebenenanalysen

Auf der Basis von Abteilungszugehörigkeiten werden in Zwei-Ebenen-Analysen soziale und organisationale Einflüsse in der Belastungs- und Beanspruchungssituation dargestellt. Mehrebenenanalysen erlauben es, die Angaben der einzelnen Teilnehmer mit den Daten aus der konkreten Arbeitsumgebung in Beziehung zu setzen. Grundlage für eine solche Betrachtung ist die inferenzstatistische Bewertung des auf die Abteilungszugehörigkeit rückführbare Random Effekt. Der entscheidende Unterschied zur Regressionen der Klasse von einfacher Kleinst-Quadrate-Schätzung (Ordinary Least Square – OLS) liegt einer alternativen Zerlegung der Gesamtvarianz von Abhängigen Variablen. Das soll hier entsprechend der Darstellung bei SNIJDER und BOSKER (1999, S.41) erläutert werden. Während bei der OLS-Regression die Kriteriumsvarianz Y_{ij} in den Gesamtmittelwert β_0 (Intercept), in den Steigungskoeffizient in Funktion einer Unabhängigen Variable $\beta_j x_{ij}$ und das Residuum R_{ij} der nicht erklärten Varianz zerlegt wird (

Formel 4.1), wird dagegen bei Mehrebenenmodellen ein Teil der Varianz außerdem auch noch auf die Zugehörigkeit zu Gruppen rückgeführt.

$$\text{Formel 4.1} \quad Y_{ij} = \beta_0 + \beta_j x_{ij} + R_{ij} \quad (4.1)$$

Dies kann im einfachsten Fall durch die Darstellung des Interceptes β_0 als Mittelwert der Abteilungsmittelwerte γ_{00} und der Abweichung der Abteilungsmittelwerte U_{0j} (U für unit) von diesem Wert erfolgen.

$$\text{Formel 4.2} \quad \beta_0 = \gamma_{00} + U_{0j} \quad (4.2)$$

Durch Einsetzen von Formel 4.2 in Formel 4.1, Umstellung und Änderung der Notation von $\beta_j x_{ij}$ in $y_{10} x_{ij}$ ergibt sich mit Formel 4.3 ein Mehrebenenmodelle. Der vielleicht willkürlicher erscheinende Notationswechsel beugt einerseits einer Verwechslung mit OLS-Regressionen vor und gestattet außerdem die Konstruktion von komplexen Modellen, die beispielsweise Gruppenunterschiede in der Prädiktor-Kriteriums-Beziehung zum Gegenstand haben.

Formel 4.3
$$Y_{ij} = \gamma_{00} + \gamma_{10} x_{ij} + U_{0j} + R_{ij} \quad (4.3)$$

Die Einführung von einer weiteren, vierten Komponente U_{0j} in Formel 4.3 hat für die numerische Bestimmung der Modellparameter im Vergleich zu Formel 4.1 andere Konsequenzen. Weil die Varianz des Kriteriums Y_{ij} von der Wahl des Regressionsmodells unberührt bleibt, kann sich der Effekt β_0 für einen Prädiktor x_{ij} sehr von γ_{10} unterscheiden, sobald sich der Parameter u_0 der Gruppenabweichung als statistisch bedeutsam verschieden von Null erweist. Die Anwendung eines Mehrebenenmodells kann deshalb zu einem inhaltlich verschiedenen Ergebnis kommen, als es eine OLS-Regression liefern würde.

Erweisen sich Abteilungseffekt als statistisch bedeutsam, so werden die Untersuchungen der OLS-Regressionen unter Berücksichtigung dieses Abteilungseffektes im Rahmen von Mehrebenenmodellen wiederholt (Modellklasse One Way ANCOVA with Random Effects), um mögliche inhaltliche Unterschiede zu den OLS-Regressionen aufzudecken.

Da die Abteilungszugehörigkeiten bekannt sind, können darüber hinaus als Prädiktoren auf Gruppenebene so genannten abgeleiteten Variablen (derived variables) gebildet werden. Beispielsweise kann das durch Mittelwerte von Expositionsbedingungen pro Abteilung geschehen. Diese werden als Prädiktoren höherer Ebene zur Varianzaufklärung der unterschiedlichen Ausprägungen in den Abteilungen als so genannte Random Intercept Models benutzt. Diese Modelle können noch erweitert werden.

Neben diesen Vorteilen vielfältiger Modellierungsmöglichkeiten ergeben sich aber auch Nachteile durch erhöhte Anforderungen an die Daten. So gilt als Faustregel für den Mindestumfang der Gruppengrößen $N = 5$. Die Anwendung dieser Faustregel kann den Datenumfang reduzieren. Mögliche Selektionseffekte hinsichtlich relevanter Merkmale müssen dann geprüft werden.

Die Anwendung eines Mehrebenenmodells muss im so genannten Nullmodell durch den Nachweis eines Gruppierungseffektes begründet werden. Eine naheliegende, allerdings sehr konservative Testung der statistischen Bedeutsamkeit kann über eine χ^2 -Test vorgenommen werden. Allerdings werden beim χ^2 -Tests bei sehr großen Kontingenztafeln leicht die Voraussetzungen nicht erfüllt, wenn für eine gewisse Menge an Zellen die erwarteten Häufigkeiten kleiner als $f_e = 5$ ausfallen. In diesem Fall eignet sich der χ^2 -Test nicht für die Überprüfung von Gruppierungseffekten. Diese Überprüfung kann aber alternativ durch das Verfahren nach COMMENGES und JACQMIN (1994) vorgenommen werden. Im Gegensatz zum χ^2 -Test geht bei diesem Verfahren Gruppengrößen nicht linear in die Schätzung der Prüfgröße ein, sondern in quadratischer Form. Gerade bei erheblichen Unterschieden zwischen Gruppengrößen kommt das Verfahren COMMENGES und JACQMIN (1994) zu einem anderen Ergebnis als ein χ^2 -Test (SNIJDER & BOSKER; 1999). Weil die Datenlage hier nun aber gerade durch ein starkes Gefälle im Umfang der teilnehmenden Abteilungen charakterisiert sein kann, soll das Verfahren nach COMMENGES und JACQMIN (1994) Verwendung finden. Der Test erzeugt einen normal verteilten Kennwert, hier mit CJ bezeichnet. Wenn dieser Kennwert sich statistisch bedeutsam als verschieden von Null erweist, dann ist die Anwendung eines Mehrebenenmodells gerechtfertigt.

Überprüfung von Konfundierungen

Geprüft wird dabei im Sinne einer hierarchischen Regressionsanalyse zunächst in einem ersten Schritt die direkte Vorhersageleistung der Mobbing-Maße als jeweils alleinige Prädiktoren. Besteht ein derartiger Zusammenhang, dann ist es allerdings möglich, dass Zusammenhänge von Belastung mit Beanspruchungsfolgen aufgrund einer Konfundierung durch Vorbedingungen der Belastung irrtümlich als bedeutsam ausgewiesen sind (COHEN, COHEN, AIKEN & WEST; 2003). Der Unterschied soll anhand von Abb. 4.4 verdeutlicht werden. In Modell A werden zwei direkte Regressionseffekte der Prädiktoren x_1 und x_2 auf ein Kriterium y dargestellt. Da zwischen den beiden Prädiktoren eine Assoziation bestehen kann, könnten die direkten Effekte im Sinne einer teilweisen Überbestimmung fehlerhaft geschätzt werden. Das Verfahren der multiplen Regression korrigiert die direkten Effekte aber um genau diese Assoziationen, damit die so ermittelten Regressionsgewichte als direkte Effekte interpretiert werden können. In Modell C verhält es sich jedoch so, dass ein bivariater Zusammenhang von Prädiktor x_1 mit Kriterium y allein durch die Assoziation der Prädiktoren x_1 und x_2 zu Stande kommt. Der Zusammenhang von x_1 mit y beinhaltet keine zusätzliche Information für die Varianzaufklärung des Kriteriums über die Relation von und führt deshalb zu einer vollständigen Überbestimmung. Dieser „unechte“ Effekt kann aber in einem multiplen Regressionsmodell dadurch sichtbar werden, dass wie in Modell C ein direkter Effekt von x_1 auf y nicht auftritt (Abb. 4.4). In diesem Fall wird x_2 als konfundierende Variable bezeichnet. Dieses Prinzip der Feststellung von direkten und „unechten“ Effekten wird hier verallgemeinernd in multiplen Regressions-Modellen mit mehr als zwei Prädiktoren angewendet.

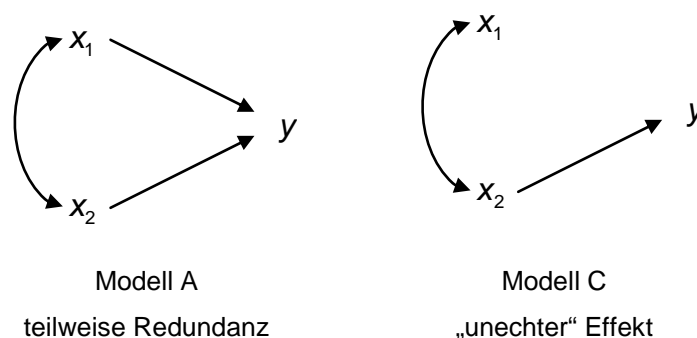


Abb. 4.4 Modelle für die Beziehungen von zwei Prädiktoren mit einem Kriterium (nach Cohen, COHEN, AIKEN & WEST, 2003, S. 76, Modellbezeichnungen wie dort)

Um eine derartige vollständige Überbestimmung zu verhindern, werden in einem zweiten Schritt die jeweils identifizierten Vorbedingungen für Belastungen mit in die statistischen Modelle einbezogen und dabei die Stabilität der direkten Effekte beobachtet. Verlieren Belastungsmaße in diesem Konfundierungstest ihre statistische

Bedeutsamkeit dadurch, dass die Vorbedingungen als weitere Prädiktoren hinzugezogen werden, dann muss von einem „unechten“ Effekt und somit von einer Konfundierung ausgegangen werden. Bleiben die Effekt der Belastungsmaße jedoch stabil, so können die Belastungs-Beanspruchungs-Relationen als bewährt verstanden werden.

Zur Prüfung einer Konfundierung werden die bereits im jeweiligen Stratum ermittelten Prädiktoren für das entsprechende Mobbing-Maß verwendet. Allerdings betrifft diese Auswahl die relevanten Vorbedingungen aus den Mehrebenenmodellen, da für die Belastungsmaße in allen drei Teilstichproben Abteilungsunterschiede nachgewiesen werden konnte. Kann eine Konfundierung durch diese Prädiktoren ausgeschlossen werden, so wird in einem letzten Modellschritt der Effekt des jeweils anderen Mobbing-Maßes ermittelt, um den direkten Effekt des jeweils betrachteten Mobbing-Indikators hinsichtlich der Beanspruchungsfolgen abschätzen zu können.

Wenn sich in den fünf untersuchten Beanspruchungsfolgen bedeutsame Unterschiede zwischen Abteilungen nachweisen lassen, kommen Mehrebenenmodelle zur Anwendung. Liegen keine Abteilungsunterschiede vor, werden OLS-Regressionen verwendet. Der Gesundheitsindex GHQ-12 und der Indikator kritischer Depressivität liegen als binäre Variablen vor. Entsprechend werden logistische Regressionsmodelle geschätzt und Zusammenhänge dementsprechend als Odds-Ratio-Werte berichtet. Die Gefährdungen der Arbeitsmotivation sind als Likert-Variablen erfasst, deshalb kommen hier lineare Regressionen zum Einsatz. Zusammenhänge werden dabei anhand der Steigungskoeffizienten dargestellt. Diese Steigungskoeffizienten werden bei OLS-Regressionen mit b , bei Mehrebenenmodellen dagegen mit γ bezeichnet.

Verwendete Software

Die folgenden Ergebnisse werden für statistische Standardverfahren in SPSS 15 ermittelt. HLM 6 wird für Multi-Level-Analysen verwendet. Die Modellierung Latenter Klassen erfolgt mit LEM.

4.6 Zusammenfassung Methoden

Ein dreigliedriges Erklärungsmodell zum Mobbing-Konstrukt wird in dieser Studie mit umfangreichen Stichproben aus Vollbefragungen in einem prospektiven Untersuchungsdesign mit aufgrund der Abteilungszugehörigkeit geschachtelten Angaben behandelt. Insgesamt sind $N = 4312$ Angehörige in zwei Landesbehörden mit gleichen Aufgaben, aber in verschiedenen Bundesländern zum Themenkomplex Mobbing befragt worden. Unter der Annahme einer Prävalenzrate für Mobbing von etwa 3,5% kann erwartet werden, dass sich eine für aussagekräftige Statistiken hinreichend umfangreiche Gruppe von Betroffenen im Datensatz befindet.

Die vorliegenden Daten entstammen zwei mit einem Abstand von sechs Monaten online im Intranet der Einrichtungen durchgeführten Befragungen. Zur zweimaligen Teilnahme konnten allerdings nur ein Teil der Organisationsmitglieder gewonnen werden. Für die Verlaufsprüfung von Mobbing liegen deshalb entsprechend weniger Daten vor als geplant.

Damit die Teilnehmer die ihnen gestellten Fragen als möglichst relevant wahrnehmen, ist der Befragungsablauf adaptiv konstruiert. Die Steuerung der Befragung erfolgt dabei über so genannte Filterfragen. Um Antworttendenzen zu vermeiden, wird der Begriff Mobbing nicht vor der indirekten Messung mit Hilfe des LIPT31 verwendet und somit erst gegebenenfalls nach der Beantwortung von LIPT31 die Möglichkeit zur direkten Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer eröffnet. Diese Befragungsreihenfolge ist ethisch begutachtet und mit einem positiven Votum ausgestattet.

Schließlich können die Angaben von Kollegen aus denselben Abteilungen einander zugeordnet und damit auch Merkmale der Abteilungen bei der Analyse betrachtet werden. Die unterschiedlich ausgeprägte Teilnahmebereitschaft führt allerdings zu einer sehr schiefen Verteilung der Angaben über die Abteilungen. Es ergibt sich auch ein Gefälle in den Teilnehmerzahlen von Querschnitt und Panel zuungunsten der zweimaligen Beteiligung.

Die statistischen Verfahren sind in der Regel Regressionsmethoden. Je nach Datenlage kommen OLS-Regressionen, logistische Regressionen und Mehrebenenmodelle zum Einsatz. Die internen Beziehungen der einzelnen Items des LIPT31 werden mit einer Latenten Klassenanalyse dargestellt.

Die Auswertungsstrategie richtet sich nach der zu erwartenden Teststärke. Die Zusammenhänge werden

- 1) *im Querschnitt,*
- 2) *in Mehrebenenmodellen und*
- 3) *im Panel geprüft.*

Bei Zusammenhängen von Belastungsmaßen mit Beanspruchungsfolgen wird eine mögliche Konfundierung durch Vorbedingungen berücksichtigt.

5 Ergebnisse

Die statistischen Analysen beziehen sich auf die Relationen im theoretischen Erklärungsmodell. Dabei werden unter den tätigkeitsbezogenen und individuellen Ausstattungsmerkmalen statistisch bedeutsame Prädiktoren für die Belastung durch Mobbing identifiziert und die Auswirkung der Belastung durch Mobbing in Form von Beanspruchungsfolgen im Bereich der Arbeitsmotivation und der körperlichen und mentalen Gesundheit bei den Opfern spezifiziert.

Eine zentrale Frage bezieht sich auf die Beziehung der eher subjektiven Selbsteinschätzung als Mobbing-Opfer mit der objektiveren Indikation von Mobbing durch das LIPT31. Identifizieren diese beiden Maße überhaupt dieselben Personen als Mobbing-Betroffene?

5.1 Soziodemographische Daten

Die Altersstruktur in den Stichproben weist die Besonderheit auf, dass sowohl die jüngsten und die ältesten Altersgruppen zu beiden Messzeitpunkten stark unterbesetzt sind. Der Modalwert liegt dem entsprechend jeweils in der Altersdekade von 40-49 Jahren (Abb. 5.1).

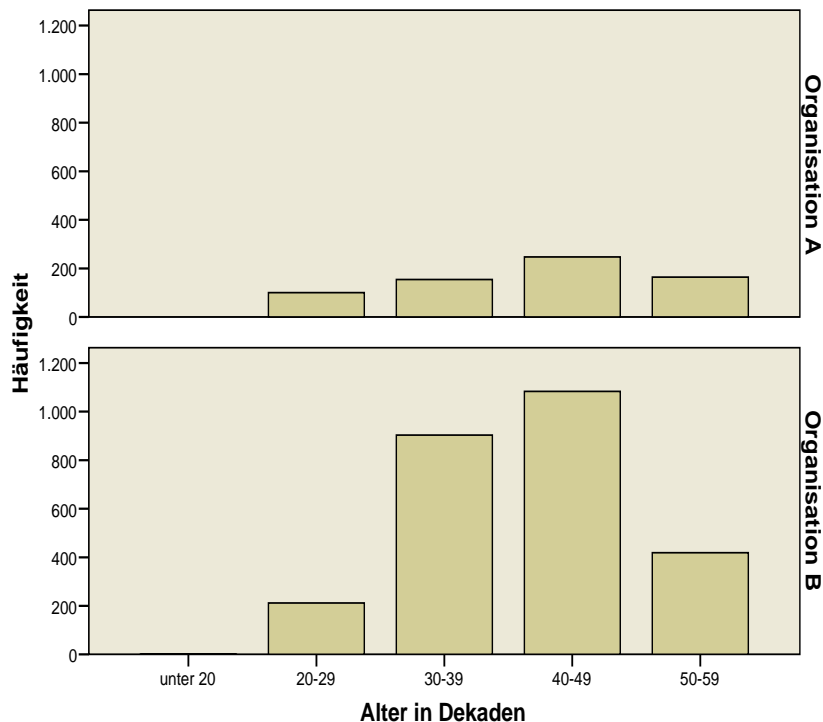


Abb. 5.1 Altersverteilung der Teilnehmer

Die Altersverteilung zum zweiten Messzeitpunkt weicht nur unwesentlich von der ersten Messung ab.

In beiden Organisationen nehmen deutlich weniger Frauen als Männer an der Befragung teil. Zur ersten Messung liegt in Behörde A die Frauenquote mit 21,3 % auf einem niedrigeren Niveau als in Behörde B mit 33,3 %. Das führt zu einem hochsignifikanten Geschlechtsunterschied zwischen beiden Organisationen ($\chi^2(DF = 1) = 35,62; p < 0,001$, Abb. 5.2). Dieser Unterschied tritt in ähnlicher Form auch bei der zweiten Messung auf.

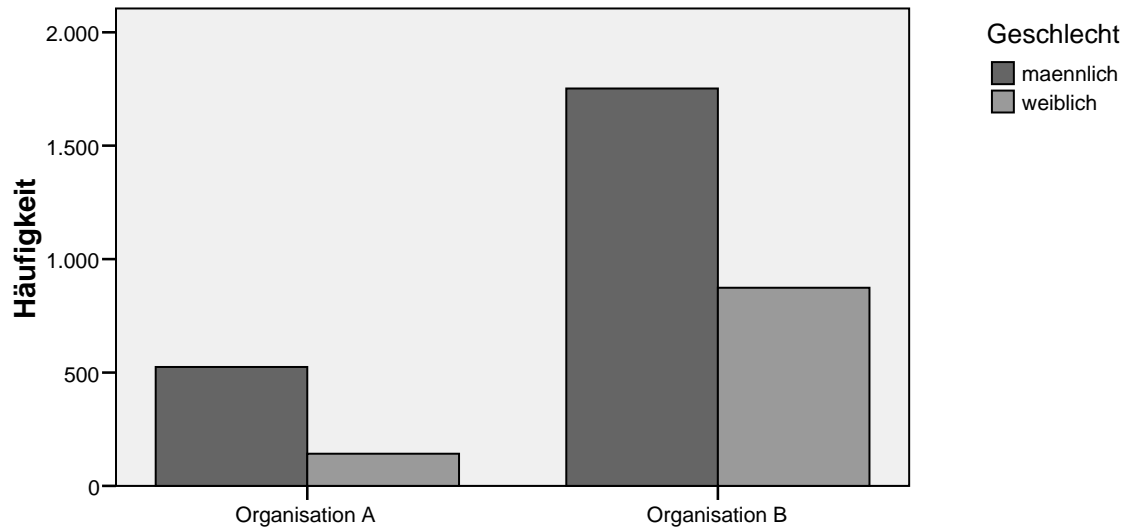


Abb. 5.2 Geschlechterverteilung in beiden Behörden

Die meisten der Befragungsteilnehmer des ersten Messzeitpunktes sind verheiratet (39,7%), 24,2 % der Befragten leben in keiner festen Beziehung oder sind allein stehend, 2,7 % leben gerade in Trennung, 4,1 % sind geschieden und insgesamt zehn Personen geben an, verwitwet zu sein.

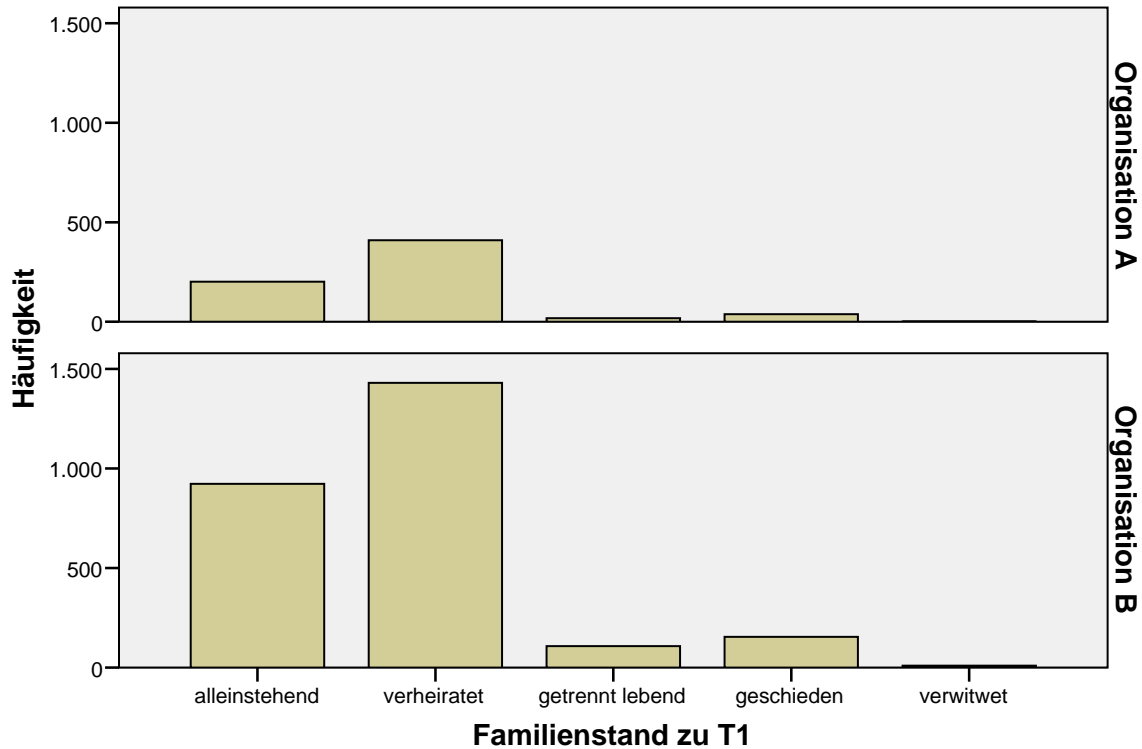


Abb. 5.3 Verteilung des Familienstandes in beiden Organisationen

Zwischen den Behörden liegt allerdings ein bedeutsamer Unterschied vor ($\chi^2(DF = 4) = 11,91; p < 0,05$). Der relative Anteil von Geschiedenen ist in beiden Organisationen zwar identisch, in Organisation B leben aber verhältnismäßig mehr Personen in Trennung und auch allein. Demgegenüber ist der relative Anteil der Verheirateten in Organisation A höher (Abb. 5.3).

Hinsichtlich der Schulbildung stellt der Realschulabschluss mit 43,3 % die häufigste Schulkarriere bei den Befragten dar. Abschlüsse der 10. Klasse der Polytechnischen Oberschule werden dabei mit dem Realschulabschluss zusammengefasst. Ähnlich häufig wurde das Abitur abgelegt (41,1%). Mit 12,3% der Teilnehmer sind Personen mit Fachhochschulabschluss vertreten. Hauptschüler treten dagegen lediglich marginal mit 1,9 % auf. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass die Online-Befragungstechnik gerade Organisationsmitglieder mit geringerem Bildungsgrad von der Untersuchung ferngehalten hat.

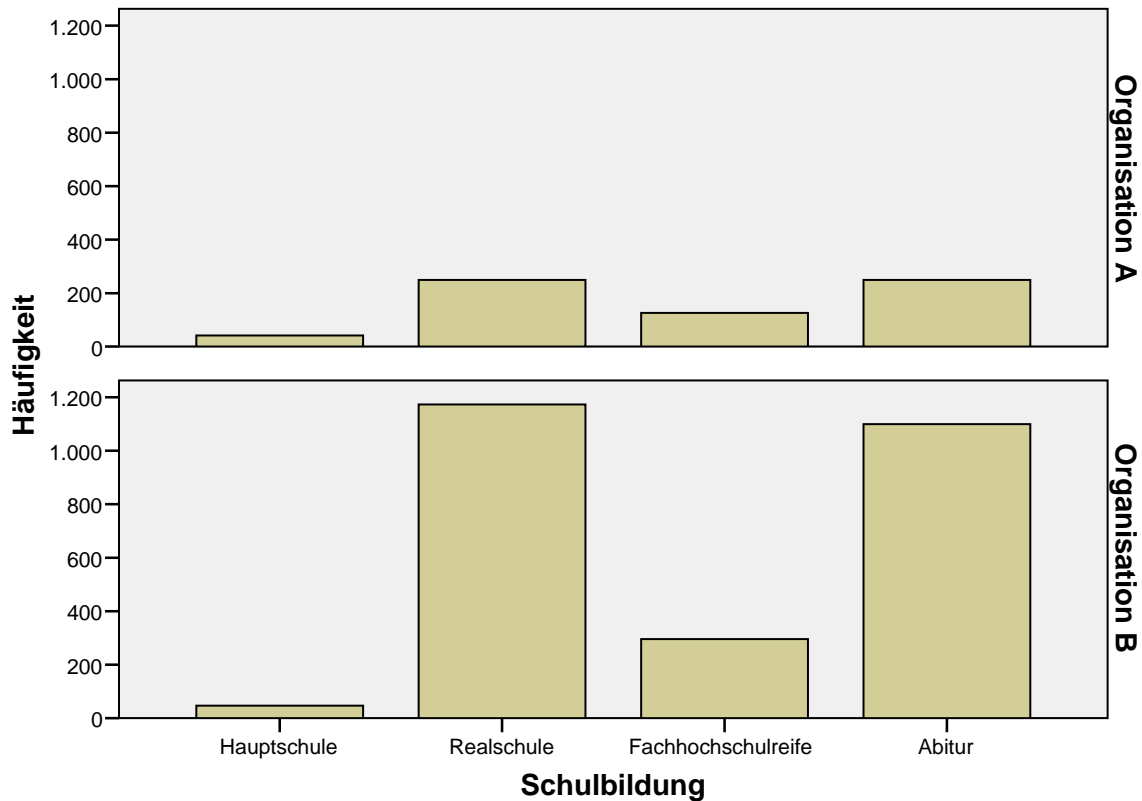


Abb. 5.4 Häufigkeiten der Schulabschlüsse in beiden Organisationen.

In Behörde A haben verhältnismäßig mehr Personen mit Hauptschulabschluss und mehr Personen Fachhochschulabschluss an der Befragung teilgenommen, während in Organisation B vor allem Personen mit Realschulabschluss und Abitur auftreten ($\chi^2(DF = 3) = 73,29; p < 0,001$, Abb. 5.4).

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass sich die beiden Behörden trotz gleicher Aufgaben in allen betrachteten soziodemographischen Variablen unterscheiden. Allein in der Lebensalterverteilung ergeben sich mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. Wegen der bestehenden Unterschiede scheint es angebracht, die beiden Stichproben bei den anschließenden Analysen getrennt zu behandeln.

5.2 Allgemeine Beschreibung der persönlichen und der Arbeitssituation

Über die Applikation des LIPT31 wird mit Hilfe von Filterfragen im adaptiven Befragungsablauf entschieden. Diese Filterfragen beinhalten Fragen zur Arbeitszufriedenheit, zu Belastungserlebnissen auf Arbeit, zu Konflikten am Arbeitsplatz und zu Veränderungen der Gesundheit.

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit ergeben sich keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den beiden Behörden.

Alle drei Variablen zur beruflichen Zufriedenheit weisen Mittelwerte deutlich oberhalb der Skalenmitte auf und verteilen sich linksschief. Die Teilnehmer berichten somit mehrheitlich, mit der Arbeit zufrieden zu sein. Die drei Aspekte der Zufriedenheit korrelieren positiv und signifikant von Null verschieden, aber durch keine der drei Korrelationen wird mehr als 25% Varianz der Zufriedenheitsmaße aufgeklärt (Tab. 5.1).

Es liegen hochsignifikante Mittelwertsunterschiede zwischen den drei Zufriedenheitsaspekten vor. Mit den Kollegen zeigen sich die Teilnehmer am zufriedensten, mit den Vorgesetzten ist die Zufriedenheit deutlich geringer, die allgemeinen Zufriedenheitswerte liegen noch unterhalb den Werte für die beiden konkret benannten sozialen Bezugsgruppen Vorgesetzte und Kollegen.

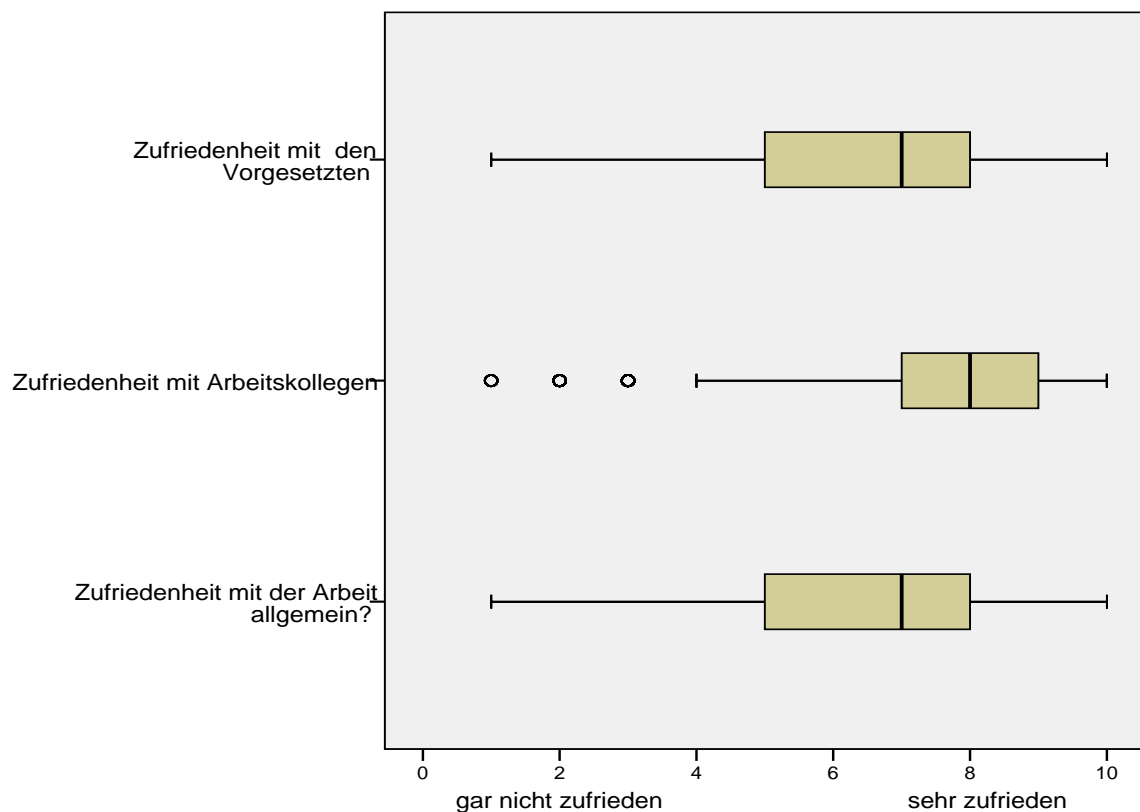


Abb. 5.5 Verteilung von Arbeitszufriedenheitswerten

Tab. 5.1 Mittelwerte und Standardabweichung sowie Korrelationen und t-Werte für drei Aspekte der Arbeitszufriedenheit für Organisation A (DF = 665)

	Mittelwert SD	Zufriedenheit mit Vorge- setzten	Zufriedenheit mit Kollegen	Allgemeine Arbeits- zufriedenheit
Zufriedenheit mit Vorgesetzten	6,52 2,42		r=.515	r=.437
Zufriedenheit mit Kollegen	7,60 1,89	t = 12,91 p < 0,001		r=.438
Allgemeine Arbeits- zufriedenheit	6,42 2,18	n.s.	t = -14,09 p < 0,001	

Tab. 5.2 Mittelwerte und Standardabweichung sowie Korrelationen und t-Werte für drei Aspekte der Arbeitszufriedenheit für Organisation B (DF = 2629)

	Mittelwert SD	Zufriedenheit mit Vorge- setzten	Zufriedenheit mit Kollegen	Allgemeine Arbeits- zufriedenheit
Zufriedenheit mit Vorgesetzten	6,42 2,49		r=.489	r=.512
Zufriedenheit mit Kollegen	7,59 1,91	t = 26,33 p < 0,001		r=.416
Allgemeine Arbeits- zufriedenheit	6,30 2,19	t = -2,73 p < 0,01	t = -30,16 p < 0,001	

Obwohl statistisch bedeutsame Korrelationen zwischen den Aspekten der Arbeitszufriedenheit bestehen, werden diese Einzelaspekte auch aufgrund der Niveauunterschiede in der zentralen Tendenz als konzeptuell unterschiedliche Zufriedenheitsmaße behandelt.

Die Arbeit erleben die Teilnehmer beider Behörden häufig als psychisch belastend (Abb. 5.6).

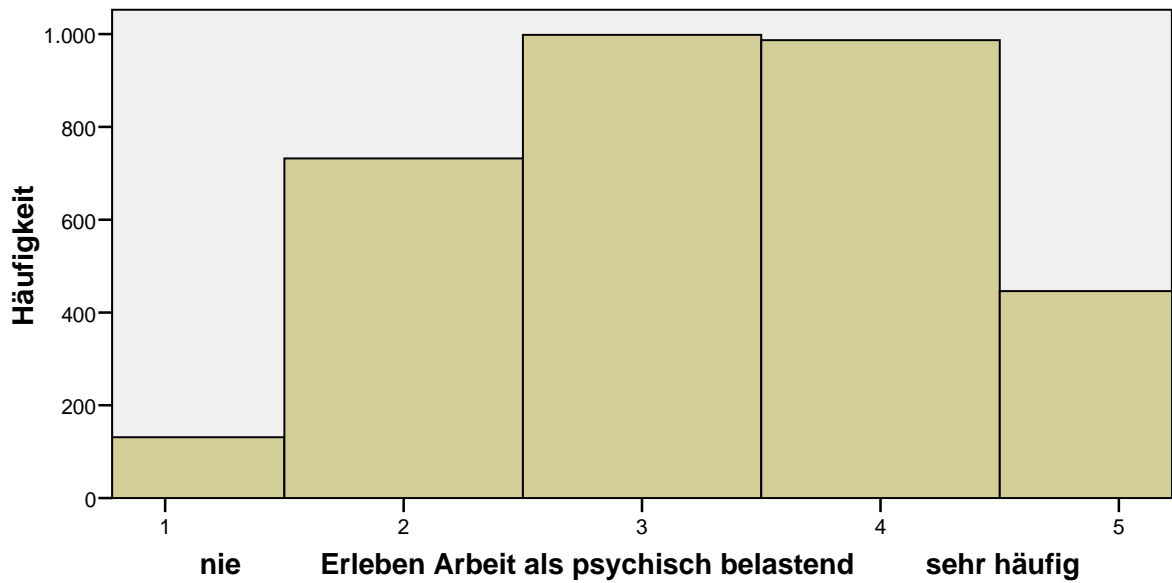


Abb. 5.6 Verteilung der Angaben zu Häufigkeit des Erlebens psychischer Belastungen auf Arbeit zum ersten Messzeitpunkt

Zwischen den Behörden besteht ein bedeutsamen Unterschied im Erleben von Hektik und Hetze bei der Arbeit ($t = -2,39; DF = 3288; p < 0,05$), in Behörde B wird häufiger Hektik erlebt.

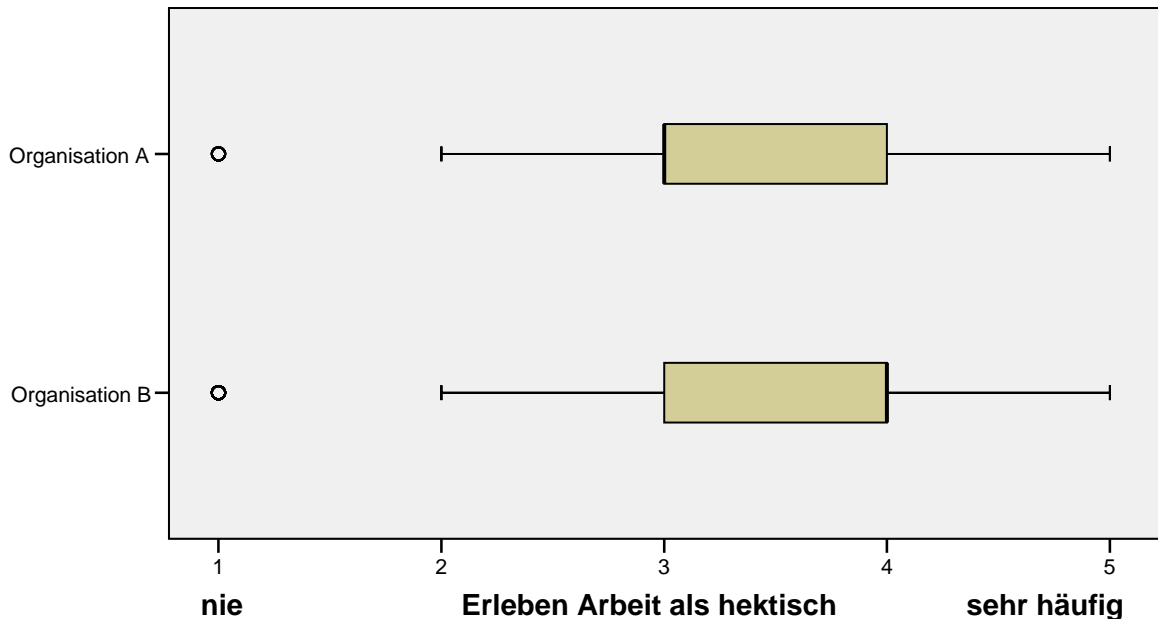


Abb. 5.7 Verteilung der Angaben zu Häufigkeit des Erlebens psychischer Belastungen bei der Arbeit zum ersten Messzeitpunkt

Berufliche Probleme oder größere berufliche Konflikte, die sich seit den letzten Monaten über mehrere Wochen hinziehen, berichten die Teilnehmer aus Organisation A überzufällig häufig ($\chi^2(DF = 1) = 30,18; p < 0,001$; Abb. 5.8).

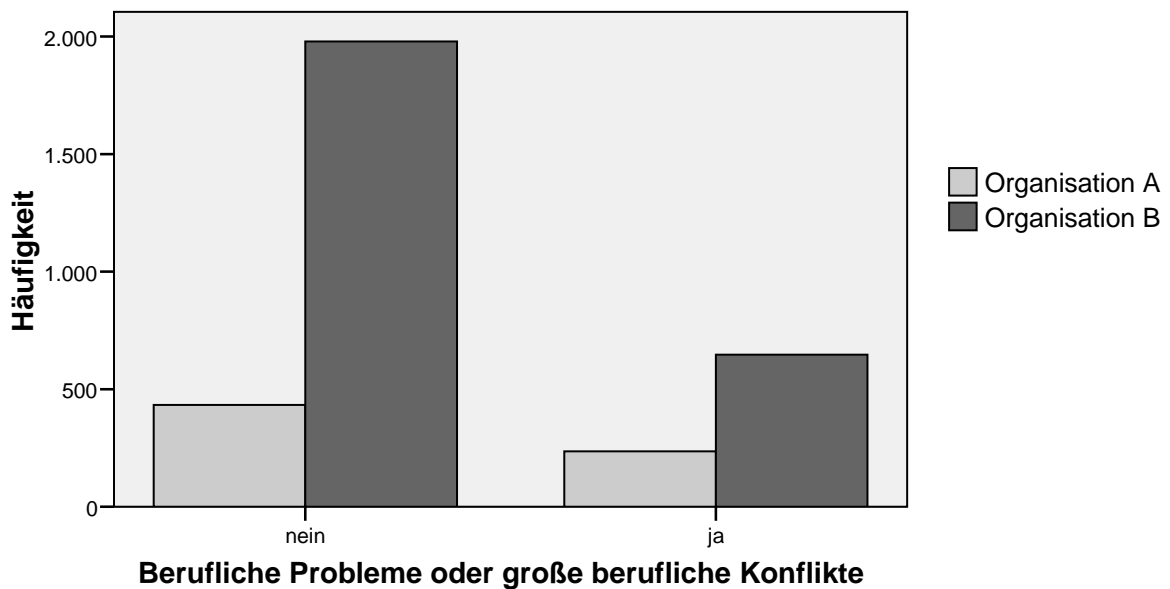


Abb. 5.8 Häufigkeit der Angabe beruflicher Probleme in beiden Behörden zum ersten Messzeitpunkt

Der Odds Ratio Wert weist für Behörde A eine Chancenerhöhung für Konflikte von $OR = 1,66$ aus.

Die Angaben zu Veränderungen des Gesundheitszustandes ergeben keinen bedeutenden Unterschied zwischen den Behörden; die Verteilung ist rechtsschief, es ergeben sich demnach mehr empfundene Verschlechterungen als Verbesserungen hinsichtlich der Gesundheit (Abb. 5.9).

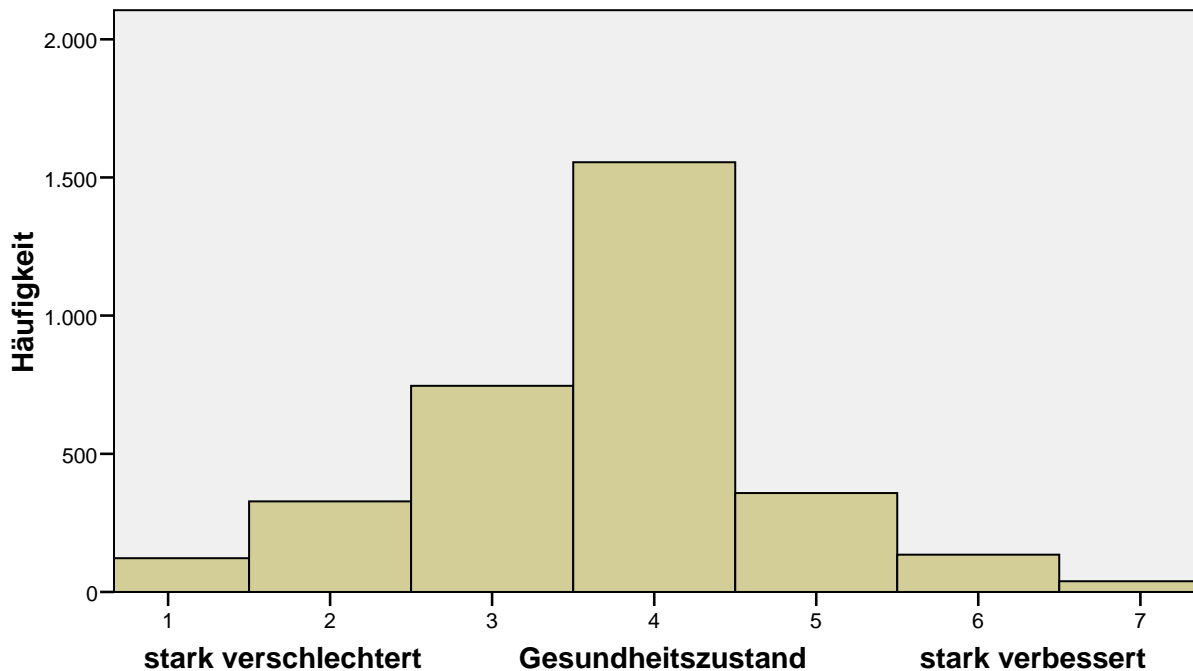


Abb. 5.9 Häufigkeitsverteilung der Angabe von Veränderungen des Gesundheitszustandes in den letzten zwölf Monaten

5.3 Tätigkeitsmerkmale

Insgesamt sieben Aspekte der dienstlichen Belange wurden erfragt: Entscheidungsspielräume, Komplexität, Variabilität, Intensität der Arbeit, die Sicherheit von Verantwortlichkeiten, Kooperation und Kommunikation sowie Besonderheiten der Arbeitsorganisation. Diese sieben Gruppen von Tätigkeitsmerkmalen werden mit $j = 19$ Variablen erfasst. Die Variablen verhalten sich allerdings nicht immer konsistent innerhalb des Aspektes, dem sie zugeordnet sind. Außerdem ergeben sich Zusammenhänge auch zwischen Merkmalen verschiedener Aspekte. Deshalb werden die Items einer Faktorenanalyse übergeben. Die Inspektion des Eigenwerteverlaufs legt eine Struktur mit vier Faktoren nahe (Abb. 5.10).

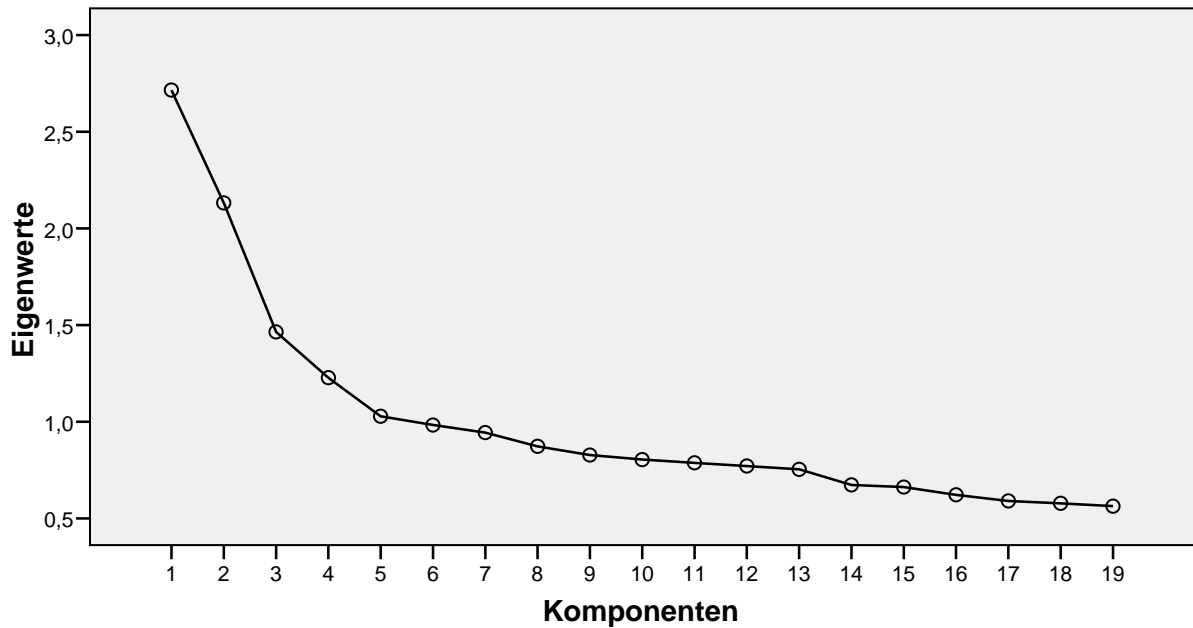


Abb. 5.10 Eigenwerteverlauf (scree plot) einer Hauptkomponentenanalyse über 19 Tätigkeitsmerkmale. Ein bedeutsamer Anstieg der Eigenwerte ist zwischen fünfter und vierter Komponente festzustellen.

Diese vierfaktorielle Lösung klärt 39% der Gesamtvarianz auf. Die Benennung der vier Faktoren und das Merkmal mit der höchsten Ladung ist in Abb. 5.10 ersichtlich. Im Sinne dieser Faktoren werden vier Skalen durch Mittelwertsbildung über die dem jeweiligen Faktor zugeordneten Merkmale erstellt. Diese Skalenwerte von Tätigkeitsmerkmalen korrelieren untereinander von $r_{xy} = -0,098$ bis $r_{xy} = 0,260$ und werden im Verlauf der anschließenden Analysen als von einander unabhängige Konzepte behandelt.

Tab. 5.3 Bezeichnungen der vier Faktoren für Tätigkeitsmerkmale extrahierten Faktoren mit den Inhalten der am höchsten ladenden Merkmale

Faktor	Tätigkeitsmerkmal mit höchster Ladung
Kooperation mit Kollegen	„Ich arbeite Kollegen zu.“
Zugang zu Vorgesetzten	„Mein Vorgesetzter berücksichtigt meinen Standpunkt bei Arbeitsentscheidungen.“
Komplexität und Intensität	„Meine Arbeit fordert meine gesamte Konzentrationsfähigkeit.“
Störungen und Unterbrechungen	„Meine Arbeit wird durch Anfragen und Ansprachen unterbrochen.“

Die Angaben aus beiden Behörden unterscheiden sich nicht bedeutsam hinsichtlich der Kooperation mit Kollegen und dem Zugang zu Vorgesetzten. Ein deutlicher Unterschied ergibt sich allerdings bei Störungen und Unterbrechungen in der Tätigkeit ($t = -9,02; DF = 1058,71; p < 0,001$, keine Annahme gleicher Varianzen). Und auch in der Komplexität und Intensität der Arbeit besteht ein deutlicher Unterschied ($t = -41,73; DF = 1551,29; p < 0,001$, keine Annahme gleicher Varianzen).

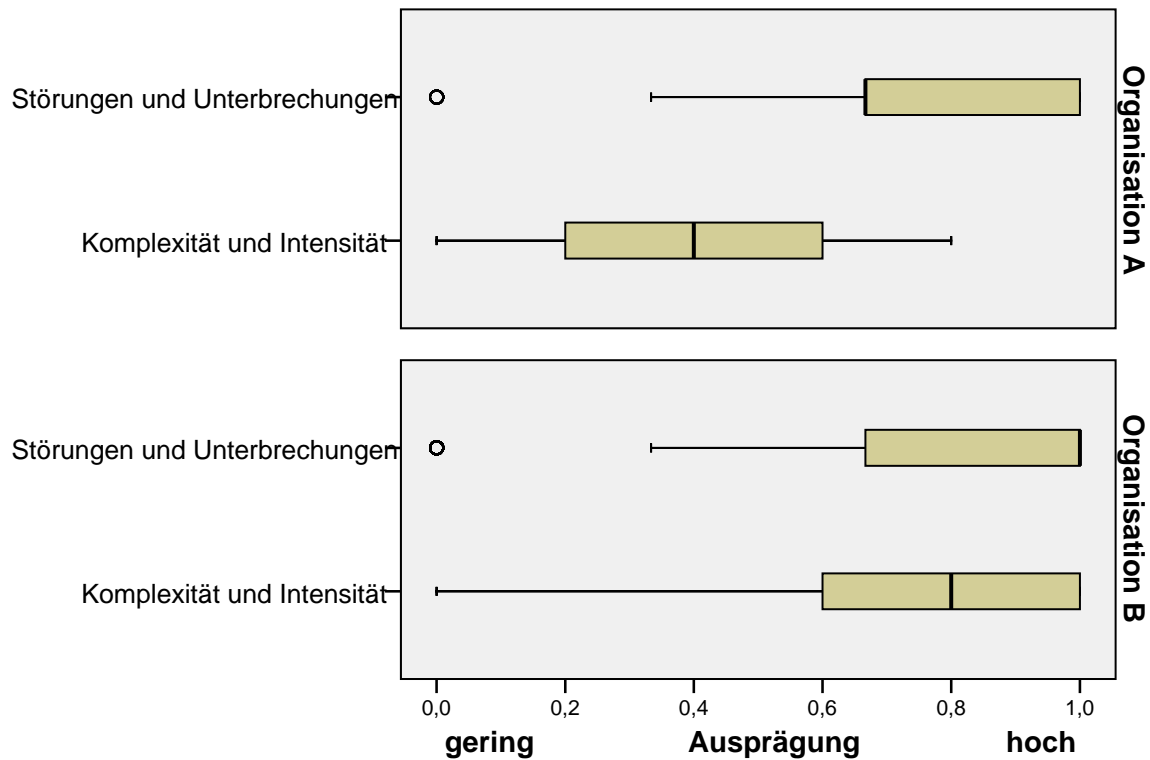


Abb. 5.11 Verteilung der Skalenwerte für Tätigkeitsbeschreibung Komplexität und Intensität der Arbeit und Störungen und Unterbrechungen im Vergleich zwischen beiden untersuchten Einrichtungen zum ersten Messzeitpunkt

Teilnehmer aus Behörde B berichten deutlich höhere Anforderungen hinsichtlich der Komplexität und Intensität der Arbeit und geben an, stärker Störungen und Unterbrechungen ausgesetzt zu sein, als die Teilnehmer in der Behörde A (Abb. 5.11). Auch dieser erhebliche Unterschied in der Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit spricht dafür, die beiden Institutionen in den weiteren Analysen separat zu behandeln.

5.4 Individuelle Ausstattung

Mit der PANAS werden sowohl die aktuelle und als auch die allgemeine positive und negative Affektivität erfasst. Unterschiede zwischen den Behörden liegen hier nicht vor.

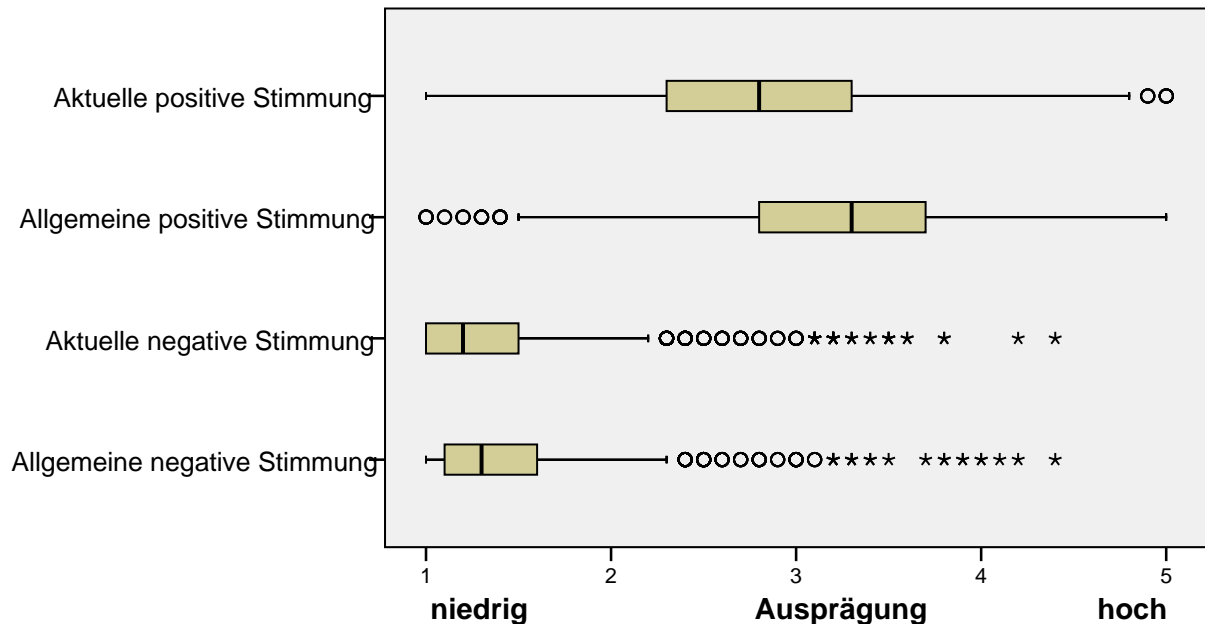


Abb. 5.12 Verteilung positiver und negativer Affektivitätswerte, gegenwärtig und situationsübergreifend, für den ersten Messzeitpunkt.

Während die beiden Verteilungen für die positive Affektivität symmetrisch verteilt erscheinen, erweisen sich die beiden Verteilungen für die negativen Stimmungen stark rechtsschief im Sinne eines Bodeneffektes. Dabei wird die aktuelle negative Stimmung durchschnittlich günstiger, also niedriger eingeschätzt als die allgemeine negative Stimmung ($t = -6,97; DF = 3293; p < 0,001$). Die allgemeine positive Stimmung fällt dagegen deutlich höher und somit günstiger aus, als die aktuelle positive Stimmung ($t = -38,43; DF = 3293; p < 0,001$; Abb. 5.12).

Als wichtige individuelle Ressource wird die wahrgenommene soziale Unterstützung erfasst. Dabei wird zwischen der erwarteten emotionalen Unterstützung und wahrgenommener praktischer Hilfen im sozialen Umfeld unterschieden. Diese instrumentelle soziale Unterstützung wird in den beiden Behörden verschieden wahrgenommen ($t = 2,02; DF = 1070,49; p < 0,05$, keine Annahme gleicher Varianzen, Abb. 5.13).

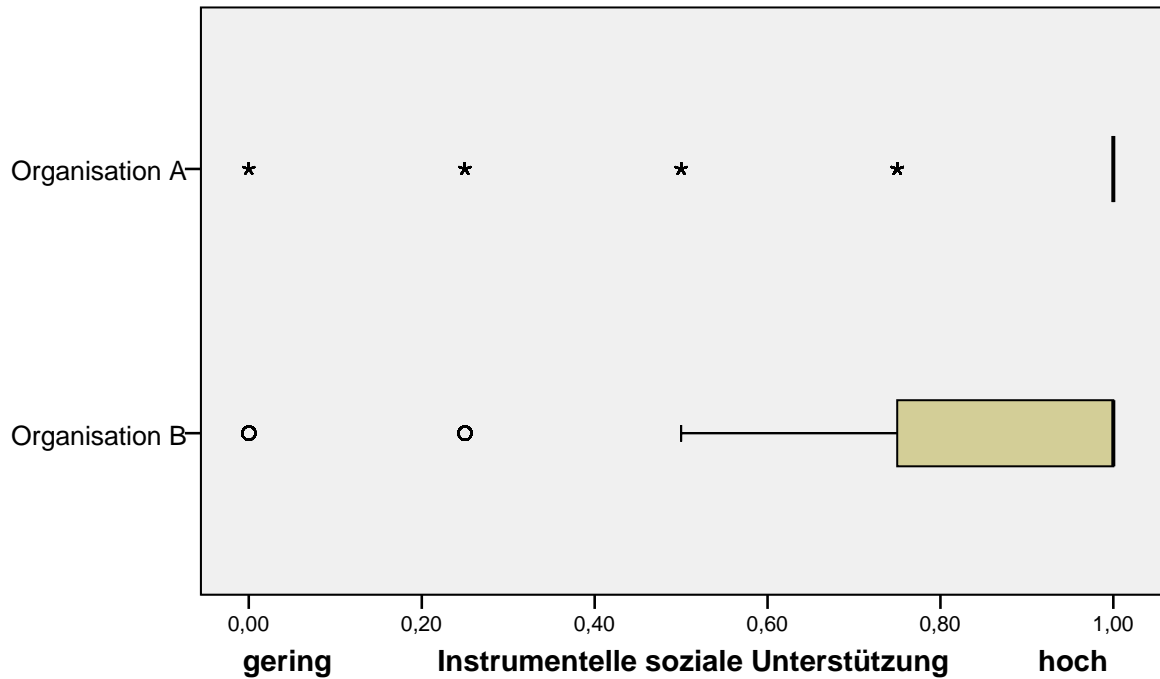


Abb. 5.13 Verteilung der Werte der wahrgenommenen instrumentellen Unterstützung in beiden Behörden zum ersten Messzeitpunkt.

In Behörde A sind sich nahezu 80% der Befragten sehr sicher, praktische Unterstützung in ihrem sozialen Umfeld erhalten zu können, dieser Anteil wird in Behörde B nicht erreicht, hier sind es 73%.

Unterschiede zwischen den Behörden ergeben sich auch hinsichtlich der Selbstwirksamkeitserwartung, also dem Zutrauen, geplante Handlungen auch wirklich umsetzen zu können. Die Befragten in Behörde A verfügen über ein durchschnittlich höheres Zutrauen in die eigenen Umsetzungsfähigkeiten ($t = 4,16; DF = 3292; p < 0,001$; Abb. 5.14).

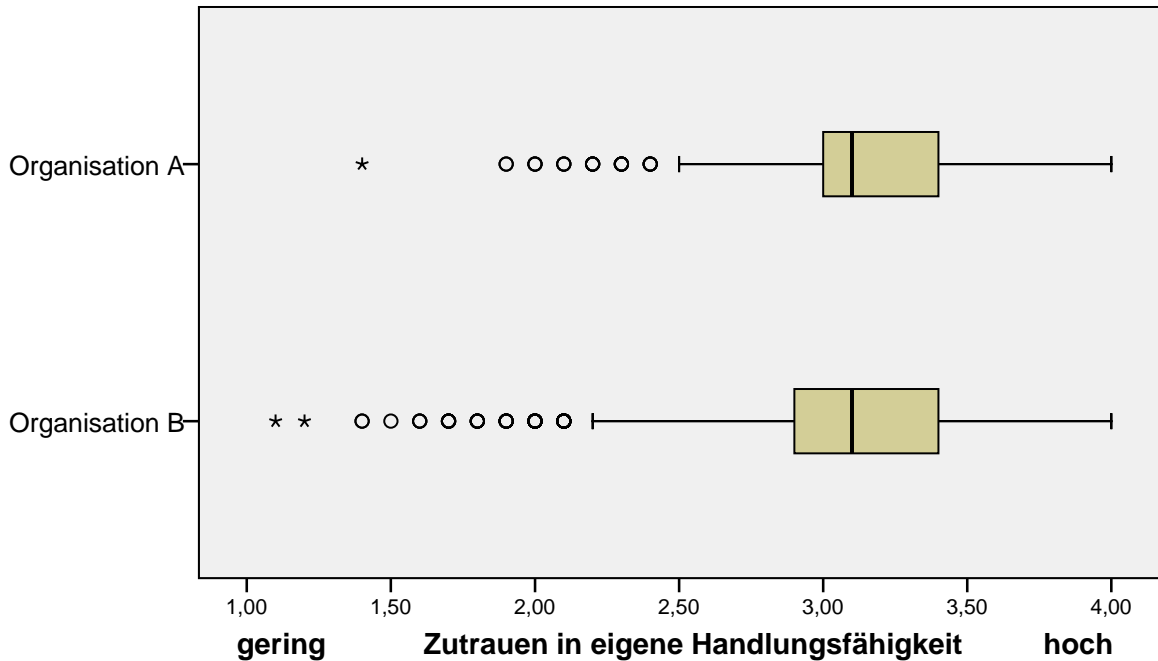


Abb. 5.14 Verteilung der Werte zur Selbstwirksamkeitserwartung in beiden Institutionen zum ersten Messzeitpunkt

5.5 Persönliche Belastungserlebnisse

Die Teilnehmer wurden zu fünf kritischen Lebensereignissen wie dem Tod des Lebenspartners, Trennung oder Scheidung vom Lebenspartner, Tod einer nahe stehenden Person, Umzug und Arbeitsplatzwechsel befragt. Bedeutsame Unterschiede zwischen den Institutionen ergeben sich bei Umzügen ($\chi^2 = 25,11; DF = 1; p < 0,001$) und Arbeitsplatzwechsel ($\chi^2 = 14,57; DF = 1; p < 0,001$); diesbezüglich werden relativ mehr Ereignisse bei Behörde A berichtet. Überzufällig häufige Nennungen bei Teilnehmern aus der Behörde B liegen außerdem ($\chi^2 = 9,14; DF = 1; p < 0,01$) für zusätzlich im offenen Antwortformat erfragte andere kritische Lebensereignisse vor (Tab. 5.4).

Hervorzuheben ist besonders, dass jeder fünfte Befragte angibt, einen Todesfall im näheren sozialen Umfeld erlebt zu haben. Die offene Frage nach anderen Lebensereignissen ergibt sehr heterogene Antworten, die beispielsweise Krankheiten von Haustieren, Disziplinarverfahren oder Sportunfälle beinhalten.

Tab. 5.4 Prozentuale Nennungen kritischer Lebensereignisse bei beiden Organisationen zum ersten Messzeitpunkt

	Organisation A	Organisation B
Tod des Lebenspartners	1,0%	0,5%
Trennung oder Scheidung	12,4%	14,9%
Tod einer nahe stehenden Person	21,3%	18,5%
Umzug	17,1%	10,1%
Arbeitsplatzwechsel	26,6%	19,9%
anderes Ereignis	25,1%	31,2%

5.6 Indikation von Mobbing durch das LIPT31

Der relative Anteil an Mobbing-Betroffenen nach dem LIPT31 erweist sich bei beiden Einrichtungen als hoch. In Behörde A indiziert das LIPT31 mit $N = 98$ circa 16 Prozent der Befragten als Mobbing-Betroffene. In Behörde B sind es im Vergleich dazu überzufällig mehr Personen, es handelt sich dort mit $N = 504$ um 21 Prozent der Befragungsteilnehmer ($\chi^2 = 7,29; DF = 1; p < 0,01$).

Die $k = 31$ Vorkommnisse, die unter dem Häufigkeits- und dem Dauerkriterium Mobbing anzeigen, sind sehr unterschiedlich stark besetzt. Die frequenzstärksten Angaben finden sich in Tab. 5.5.

Tab. 5.5 Itemnummer im LIPT31, Iteminhalt und prozentuale Angaben in beiden Behörden für die fünf häufigsten Mobbing-Erlebnisse

		Organisation A	Organisation B
2.	Werden Sie bei mündlichen Ausführungen/Beiträgen absichtlich unterbrochen?	6,6%	7,8%
23.	Werden Sie zu Arbeiten gezwungen, die Ihrer körperlichen Gesundheit erheblich schaden?	2,1%	3,3%
1.	Werden Sie im Betrieb angeschrien oder laut beschimpft?	2,9%	2,7%
21.	Teilt man Sie öfters zu neuen Arbeitsaufgaben ein, ohne dass Sie gefragt werden oder ohne dass mit Ihnen gesprochen wird?	1,2%	2,6%
6.	Kommt es vor, dass auf Sie nicht reagiert wird, wenn Sie jemanden ansprechen wollen?	1,2%	2,2%

Mit weniger als zehn Nennungen treten dagegen sehr selten der Ausschluss von Betriebsfeiern, unangenehme sexuelle Angebote, absichtliche Verfälschung von Arbeitsergebnissen und kränkende Angriffe im Hinblick auf politische oder religiöse Einstellungen auf. Lediglich eine Person gibt an, persönlich bedroht worden zu sein.

Die Unterschiede zwischen den Behörden stellen sich auf Itemebene hinsichtlich drei der im LIPT31 vorgegebenen Sachverhalte dar. In Behörde B ergeben sich höhere Nennungshäufigkeiten für eine Behandlung wie Luft, für die Einteilung zu Arbeitsaufgaben ohne Rücksprache und für kränkende Gespräche hinter dem Rücken der Betroffenen gegenüber Behörde A.

Hinsichtlich des Geschlechts der Betroffenen ergibt sich ein Zusammenhang mit der Indikation durch das LIPT31 unter Berücksichtigung der Stichprobenquelle. In Organisation A liegt kein Geschlechtsunterschied vor, in Behörde B haben Männer ein statistisch bedeutsam höheres Risiko, Mobbing im Sinne des LIPT31 zu erleben ($OR = 1,55; \chi^2 = 15,75; DF = 1; p < 0,001$).

5.7 Zur latenten Struktur des LIPT31

Die Indikation für Mobbing aus dem LIPT31 wird nach der Anwendung von Dauer- und Frequenzkriterium disjunktiv anhand von $j = 31$ Items bestimmt. Um die Zusammenhangsstruktur dieser binären Variablen aufzuklären besteht ein erhebliches Datenproblem. Eine direkte latente Modellierung verbietet sich wegen des Missverhältnisses des Umfang vorliegender Stichprobe und der astronomischen Anzahl von $k = 2^{31}$ möglichen Mustern. Deshalb werden hier Items des LIPT31 zur Verringerung der Musterzahl auf theoretischer Basis zusammengefasst. Die theoretische Basis bildet dabei die Aggressionstheorie von BUSS (1960). Gemäß dieser Theorie werden die $j = 31$ LIPT-Items sechs Kategorien entsprechend den drei Dimensionen

- 1) *körperliche versus sprachliche,*
- 2) *aktive versus passive und*
- 3) *direkte versus indirekte Aggression*

zugeordnet. Dabei erweist sich die Kategorie sprachliche Aggression hier jedoch als invariant. Alle Personen mit einer Indikation nach dem LIPT31 berichten erlebte sprachliche Aggressionen. Aufgrund dieser Invarianz werden lediglich fünf der sechs theoretisch basierten binären Variablen für die Analyse verwendet. Von körperlicher Aggression ist dann die Rede, wenn prinzipiell ein körperlicher Schaden - wie etwa ein Hämatom nach einem Schlag - nachgewiesen werden könnte. Bei direkter Aggression ist der Schädigende eindeutig zu bestimmen, bei indirekter Aggression lässt sich wie etwa bei der Verbreitung von Gerüchten der Urheber nicht identifizieren. Bei aktiver Schädigung erfolgt die Schädigung durch die Ausführung, bei passiver Schädigung durch die Unterlassung einer Handlung. Beispiele für die Zuordnung von LIPT31-Items zu den fünf Variablen nach der Theorie von BUSS finden sich in Tab. 5.6.

Die fünf Aggressionsvariablen werden kreuzkategorisiert. Dementsprechend liegen 2^5 Antwortmuster vor, auf die sich $N = 602$ Fälle mit Indikation nach dem LIPT31 verteilen. Diese Frequenzdaten gehen in eine Latente Klassenanalyse (Latent Class Analysis, LCA) ein.

Für die Modellierung wird nach dem Prinzip der Einfachheit eine latente Variable angenommen. Die Inspektion von Modellen mit unterschiedlichen Klassenstufen ergibt die günstigsten Modellanpassungswerte für eine vierstufige latente Klassenlösung ($L^2 = 22,68$, $DF = 25$, n.s.; $\lambda = 0,865$; $\varepsilon = 0,0828$).

Tab. 5.6 Aggressionsvariablen nach BUSS und Beispiel von zugeordneten Items aus dem LIPT31

Aggressionsform nach BUSS	Iteminhalt aus LIPT31
Körperlich	Werden Sie zu Arbeiten gezwungen, die Ihrer körperlichen Gesundheit erheblich schadet?
Aktiv	Wird Ihr Arbeitseinsatz in kränkender Weise beurteilt?
Passiv	Kommt es vor, dass im Betrieb nicht mit Ihnen gesprochen wird?
Direkt	Wird an Ihrer Arbeit herum genörgelt, um Sie zu schikanieren?
Indirekt	Werden Ihre Arbeitsergebnisse manipuliert oder verfälscht, um Sie zu schikanieren?

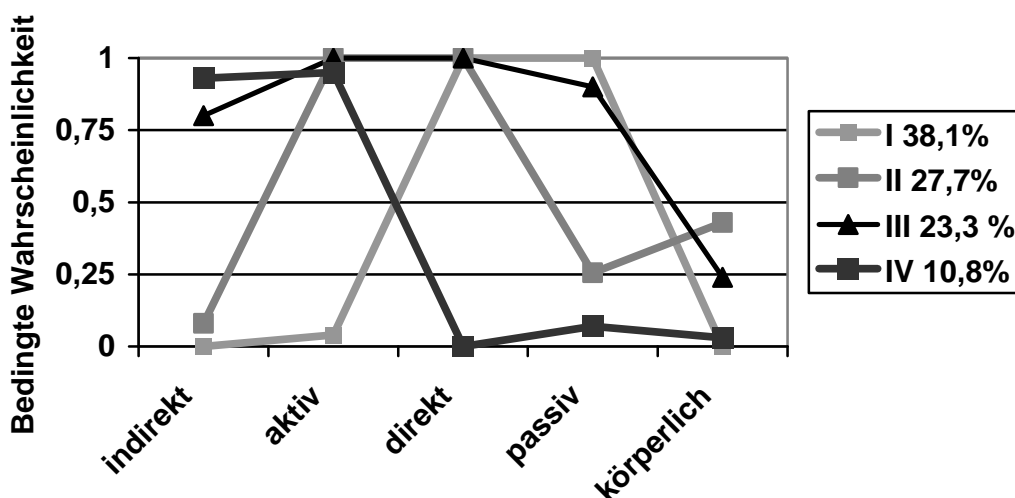


Abb. 5.15 Profile bedingter Wahrscheinlichkeiten für eine LCA -Lösung mit vier Klassen über Aggressionsvariablen nach BUSS

In den Klassen liegen für vier der fünf manifesten Variablen polarisierte bedingte Wahrscheinlichkeiten vor, die entweder bei $p = 0$ oder bei einer Wahrscheinlichkeit von $p = 1$ liegen. Diese Konstellation bedingter Wahrscheinlichkeiten erleichtert das Verständnis der Klassenlösung, da zum Großteil von quasi sicher eingetretenen Ereignissen bei gegebener Klassenzugehörigkeit ausgegangen werden kann. Allein bei

körperlicher Aggression liegen keine sehr deutlicher Unterschiede in den bedingten Wahrscheinlichkeiten vor.

Die frequenzstärkste Klasse I erfasst 38,1% der durch das LIPT31 indizierten Personen. Diese Klasse ist durch sehr geringe Wahrscheinlichkeit gekennzeichnet, indirekte oder aktive Aggression zu erleben. Dafür erleben diese Personen mit Sicherheit direkte und passive Aggressionen. Die Betroffenen können die jeweiligen Aggressoren als solche erkennen und die Schädigungen geschehen durch Unterlassung von Handlungen. Für diese Klasse wird deshalb die Bezeichnung „Ignorierte“ gewählt. In der zweitgrößten Klasse II mit einem relativen Anteil von 27,7% unter den durch das LIPT31 Indizierten werden aktive und direkte Aggressionshandlungen berichtet. Für körperliche Aggression besteht mit $p = 0,43$ die höchste bedingte Wahrscheinlichkeit im Vergleich mit den anderen drei Klassen. Indirekte Aggressionen werden nicht und passive Aggressionen mit $p = 0,26$ selten erlebt. Diese Klasse wird mit „Grob Behandelte“ bezeichnet.

In der drittgrößten Klasse III mit einem Umfang von 23,3% bestehen für aktive, passive, direkte und indirekte Aggressionen sehr hohe bedingte Wahrscheinlichkeiten von mindestens $p = 0,8$ und höher. Hinsichtlich körperliche Aggression besteht eine bedingte Wahrscheinlichkeit von $p = 0,24$. Da alle Aggressionsformen in dieser Klasse wahrscheinlich sind, soll als Bezeichnung „Total Belastete“ dienen.

Die Klasse IV mit dem kleinsten Umfang (10,8%) weist hohe bedingte Wahrscheinlichkeiten für indirekte und aktive Aggressionshandlungen auf. Die Betroffenen erleben aggressive Handlungen, ohne die Akteure jedoch identifizieren zu können. Bei den übrigen drei Aggressionsvariablen liegen die bedingten Wahrscheinlichkeitswerten nahe oder bei Null. Diese vierte Klasse soll die Bezeichnung „Hintergangene“ tragen (Abb. 5.15). Einen Überblick über die Muster von Aggressionsformen in den vier latenten Klassen gibt Tab. 5.7.

Tab. 5.7 Muster erlebter Aggressionsformen nach Buss in vier latente Klassen auf der Basis des LIPT31

Aggressionsform	Ignorierte	Grob Behandelte	Total Belastete	Hintergangene
Direkt	X	X	X	
Indirekt			X	X
Aktiv		X	X	X
Passiv	X		X	
Körperlich		X	X	

5.8 Die Beziehung von LIPT31 und Selbstdeklaration

Auf die Frage, ob sie sich selbst als Mobbing-Opfer fühlen, antworten insgesamt $N = 151$ Personen mit ja. Ein bedeutsamer allgemeiner Unterschied zwischen den Behörden kann nicht festgestellt werden. Allerdings findet sich ein ähnlicher Zusammenhang in Behörde B zwischen Selbstdeklaration und Geschlecht wie bei der Indikation durch das LIPT31. Auch für die Selbstbezeichnung als Mobbing-Opfer haben Männer die höhere Chance ($OR = 1,51; \chi^2 = 4,16; DF = 1; p < 0,05$).

Werden beide Maße für Mobbing gemeinsam betrachtet, so ergibt sich ein hochsignifikanter Zusammenhang der Indikation durch das LIPT31 und der Selbstdeklaration. Dieser Zusammenhang kann als unabhängig von der Beziehung des LIPT31 und der Selbstdeklaration mit dem Geschlecht bei Organisation B betrachtet werden. Eine log-lineare Modellierung der Häufigkeiten von Kreuzkategorisierungen mit den vier Variablen

- 1) *Indikation durch das LIPT31,*
- 2) *Selbstdeklaration,*
- 3) *Organisationszugehörigkeit und*
- 4) *Geschlecht*

gelingt unter Ausschluss der entsprechenden Wechselwirkung mit sehr guten Anpassungswerten. ($LR = 9,92; DF = 7; n.s.$). Deshalb ist es nicht erforderlich, den Zusammenhang von LIPT31 und Selbstdeklarationen nach Geschlecht oder den Behörden stratifiziert zu betrachten.

Obwohl die Interaktion von LIPT31 und Selbstdeklaration hoch bedeutsam ausgewiesen ist ($OR = 6,94; \chi^2 = 163,99; DF = 1; p < 0,001$), fällt im Kontrast dazu das Übereinstimmungsmaß nach Cohen mit $\kappa = 0,170$ gering aus. Wie in Abb. 5.16 zu sehen ist, werden zum ersten Messzeitpunkt insgesamt etwa 20 % der Befragten als Mobbing-Betroffene ausgewiesen. In der Zurückweisung von 80 % der Teilnehmer führen die beiden Instrumente zwar zum selben Ergebnis, aber lediglich in 2 % der Gesamtstichprobe stimmen die Indikationen der beiden Instrumente im positiven Befund überein.

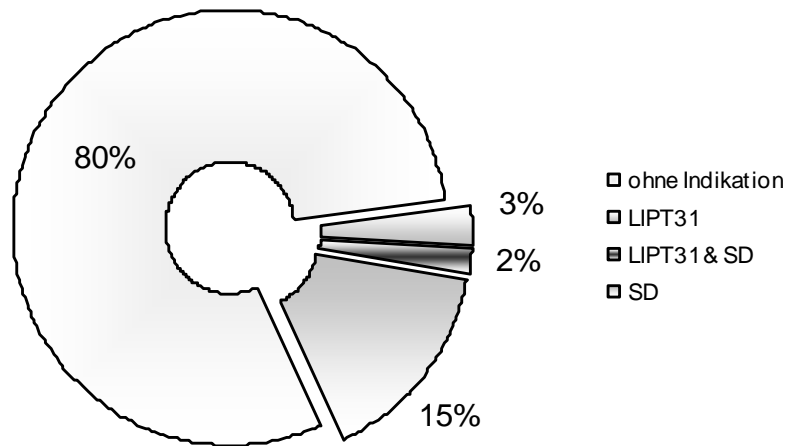


Abb. 5.16 Verhältnisse der Mobbing-Maße LIPT31 (OCM) und Selbstdeklaration in beiden Behörden zum ersten Messzeitpunkt

Dieser Zusammenhang lässt sich auch anhand der Beurteilungskriterien Sensitivität und Spezifität darstellen. Unter der Prämisse, dass eine der beiden Messungen valide ist, lässt sich die Spezifität und die Sensitivität für jeweils für das andere Maß bestimmen. Hinsichtlich der Spezifität erweist sich die Selbstdeklaration als der etwas fähigere Test gegenüber dem LIPT31, während die Sensitivitätswerte sich als unakzeptabel herausstellen (Tab. 5.8). Demnach wären unter Berücksichtigung der Selbstdeklaration etwa 85 Prozent der durch das LIPT31 indizierten Befragten so genannte falsche Positive. Geht man von der Indikation durch das LIPT31 aus, wären mehr als 40 Prozent der sich als Mobbing-Opfer Fühlenden ebenfalls falsche Positive.

Tab. 5.8 Wechselseitig für LIPT31 und Selbstdeklaration bestimmte Testfähigkeitswerte

	Sensitivität	Spezifität
LIPT31	57,6%	83,6%
Selbstdeklaration	14,4%	97,6%

Diese Befundlage geringer Übereinstimmung und insbesondere schwacher gegenseitiger Sensitivität steht im Widerspruch dazu, dass beide Maße dieselbe Bedeutung haben. Sollten sich bei anschließenden Analysen auch verschiedene Prädiktorstrukturen für die beiden Mobbing-Indikatoren ergeben, bedarf es einer konzeptionellen Fundierung der empirischen Unterschiede.

Für die vier Klassen des oben vorgestellten Latenten Klassenmodells sind sehr unterschiedliche Zusammenhänge der Klassenzugehörigkeiten mit der Selbstdeklaration festzustellen. Bei der Klasse „Total Belastete“ steigt die Chance, sich selbst auch als Mobbing-Opfer zu sehen um mehr als das Doppelte gegenüber den anderen Klassen (OR = 2,20; CI95% = 1,07-4,57). Demgegenüber verringern sich die Chancen der Selbstdeklaration bei Zugehörigkeit der Klassen „Grob Behandelte“ (OR = 2,66; CI95% = 1,17-6,03) und „Ignorierte“ (OR = 2,54; CI95% = 1,15-5,60) um mehr als das Doppelte. Die Zugehörigkeit zur Klasse der „Hintergangenen“ erweist sich als stochastisch unabhängig von der Selbstdeklaration. Die Anzahl erlebter Aggressionsformen im Sinne BUSS' erscheint somit maßgeblich für das Selbstverständnis als Mobbing-Opfer. Darüber hinaus verringert sich diese Chance immer dann deutlich, wenn im LIPT31 keine indirekten Aggressionen erlebt werden.

5.9 Zusammenhänge von Expositionsbedingungen und Belastungen

Die Stichprobe wird entsprechend der oben beschriebenen Effekte der Organisationszugehörigkeit und des Geschlechts innerhalb der Behörde B in drei Teildatensätze stratifiziert:

- *Organisation A,*
- *Frauen der Organisation B und*
- *Männer der Organisation B.*

Die statistische Modellierung in Regressionsmodellen geschieht blockweise. Dafür werden inhaltsgeleitet fünf Prädiktorblöcke zusammengestellt:

1. *Soziodemographische Variablen (Alter, Bildungsstand, Familienstand, Abteilungszugehörigkeitsdauer)*
2. *Tätigkeitsbeschreibung (Intensität, Zugangsmöglichkeit zu Vorgesetzten, Kooperation mit Kollegen, Unterbrechungen)*
3. *Affektivität (PANAS)*
4. *Überzeugungen (Wahrgenommene soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeit)*
5. *Kritische Lebensereignisse (Tod einer nahe stehenden Person, Scheidung, Umzug, Arbeitsplatzwechsel)*

Die Blocks werden in dieser Reihenfolge schrittweise in das jeweilige Regressionsmodell eingeführt. Die statistische Bedeutsamkeit wird für jeden Block und für die einzelnen Prädiktoren bestimmt. Statistisch nicht bedeutsame Prädiktoren werden innerhalb des Blocks ausgeschlossen.

Querschnittliche Untersuchungen

Für die drei Strata ergeben sich insgesamt sechs Vorhersagemodelle bezüglich der beiden Mobbing-Maße a) Indikation durch LIPT31 und b) Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer.

Behörde A

In Abb. 5.17 finden sich die Effekte für vier Prädiktoren hinsichtlich des Kriteriums a) (Mobbing-Indikation durch das LIPT31). Dargestellt sind die Verringerungen und Erhöhungen der Chancen und die zugehörigen Konfidenzintervalle.

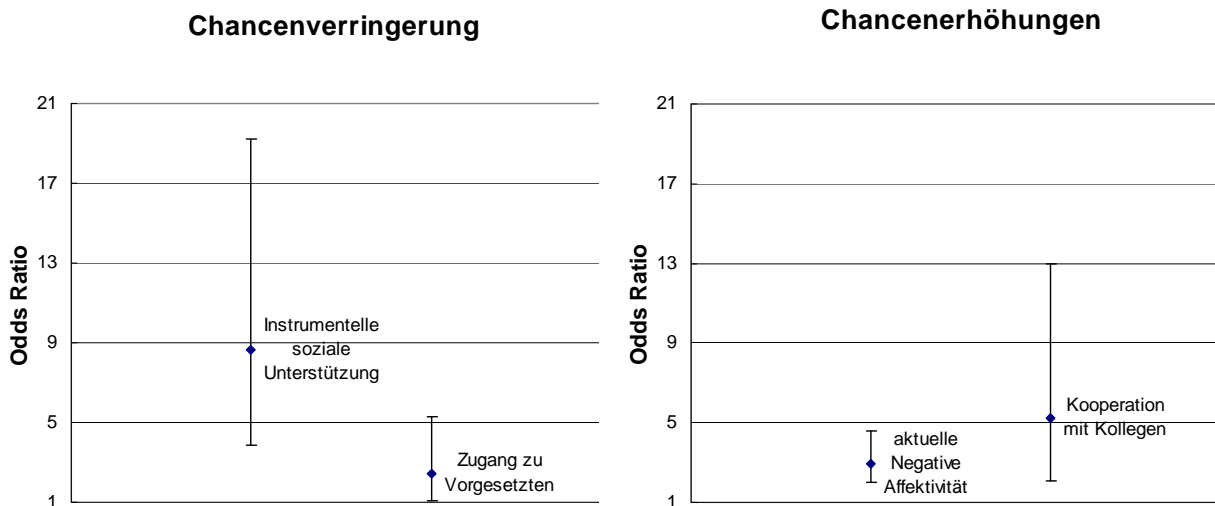


Abb. 5.17 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 bei Behörde A

Ein bedeutsamer Einfluss von soziodemographischen Merkmalen und von kritischen Lebensereignissen lässt sich bei Behörde A für die Indikation durch das LIPT31 nicht nachweisen. Vielmehr haben bei diesem Stratum zwei Merkmale der Tätigkeit, eine Maß der Affektivität und ein Überzeugungsmaß Einfluss. Die Chance für die Indikation von Mobbing erhöht sich, je mehr die Arbeit durch eine enge Kooperation mit Kollegen gekennzeichnet ist (OR = 5,20; CI95% = 2,09-12,95). Dagegen verringert sich die Chance der Indikation durch das LIPT31, je besser der Zugang zu Vorgesetzten bewertet wird (OR = 2,42; CI95% = 1,05-5,26). Gegenwärtige negative Affektivität erhöht die Chance auf Indikation (OR = 2,91; CI95% = 1,97-2,92). Wahrgenommene Instrumentelle soziale Unterstützung verringert im Kontrast dazu die Chance auf Indikation (OR = 8,62; CI95% = 3,86-19,20; Abb. 5.17)

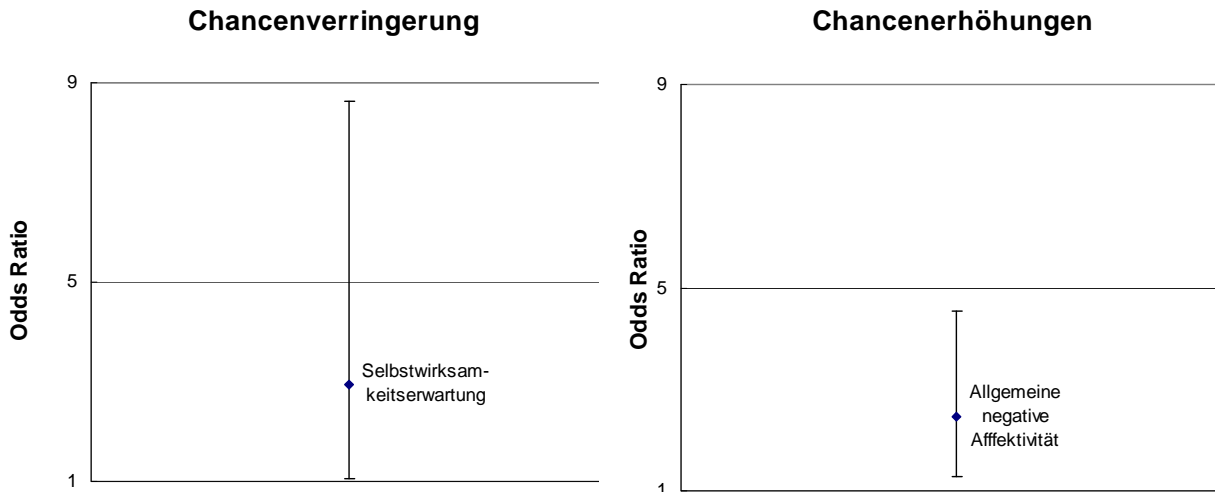


Abb. 5.18 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer bei Behörde A

Im Vergleich dazu lassen sich in dieser Teilstichprobe keine Einflüsse von Tätigkeitsmerkmalen bei der Vorhersage der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer feststellen. Vielmehr erhöhen sich die Chancen der Selbstdeklaration bei erhöhter allgemeiner negativer Affektivität (OR = 2,47; CI95% = 1,28-5,25). Eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung führt dagegen zu einer Verringerung der Chance (OR = 2,94; CI95% = 1,07-8,62; Abb. 5.18)

Behörde B, weibliche Teilnehmer

In der Behörde B steigen die Chancen für die Indikation durch das LIPT31 mit erhöhter aktueller negativer Affektivität (OR = 2,00; CI95% = 1,29-8,09), wenn in der letzten Zeit eine nahestehende Person verstorben ist (OR = 1,74; CI95% = 1,09-2,77) und wenn ein Wohnungsumzug stattgefunden hat (OR = 2,02; CI95% = 1,18-3,45). Die Chancen verringern sich mit höherer emotionaler sozialer Unterstützung (OR = 6,63; CI95% = 2,46-12,51) und höherer wahrgenommener Zugänglichkeit der Vorgesetzten (OR = 2,91; CI95% = 1,58-5,34; Abb. 5.19)

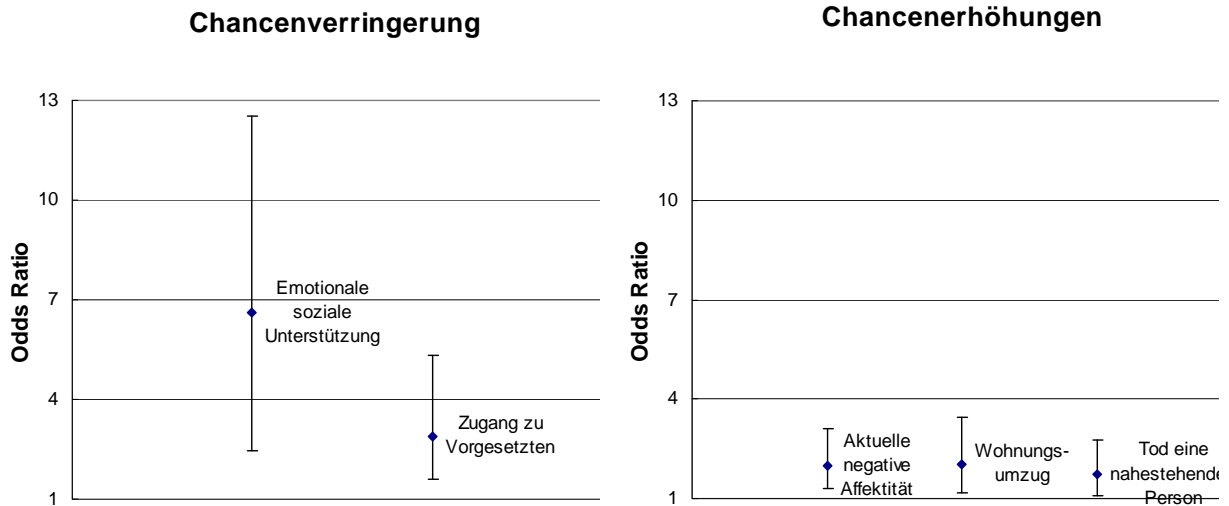


Abb. 5.19 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 bei weiblichen Mitarbeitern Behörde B

Die Chance der Selbstdenkation als Mobbing-Opfer erhöht sich mit der aktuellen negativen Affektivität (OR = 1,30, CI95% = 1,09-1,56) und verringert sich mit Erhöhung von instrumenteller sozialer Unterstützung (OR = 5,35: CI95% = 1,58-18,09; Abb. 5.20)

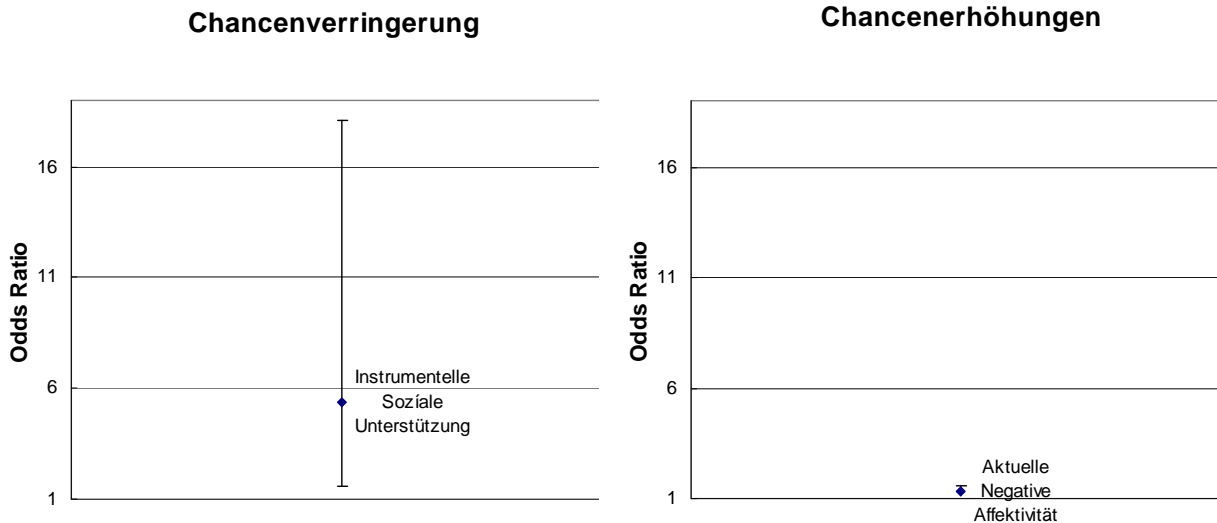


Abb. 5.20 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Selbstdenkleration als Mobbing-Opfer bei weiblichen Mitarbeitern Behörde B

Behörde B, männliche Teilnehmer

Für die Indikation durch das LIPT31 erhöhen sich die Chancen, wenn eine erhöhte aktuelle negative Affektivität bei männlichen Teilnehmern der Behörde B vorliegt (OR = 2,62; CI95% = 2,01-3,40) und wenn sich immer wieder Unterbrechungen in Tätigkeitsabläufen ergeben (OR = 1,94; CI95% = 1,14-3,29). Verfügen Teilnehmer über einen Fachhochschulabschluss, so ergibt sich eine verringerte Chance auf die Indikation durch das LIPT31 (OR = 1,72; CI95% = 1,13-2,64). Vor allem verringert jedoch eine hohe wahrgenommenen Zugänglichkeit der Vorgesetzten diese Chance (OR = 5,5; CI95% = 3,13-8,13, Abb. 5.21)

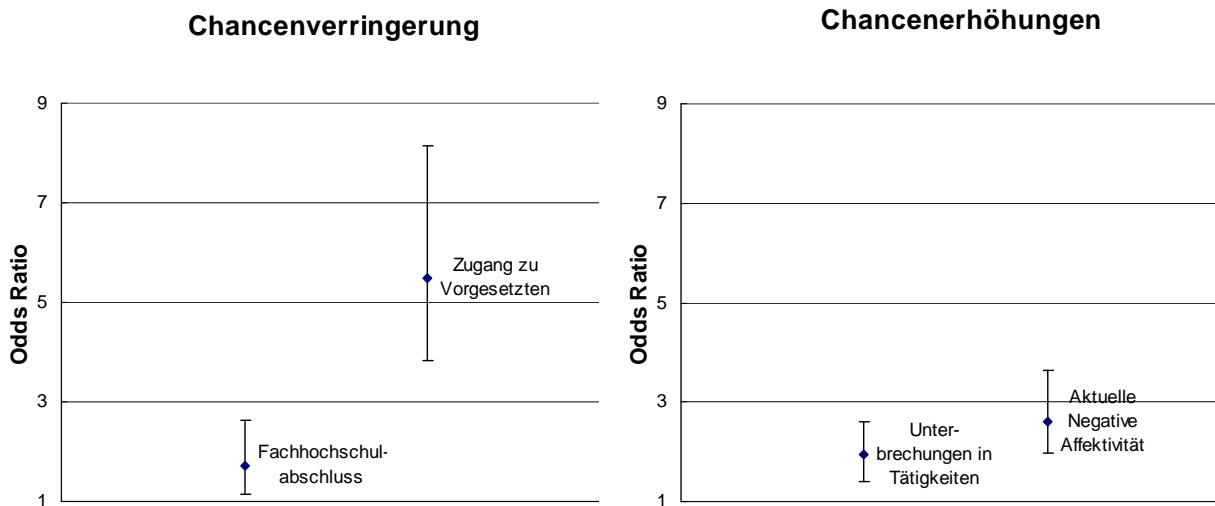


Abb. 5.21 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 bei männlichen Mitarbeitern Behörde B

Die Chance für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer erhöht sich für männliche Teilnehmer der Behörde B, wenn sie einen Realschulabschluss besitzen (OR = 1,63; CI95% = 1,04-2,62) und wenn eine erhöhte aktuelle negative Affektivität vorliegt (OR = 2,39; CI95% = 1,61-3,65). Das Eintreten von drei kritische Lebensereignissen erhöht die Chancen ebenfalls: der Tod einer nahestehenden Person (OR = 1,64; CI95% = 1,01-2,64), ein Wohnungsumzug (OR = 1,93; CI95% = 1,10-3,38) und ein Arbeitsplatzwechsel (OR = 2,39; CI95% = 1,50-3,83). Chancenverringerng ergeben sich durch eine erhöhte aktuelle positive Affektivität (OR = 1,49; CI95% = 1,05-2,10) und vor allem durch einen günstig wahrgenommen Zugang zu Vorgesetzten (OR = 8,93; CI95% = 4,61-17,23, Abb. 5.22)

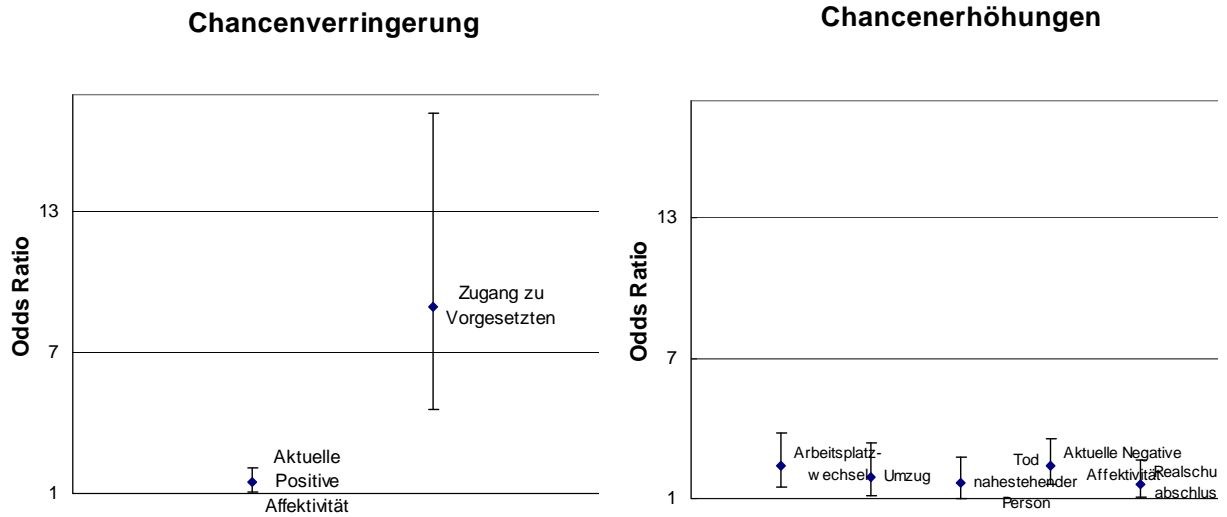


Abb. 5.22 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Selbstdenklaration als Mobbing-Opfer bei männlichen Mitarbeitern Behörde B

Zusammenfassung der Ergebnisse logistischer Regressionen

Für die beiden Mobbing-Indikationen ergeben sich in den drei Teilstichproben zum Teil sehr spezielle Prädiktorstrukturen, es lassen sich jedoch auch Gemeinsamkeiten der Vorhersagemodelle feststellen.

Bei der Indikation durch das LIPT31 besteht diese Gemeinsamkeit darin, dass in den Modellen für alle drei Strata die aktuelle negative Affektivität und der Zugang zu Vorgesetzten als bedeutsame Prädiktoren auftreten.

Tab. 5.9 Statistisch bedeutsamen Prädiktoren für die Indikation durch das LIPT31 in drei Teilstichproben

	Behörde A	Behörde B weibliche Teilnehmer	Behörde B männliche Teilnehmer
Soziodemographische Merkmale			Fachhochschulabschluss
Tätigkeitsbeschreibung	Zugang zu Vorgesetzten Kooperation mit Kollegen	Zugang zu Vorgesetzten	Zugang zu Vorgesetzten Unterbrechungen in Tätigkeiten
Affektivität	Aktuelle negative Affektivität	Aktuelle negative Affektivität	Aktuelle negative Affektivität
Überzeugungen	Instrumentelle soziale Unterstützung	Emotionale soziale Unterstützung	
Kritische Lebensereignisse		Wohnungsumzug Tod einer nahestehenden Person	

Bei der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer ergibt sich eine solche Gemeinsamkeit zwar für negative Affektivität, allerdings bei Behörde A in zeitlich überdauernder Form, in Behörde B bei weiblich als auch männlichen Mitarbeiter in gegenwärtiger Form. Andere Parallelitäten sind sonst zwischen den Strata nicht nachzuweisen, in den Teilstichproben ergeben sich ansonsten völlig unterschiedliche Prädiktoren für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer.

Tab. 5.10 Statistisch bedeutsamer Prädiktoren für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer in drei Teilstichproben

	Behörde A	Behörde B weibliche Teilnehmer	Behörde B männliche Teilnehmer
Soziodemographische Merkmale			Realschul- abschluss
Tätigkeitsbeschreibung			Zugang zu Vorgesetzten
Affektivität	Allgemeine negative Affektivität	Aktuelle negative Affektivität	Aktuelle negative Affektivität Aktuelle positive Affektivität
Überzeugungen	Selbstwirksamkeits- erwartung	Instrumentelle soziale Unterstützung	
Kritische Lebensereignisse			Wohnungsumzug Tod einer nahestehenden Person Arbeitsplatz- wechsel

Mehrebenenmodelle

Behörde A

Unter Anwendung der Faustregel, dass für mindestens fünf Mitglieder pro Abteilung Daten vorliegen müssen, würden für Mehrebenenanalysen 38,5% der Teilnehmer aus der Teilstichprobe fallen. Bei Absenkung des Auswahlkriteriums auf vier Teilnehmer pro Abteilung würde diese Stichprobe um 31,1% verringert werden. Um also $N = 48$ Datensätze mehr auswerten zu können, sind alle Abteilungen mit vier Teilnehmern bei den Mehrebenenanalysen berücksichtigt worden. Der Datensatz besteht somit aus $N = 455$ Personen aus 40 Abteilungen. Ein Selektionseffekt lässt sich lediglich bei der Frage zu Beanspruchungsfolgen „Denken Sie an Kündigung?“ feststellen. Die Chance des Ausschlusses aus dem Datensatz steigt demnach um $OR = 1,2$ ($CI_{95\%} = 1,01-1,44$) mit der Neigung zur Kündigung. Im betrachteten Datensatz ist die Kündigungsneigung entsprechend verringert. Entsprechend reduziert sich die Teststärke bei Effekten zur Vorhersage dieser Beanspruchungsfolge gegenüber dem gesamten Datensatz.

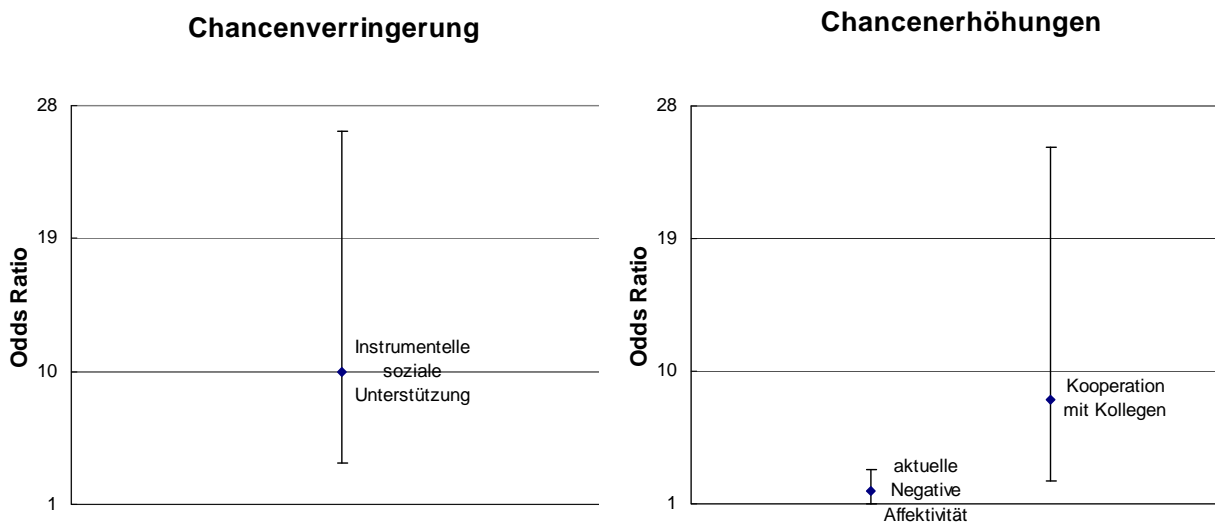


Abb. 5.23 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 bei Behörde A im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)

Als Varianzparameter für den Einfluss allein der Abteilungszugehörigkeit wird $u_0 = 0.0203$ ausgewiesen. vorgenommen werden. Ein χ^2 -Test führt hier zu keinem signifikanten Ergebnis mit $\chi^2 = 42,22$ bei $DF=39$ Freiheitsgraden. Allerdings wird in der dem Test zu Grunde liegenden 40×2 Kontingenztafel für Abteilungszugehörigkeit und Mobbing-Indikation durch das LIPT31 eine wichtige Voraussetzungen des

χ^2 -Tests nicht erfüllt, da in 77 von 80 Zellen die erwarteten Häufigkeiten kleiner als $f_e = 5$ ausfallen. Das Verfahren nach COMMENGES und JACQMIN (1994) ist bei dieser Datenlage offensichtlich besser geeignet, den Abteilungseffekt zu prüfen. Mit einem Kennwert von $CJ = 2,041$ und $p < 0,05$ liegt ein statistisch bedeutsamer Abteilungseffekt vor. Aus diesem Grund erfolgt die Anwendung von Mehrebenenmodellen.

Von den in Abb. 5.17 dargestellten vier Effekten des logistischen Regressionsmodells bewähren sich allerdings lediglich drei Prädiktoren - der individuell wahrgenommene Zugang zu Vorgesetzten hält unter Berücksichtigung von Unterschieden der Abteilungen keinen bedeutsamen Beitrag zur Vorhersage des LIPT31. Die Chancenerhöhung für die Indikation mit dem LIPT31 durch die Zusammenarbeit mit Kollegen ($OR = 8,04$; $CI95\% = 2,55-25,19$) und durch aktuelle negative Affektivität ($OR = 1,85$; $CI95\% = 1,04-3,34$) erweisen sich im Vergleich zur logistischen Regression als stabil. Ein deutlich stärkerer Effekt ergibt sich allerdings bei der Chancenverringerng durch instrumentelle soziale Unterstützung ($OR = 10,01$; $CI95\% = 3,76-26,31$; Abb. 5.23).

Abgeleitete Variablen auf Level 2 ergeben keine Effekte zur Aufklärung von Abteilungsunterschieden oder Zusammenhangsunterschieden von Level1 Effekten in den Abteilungen.

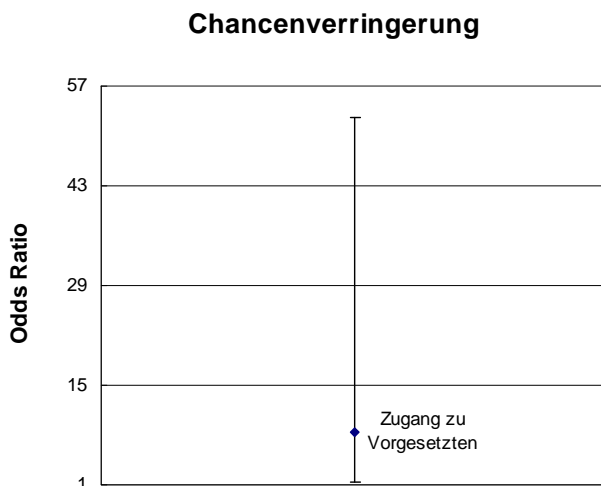


Abb. 5.24 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage von Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer bei Behörde A im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)

Für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer liegt ein bedeutsamer Effekt zwischen den Abteilungen vor ($u_0 = 0.1067$, $CJ = 2,81$; $p < 0,001$). Die beiden Prädiktoren aus dem Modell der logistischen Regression verlieren die statistische Bedeutsamkeit. Allerdings stellt sich unter Berücksichtigung der Abteilungszugehörigkeit der individuell wahrgenommene Zugang zu Vorgesetzten als signifikanter Prädiktor heraus ($OR = 8,45$; $CI95\% = 1,36- 52,63$; Abb. 5.24).

Behörde B, weibliche Teilnehmer

Die Anwendung der Regel, nur Abteilungen mit mindestens fünf Datensätzen zu berücksichtigen, führt zu einer Verringerung der Teilstichprobe weiblicher Teilnehmer um 16,8%. Die Mehrebenenanalyse bezieht sich somit auf N=726 Teilnehmerinnen aus 40 Abteilungen. Es ergeben sich Selektionseffekte bei vier Merkmalen. Die Chance zur Auswahl verringert sich bei höherem Lebensalter (OR = 1,81; CI95% = 1,34-4,87) und mit günstig ausgeprägter emotionalen sozialen Unterstützung (OR=4,27; CI95% = 1,61-11,33). Die Auswahlchance erhöht sich mit dem Umstand, alleinstehend zu sein (OR = 1,87; CI95% = 1,17-2,96) und mit der Dauer der Abteilungszugehörigkeit (OR=1,25; CI95% = 1,08-1,44). Auf den ersten Blick ist unter diesen Effekten vor allem problematisch, dass die logistischen Regressionen bei der Indikation durch das LIPT31 emotionale soziale Unterstützung als bedeutsamen Prädiktor ausweisen.

Mit einer Ausprägung des Varianzparameters von $u_0 = 0.01426$ erweisen sich die Unterschiede in der Indikation durch das LIPT31 zwischen den Abteilungen als bedeutsam (CJ = 2,85; $p < 0,01$). Von den fünf bedeutsamen Prädiktoren der logistischen Regression bewähren sich drei. Die kritischen Lebensereignisse „Tod einer nahestehenden Person“ und „Umszug“ verlieren unter Berücksichtigung der Abteilungsstruktur die Signifikanz.

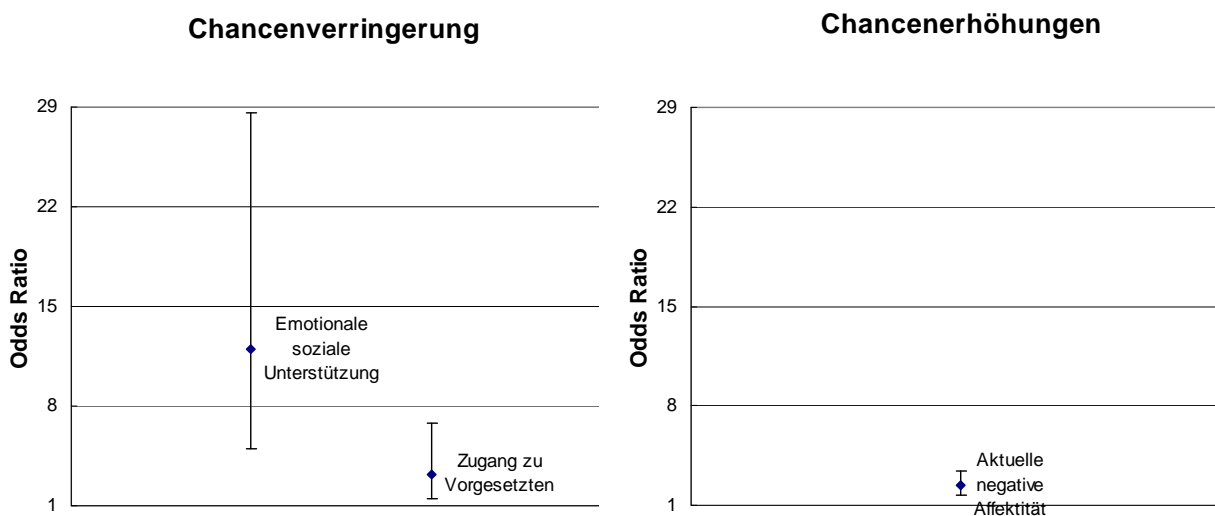


Abb. 5.25 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 für weibliche Teilnehmer aus Behörde B im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)

Obwohl durch die Selektion für die Mehrebenenanalyse der durchschnittliche Wert in der emotionalen sozialen Unterstützung bedeutsam gesenkt ist, stellt sich die Chancenverringern durch diese Variable für die Indikation durch das LIPT31 als erheblich

stärker als in der logistischen Regression dar (OR = 11,96; CI95% = 5,02-28,57). Die Chancenverringerung durch den wahrgenommenen Zugang zu Vorgesetzten (OR = 3,16; CI95% = 1,46-6,85) und die Chancenerhöhung durch die aktuelle negative Affektivität (OR = 2,03; CI95% = 1,18-3,45) werden entsprechend dem Ergebnis der logistischen Regression in sehr ähnlicher Weise repliziert (Abb. 5.25).

Chancenveränderungen für die Indikation durch das LIPT31, die durch abgeleitete Variablen auf zweiter Ebene erklären lassen, werden nicht gefunden.

Der Test nach COMMENGES und JACQMIN (1994) weist den Varianzparameter $u_0 = 0.458$ für die Selbstdeklaration zum Mobbing-Opfer als statistisch hoch bedeutsam aus (CJ = 3,94; $p < 0,001$). Selbstwirksamkeitserwartung bewährt sich als Chancen verringernder Prädiktor im Gegensatz zum Ergebnis der logistischen Regression bei Berücksichtigung der Unterschiede in der Rate von Selbstdeklarationen als Mobbing-Opfer zwischen den Abteilungen nicht. Dagegen kann der Effekt der Chancenerhöhung der Selbstdeklaration durch allgemeine negative Affektivität als repliziert angesehen werden (OR = 3,25; CI95% = 1,68-6,29; Abb. 5.26)

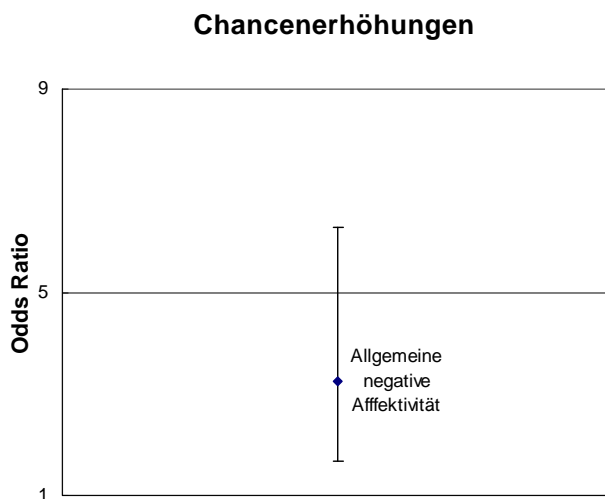


Abb. 5.26 Allgemeine negative Affektivität als bedeutsamer Prädiktor für die Vorhersage der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer für weibliche Teilnehmer aus Behörde B im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)

Behörde B, männliche Teilnehmer

Bei den männlichen Teilnehmern reduziert sich die Stichprobe nach Anwendung des Auswahlkriteriums von mindestens fünf Teilnehmern aus jeder Abteilung um 9,9% auf N=1577 Datensätze in 58 Abteilungen.

Es ergeben sich zwei Selektionseffekte. Der Realschulabschluss (OR = 1,42; CI95% = 1,01-2,00) und die enge Zusammenarbeit mit Kollegen (OR = 2,38;

CI95% = 1,40-4,03) erhöhen die Chance, für Mehrebenenanalysen ausgewählt zu werden.

Die Verteilung von Indikationen durch das LIPT31 variiert in bedeutsamer Weise zwischen den Abteilungen ($u_0 = 0.1963$; $CJ = 8,79$, $p < 0,001$). Von den durch die logistische Regression ausgewiesenen Prädiktoren bewährt sich eine Variable im Mehrebenenmodell nicht – das Tätigkeitsmerkmal Unterbrechungen in der Arbeit. Ein Fachhochschulabschluss (OR = 1,67; CI95% = 1,03-2,66) und der wahrgenommene Zugang zu Vorgesetzten (OR = 5,43; CI95% = 3,39-8,62) bewähren sich als Aspekte der Chancenverringering, die aktuelle negative Affektivität als Bedingung der Chancenerhöhung für die Indikation durch das LIPT31 (Abb. 5.27). Die Variablen, die zum Selektionseffekt führen, korrelieren nicht mit der Indikation durch das LIPT31.

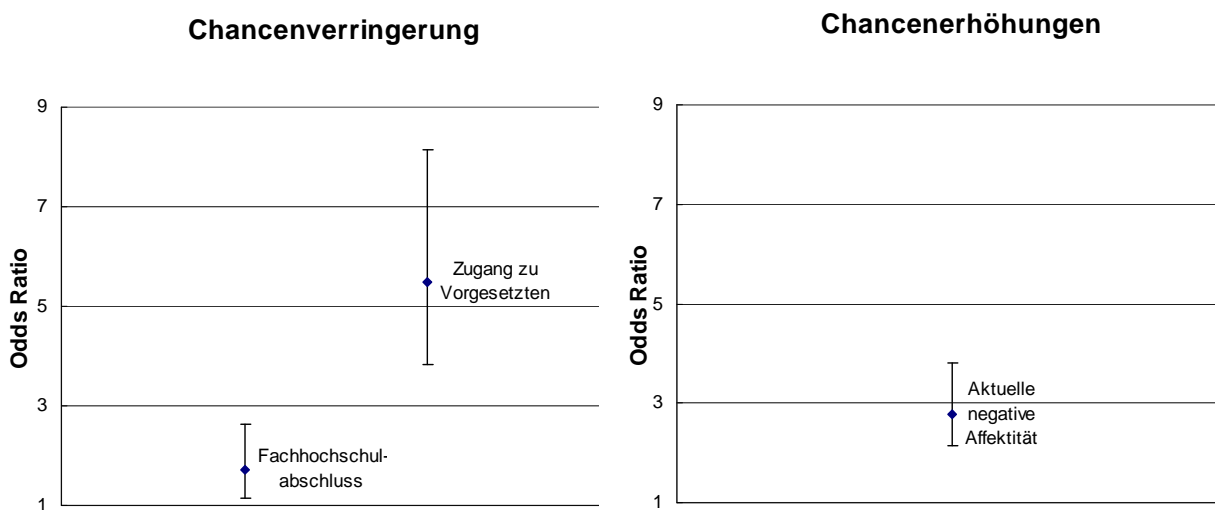


Abb. 5.27 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 für männlichen Teilnehmer aus Behörde B im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)

Effekte mit abgeleiteten Variablen auf Abteilungsebene lassen sich nicht feststellen.

Ein hoch signifikanter Abteilungseffekt liegt bei der Selbstdenkation als Mobing-Opfer bei den männlichen Teilnehmern aus Organisation B vor ($u_0 = 0.0.1799$; $CJ = 6,04$, $p < 0,001$). Von den im Modell der logistischen Regression bestimmten Prädiktoren bewähren sich die drei genannten kritischen Lebensereignisse und ein Realschulabschluss bei Berücksichtigung der vorliegenden Abteilungsunterschiede nicht. Es bleiben als Effekte die Verringerung der Chancen durch aktuelle positive Affektivität (OR = 1,26; CI95% = 1,03-1,54) und den wahrgenommenen Zugang zu Vorgesetzten (OR = 5,04; CI95% = 3,34-7,63) erhalten. Außerdem erhöhen sich die Chancen der Selbstdenkation mit der aktuellen negativen Affektivität (OR=2,52; CI95% = 1,88-3,81; Abb. 5.28).

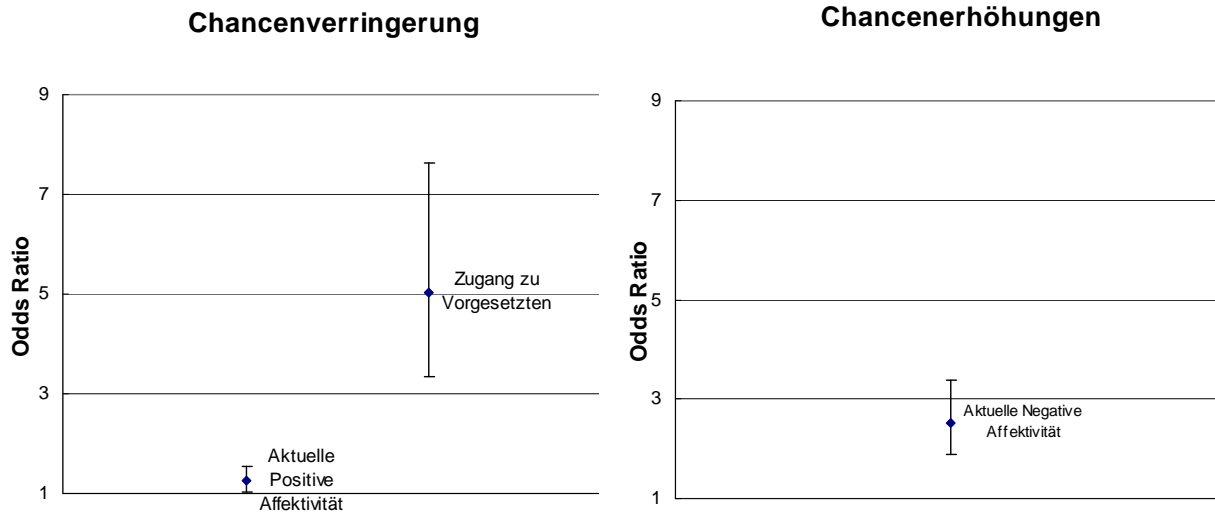


Abb. 5.28 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer für männlichen Teilnehmer aus Behörde B im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)

Für abgeleitete Variablen auf Abteilungsebene lassen sich keine Effekte feststellen.

Zusammenfassung Mehrebenenmodelle

Durch die Berücksichtigung der Abteilungszugehörigkeit vereinfacht sich die Prädiktorstruktur zur statistischen Vorhersage der Mobbing-Maße. Die Chance für Indikation durch das LIPT31 erhöht sich mit höherer aktueller negativer Affektivität in allen drei Teilstichproben. Alle weiteren Effekte sind an das jeweilige Stratum gebunden. Kritische Lebensereignisse leisten im Gegensatz zu den logistischen Regressionen im Rahmen der Mehrebenenanalysen keinen Beitrag zur Vorhersage. Bei männlichen Teilnehmern der Behörde B erweist sich allerdings das soziodemographische Merkmal Fachhochschulabschluss als bedeutsam. Mitarbeiter mit Fachhochschulabschluss haben in diesem Stratum geringere Chancen durch das LIPT31 indiziert zu werden, als Mitarbeiter mit anderen Schulabschlüssen. Zwischen den beiden Behörden besteht ein Unterschied in den Effekten von Tätigkeitsmerkmalen. Während in beiden Teilstichproben der Behörde B ein guter Zugang zu Vorgesetzten die Chance auf die LIPT31-Indikation verringert, erhöht sich dagegen diese Chance in Behörde A mit einer engeren Zusammenarbeit unter Kollegen. Zwei Überzeugungen verringern die Chance auf die Indikation durch das LIPT31. Instrumentelle soziale Unterstützung lässt sich bei Behörde A als bedeutsamer Prädiktor nachweisen. Bei Frauen in Behörde B besteht ein Effekt durch emotionale soziale Unterstützung. Bei Männern der Behörde B besteht kein Effekt durch Überzeugungen (Tab. 5.11).

Tab. 5.11 Statistisch bedeutsamen Prädiktoren von Mehrebenenmodellen für die Indikation durch das LIPT31 in drei Teilstichproben

	Behörde A	Behörde B weibliche Teilnehmer	Behörde B männliche Teilnehmer
Soziodemographische Merkmale	-	-	Fachhochschulabschluss
Tätigkeitsbeschreibung	Kooperation mit Kollegen	Zugang zu Vorgesetzten	Zugang zu Vorgesetzten
Affektivität	Aktuelle negative Affektivität	Aktuelle negative Affektivität	Aktuelle negative Affektivität
Überzeugungen	Instrumentelle soziale Unterstützung	Emotionale soziale Unterstützung	-
Kritische Lebensereignisse	-	-	-

Für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer ergibt sich ein gemeinsamer Effekt über alle drei Teilstichproben für das Tätigkeitsmerkmal Zugang zu Vorgesetzten. Die Chancen für die Selbstdeklaration verringern sich umso mehr, je zugänglicher die Vorgesetzten wahrgenommen werden. In Behörde B liegen außerdem Effekte durch Affektivität vor. Bei weiblichen Teilnehmern steigen die Chancen für die Selbstdeklaration mit einer höheren allgemeinen negativen Affektivität. Bei männlichen Teilnehmern erhöht sich diese Chance mit aktueller negativer Affektivität. Zwischen den Geschlechtern besteht somit für den Zusammenhang von Verstimmung und Selbstdeklaration ein Unterschied in der bestehenden Dauer der Verstimmung. Bei Frauen hat eine langfristige Verstimmung einen Effekt, bei Männern bereits eine kurzfristige Verstimmung. Schließlich verringert sich bei Männern der Behörde B die Chance der Selbstdeklaration in Funktion der aktuellen positiven Affektivität.

Effekte soziodemographischer Variablen, von Überzeugungen und kritischen Lebensereignissen lassen sich bei keiner Teilstichprobe nachweisen (Tab. 5.12)

Tab. 5.12 Statistisch bedeutsamen Prädiktoren von Mehrebenenmodellen für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer in drei Teilstichproben

	Behörde A	Behörde B weibliche Teilnehmer	Behörde B männliche Teilnehmer
Soziodemographische Merkmale	-	-	-
Tätigkeitsbeschreibung	Zugang zu Vorgesetzten	-	Zugang zu Vorgesetzten
Affektivität	-	Allgemeine negative Affektivität	Aktuelle negative Affektivität Aktuelle positive Affektivität
Überzeugungen	-	-	-
Kritische Lebensereignisse	-	-	-

Längsschnittliche Untersuchungen

Insgesamt umfasst das Panel mit lediglich $N = 321$ Fällen 9,8% der Teilnehmer aus dem ersten Messzeitpunkt. Bevor Zusammenhänge von Vorbedingungen und Belastungen im zeitlichen Verlauf betrachtet werden können, muss geprüft werden, ob bei der Entstehung des Panels die untersuchten Merkmale zu Verzerrungen geführt haben. Es findet sich ein erheblicher Unterschied zwischen den beiden Behörden.

In Behörde A nehmen mit $N = 105$ Personen 15,8% der Teilnehmer aus dem ersten Messzeitpunkt auch an der zweiten Befragung teil. In Behörde B ließen sich zwar $N = 218$ Teilnehmer zweimal befragen, das sind aber lediglich 8,3% der Teilnehmer des ersten Messzeitpunktes. Es besteht also die doppelte Chance für die zweifache Teilnahme in Behörde A gegenüber der Behörde B. Aus diesem Grund werden die Analysen für die beiden Behörden auch im Längsschnitt getrennt vorgenommen.

Bei Behörde B treten im Panel zum zweiten Messzeitpunkt mit $N = 53$ Fällen mehr Indikationen durch das LIPT31 als zum ersten Messzeitpunkt auf ($N = 32$). Von den $N = 32$ Fällen aus dem ersten Messzeitpunkt bleibt die Indikation für $N = 19$ Teilnehmer stabil. Somit treten nach einem halben Jahr $N = 34$ neue Indikationen durch das LIPT31 auf, die beim ersten Messzeitpunkt noch nicht bestanden haben. Die Häufigkeiten der Selbstdeklarationen als Mobbing-Opfer fallen mit jeweils $N = 6$ Personen zu beiden Messzeitpunkten ähnlich gering aus wie in Behörde A und entziehen sich somit ebenfalls statistischen Analysen. Die Datenlage lässt somit die Analyse von Beziehung von Vorbedingungen aus dem ersten Messzeitpunkt allein mit der Indikation durch das LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt und nur bei Behörde B zu.

Allerdings ist das Panel in Behörde B gegenüber der Gesamtstichprobe des ersten Messzeitpunktes in drei Aspekten verzerrt. Im Panel sind Frauen ($OR = 1,59$; $CI_{95\%} = 1,15-2,20$) und Teilnehmer mit Abitur als Schulabschluss ($OR = 1,59$; $CI_{95\%} = 1,15-2,19$) überproportional häufiger vertreten. Außerdem verringert sich die Chance der Teilnahme am Panel, wenn zu T1 der Vorruchstand erwogen wurde ($OR = 1,12$; $CI_{95\%} = 1,01-1,24$).

In den längsschnittlichen Analysen werden die im Querschnitt identifizierten bedeutsamen Prädiktoren zur statistischen Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt verwendet.

Behörde A

Für Behörde A werden im Panel zum zweiten Messzeitpunkt $N = 9$ Personen durch das LIPT31 als von Mobbing betroffen indiziert. Von $N = 20$ indizierten Teilnehmern aus dem ersten Messzeitpunkt behalten $N = 5$ Personen diesen Status. Keiner von diesen Personen mit Mobbing-Indikation durch das LIPT31 fühlt sich zum zweiten Messzeitpunkt als Mobbing-Opfer. Es deklarieren sich zur zweiten Befragung lediglich $N = 3$ Personen als Mobbing-Opfer. Obwohl beide Mobbing-Maße zu Ergebnissen im Bereich der aus der Literatur bekannten prozentualen Anteile führen, sind in

diesem Stratum aufgrund dieser geringen Fallzahlen aussagekräftige Statistiken über Verläufe nicht zu erstellen.

Behörde, weibliche Teilnehmer

Für weibliche Teilnehmer aus Behörde B bewährt sich dabei allein die aktuelle negative Affektivität zum ersten Messzeitpunkt als bedeutsamer Prädiktor ($OR = 31,07$; $CI_{95\%} = 2,98-336,38$). Der Zugang zu Vorgesetzten und emotionale soziale Unterstützung ergeben keine bedeutsamen Effekte. Von der direkten Interpretation des OR-Wertes muss allerdings abgeraten werden, da die zugrundeliegende Fallzahl lediglich bei $N = 121$ Teilnehmern liegt, von denen 22 Personen durch das LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt indiziert werden.

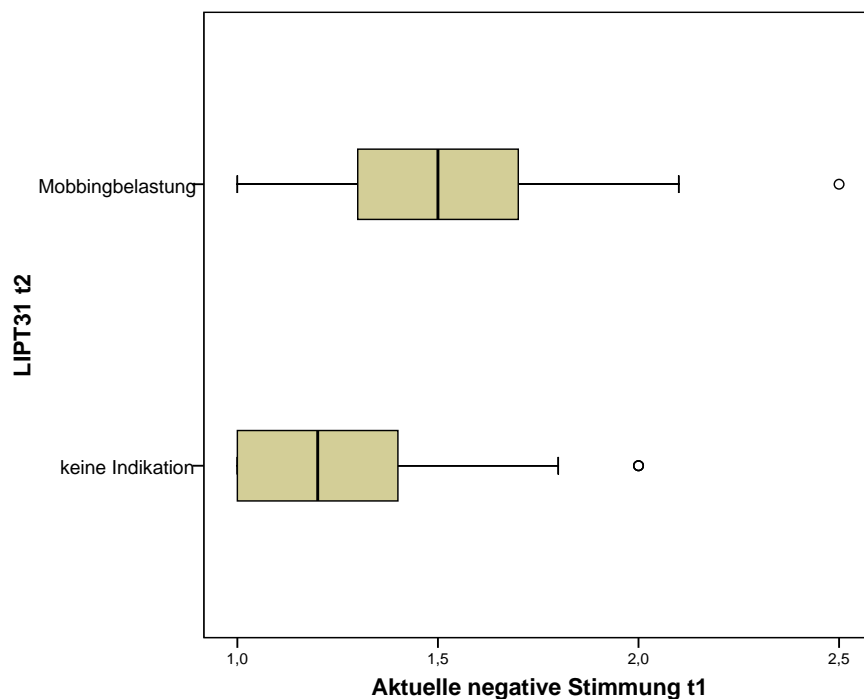


Abb. 5.29 Verteilung der Werte aktueller negativer Affektivität aus dem ersten Messzeitpunkt für die Indikation durch LIPT31 beim zweiten Messzeitpunkt für weibliche Teilnehmer der Behörde B ($N = 121$)

Der Zusammenhang lässt sich auch als Mittelwertsunterschied der aktuellen negativen Affektivität zu t1 zwischen Indikation und keiner Indikation darstellen. Es liegt mit einer Effektstärke von Cohens $d = 1$ ein starker Effekt vor, die Erwartungswerte in den beiden Gruppen unterscheiden sich demnach um eine gemittelte Standardabweichung (Abb. 5.29).

Die Indikation durch das LIPT31 des ersten Zeitpunktes leistet keinen bedeutsamen Effekt für die des zweiten Zeitpunktes, wie auch die Selbstdeklaration des ersten Messzeitpunktes nicht.

Behörde B, männliche Teilnehmer

Für die N = 167 männlichen Teilnehmer aus Behörde B im Panel ergibt sich zunächst ein ähnliches Bild. Eine logistische Regression mit LIPT31 des zweiten Messzeitpunktes als Kriterium ergibt allein für aktuelle negative Affektivität einen bedeutsamen Effekt (OR = 3,91; CI95% = 1,65-9,24; Abb. 5.30).

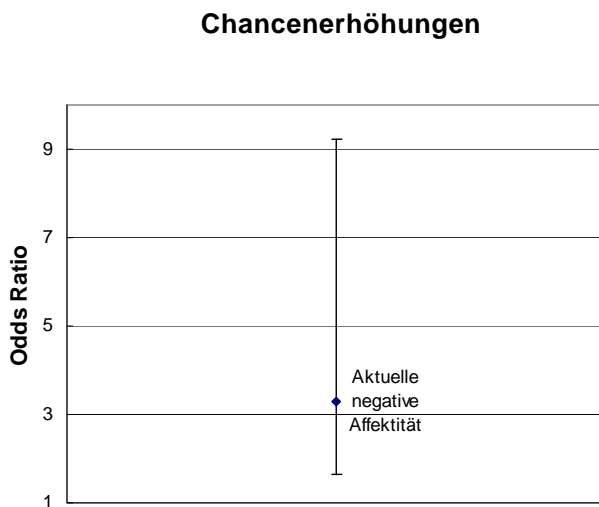


Abb. 5.30 Aktuelle negative Affektivität des ersten Messzeitpunktes als bedeutsamer Prädiktoren für die längsschnittliche Vorhersage der Indikation durch LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt für männlichen Teilnehmer aus Behörde B.

Der Zugang zu Vorgesetzten wie auch ein Fachhochschulabschluss verringert im Gegensatz zum Querschnitt die Chancen der Indikation durch das LIPT31 nicht. Wird allerdings die Indikation durch das LIPT31 vom ersten Messzeitpunkt in das Regressionsmodell aufgenommen, dann erweist sich der Zusammenhang der aktuellen negativen Affektivität des ersten Messzeitpunktes mit Indikation durch das LIPT31 des zweiten Messzeitpunktes als „unecht“. Ein Zusammenhang von aktueller negativer Affektivität des ersten Messzeitpunktes auf die Indikation durch das LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt wird durch die Indikation durch das LIPT31 zum ersten Messzeitpunkt in diesem Stratum gewissermaßen „abgedeckt“. Maßgeblich scheint hier also die Stabilität der Mobbing-Indikation durch das LIPT31 über die Messzeitpunkte zu sein.

Um aber mögliche Vorbedingungen aus dem ersten Messzeitpunkt für die Indikation durch das LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt identifizieren zu können, werden nun

ausschließlich Personen betrachtet, die zum ersten Messzeitpunkt keine Indikation durch das LIPT31 aufgewiesen haben. Für diese $N = 103$ Fälle ergeben sich keine Zusammenhänge für die drei im Querschnitt ermittelten Vorbedingungen. Deshalb wird das im Querschnitt bereits praktizierte explorative Vorgehen wiederholt, und alle fünf Blocks von möglichen Vorbedingungen - soziodemographische Merkmale, Tätigkeitsmerkmale, Affektivität, Überzeugungen und kritische Lebensereignisse - als Prädiktoren verwendet. Dieses Modell weist eine bedeutsame Chancenverringering für ein Tätigkeitsmerkmal und ein Maß der Affektivität auf (Abb. 5.31). Die enge Zusammenarbeit mit Kollegen zum ersten Messzeitpunkt verringert die Chance der Indikation durch das LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt um das neunfache ($OR = 9,52$; $CI_{95\%} = 1,78-52,63$) und auch die allgemein positive Affektivität verringert diese Chance um mehr als das Doppelte ($OR = 2,52$; $CI_{95\%} = 1,14-5,52$).

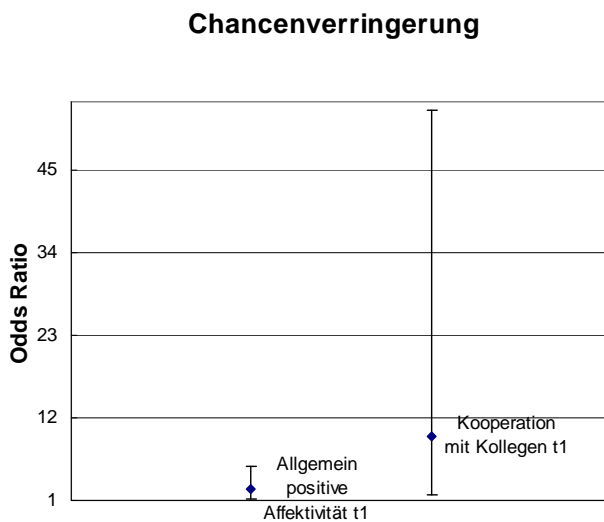


Abb. 5.31 Bedeutsame Prädiktoren aus dem ersten Messzeitpunkt für die längsschnittliche Vorhersage der Indikation durch LIPT31 für inzidente männliche Teilnehmer aus Behörde B ($N = 103$)

Zusammenfassung längsschnittlicher Untersuchungen

Geringe Fallzahlen im Panel schwächen die Aussagekraft für längsschnittliche Betrachtungen erheblich. Zur Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer und für die Behörde A konnten aus diesem Grund statistische Analysen von Zusammenhängen nicht sinnvoll gewesen. Die Untersuchungen beziehen sich somit nur auf die Indikation durch das LIPT31 und auf die Behörde B.

Für Frauen aus Behörde B stellte sich die aktuelle negative Affektivität als einzige Vorbedingung aus dem ersten Messzeitpunkt dar, um Chancenerhöhungen für die

Indikation durch das LIPT31 sechs Monate später darstellen zu können. Bei den männlichen Teilnehmern besteht für die Indikation durch das LIPT31 relative Stabilität. Werden aber allein die inzidenten Fälle nach sechs Monaten betrachtet, so ergeben sich Chancenverringernungen für zwei ein halbes Jahr zuvor erfasste Merkmale - bei enger Zusammenarbeit mit Kollegen und bei erhöhter allgemeiner positiver Affektivität.

5.10 Beanspruchungsfolgen

Mögliche Folgen von Mobbing werden hinsichtlich der Gesundheit der Teilnehmer und des Rollenverständnis als Organisationsmitglied erfasst. Zur Erfassung des allgemeinen Gesundheitszustandes kommt als Screening-Instrument GHQ12 zum Einsatz. Die Antworten werden in einen binären Index überführt, der behandlungswürdige Gesundheitsprobleme anzeigt. Der relative Anteil von Personen mit Gesundheitsproblemen liegt insgesamt bei 20,4%. Beide Behörden unterscheiden sich jedoch in dieser Quote ($\chi^2 = 5,16; DF = 1; p < 0,05$). Mit 19,5% stellt sich der allgemeine Gesundheitsstatus in Behörde A günstiger dar als bei Behörde B. Dort liegt der relative Anteil von Personen mit Gesundheitsproblemen bei 23,6% (Abb. 5.32).

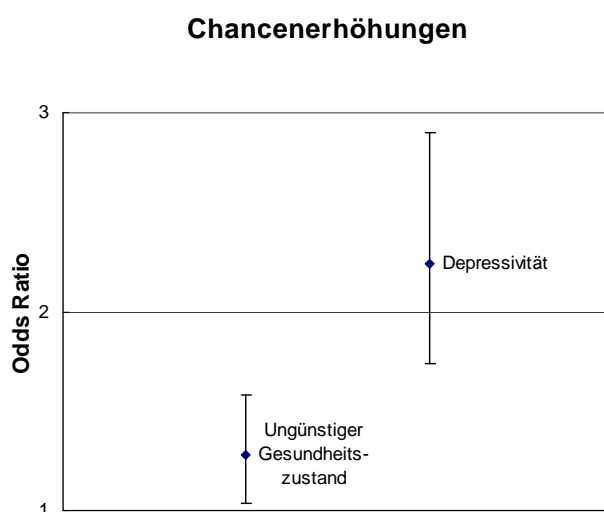


Abb. 5.32 Erhöhte Chancen für einen ungünstigen Gesundheitszustand und für Depressivität bei Teilnehmern aus Behörde B im Vergleich zu Teilnehmern aus Behörde A.

Psychische Gesundheitsprobleme in Form von Depressivität werden mit dem BDI-V erhoben. Auch dieses Instrument liefert einen binären Index. Bei Personen mit einem kritischen Wert im BDI-V sollte dringend diagnostisch abgeklärt werden, ob möglicherweise eine Depression vorliegt. Insgesamt weisen 20,4% der Teilnehmer einen solchen kritischen Wert auf. Es besteht jedoch ein erheblicher Unterschied zwischen den Behörden ($\chi^2 = 39,8; DF = 1; p < 0,001$). Auch hier liegt der Wert bei Behörde A mit einer Quote 11,8% weniger ungünstig als bei Behörde B mit 23,1% (Abb. 5.32).

Zwischen den Behörden ergibt sich ein Unterschied hinsichtlich der Erwägung von Kündigung ($F_{(1,3291)} = 12,05; p < 0,001$). Mitglieder der Behörde B denken häufiger an Kündigung als in Behörde A Beschäftigte (Abb. 5.35). An Versetzung und Vorruhestand denken die Mitarbeiter in beiden Behörden dagegen mit ähnlicher Häufigkeit.

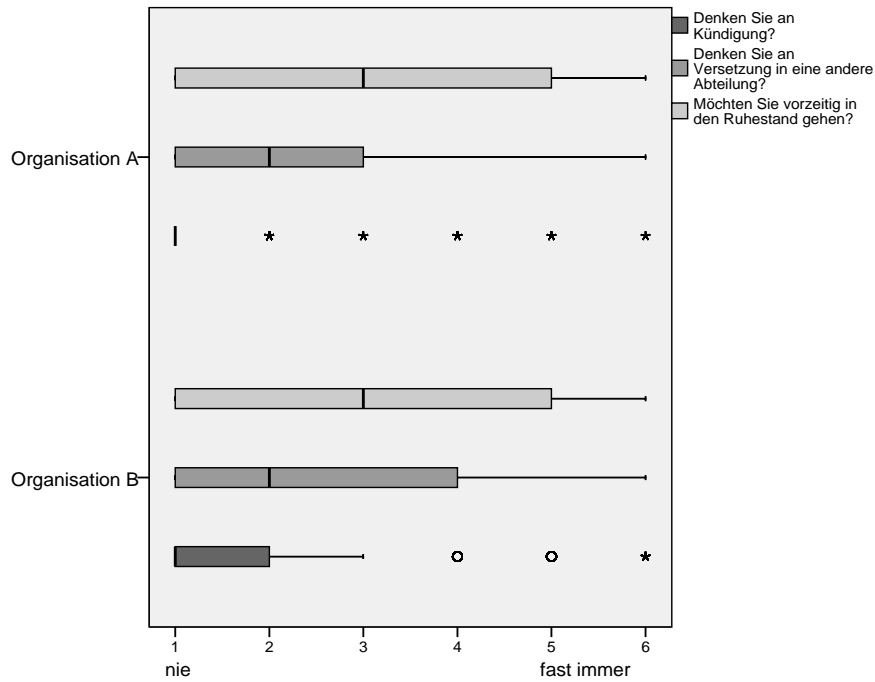


Abb. 5.33 Verteilung der Werte drei Formen von „Intention to Leave“ in beiden Behörden A und B

Innerhalb der Behörde B liegen außerdem eine Geschlechtsunterschiede bei allen drei Aspekten von Einbußen der Arbeitsmotivation vor (Abb. 5.34). Männliche Teilnehmer denken in größerem Umfang an Vorruhestand ($F_{(1,2623)} = 11,82; p < 0,01$), erwägen stärker eine Versetzung ($F_{(1,2623)} = 7,15; p < 0,01$) und können sich eher vorstellen, zu kündigen ($F_{(1,2623)} = 5,10; p < 0,05$; Abb. 5.34).

Aufgrund dieser Befunde wird an der bereits eingeführten Stratifizierung in drei Teilstichproben

Behörde A

Behörde B, weibliche Teilnehmer

Behörde B, männliche Teilnehmer

auch bei der anschließenden Untersuchung von Zusammenhängen von Belastungen durch Mobbing und Beanspruchungsfolgen festgehalten.

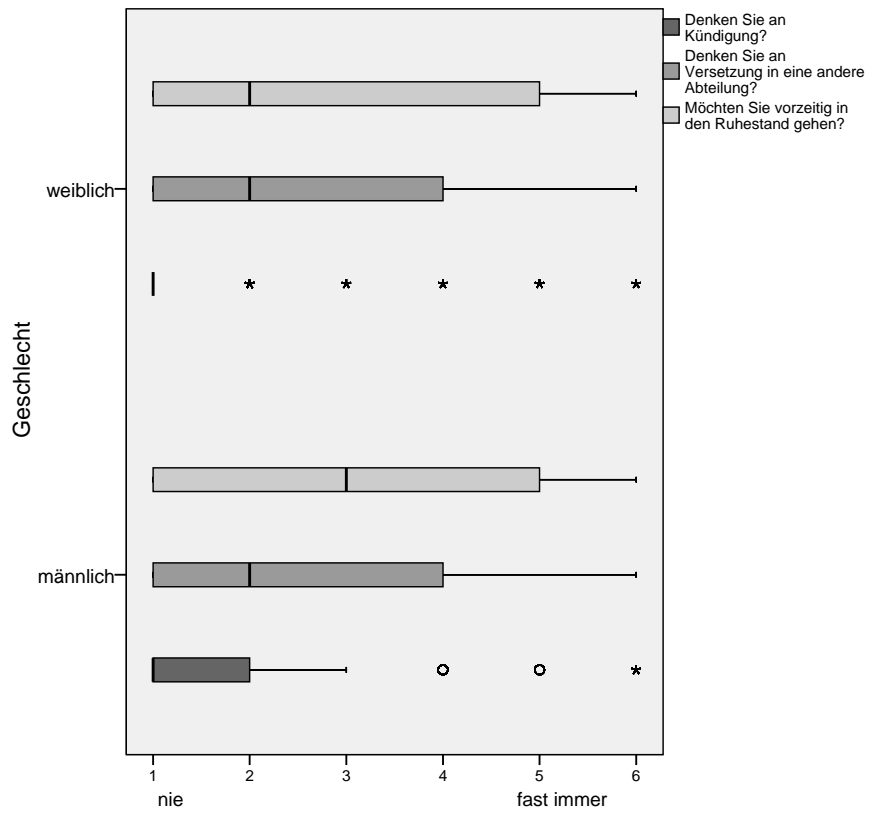


Abb. 5.34 Verteilung der Werte drei Formen von „Intention to Leave“ in Behörden B zwischen den Geschlechtern

5.11 Zusammenhänge von Belastungen und Beanspruchungsfolgen

Die Zusammenhänge der beiden Mobbing-Maße

- a) *Indikation durch das LIPT31 und*
- b) *Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer*

mit fünf Maßen von Beanspruchungsfolgen werden im Weiteren untersucht. Bei den Maßen für Beanspruchungsfolgen handelt es sich um den

- 1) *allgemeine Gesundheitszustand, erfasst durch GHQ12,*
- 2) *kritische Depressivität gemessen mit BDI-V*

und drei Maße der Gefährdung von Arbeitsmotivation (intention to leave):

- 3) *Kündigungsbereitschaft,*
- 4) *Interesse an Versetzung in eine andere Abteilung und*
- 5) *Interesse am Vorruhestand.*

Somit werden für jede der drei Teilstichprobe (Organisation A, Frauen aus Organisation B und Männer aus Organisation B) zehn Vorhersagemodelle formuliert.

Querschnittliche Untersuchungen

Behörde A

Die Varianzparameter zwischen den Abteilungen erweisen sich für den Gesundheitsindex GHG-12 als nicht bedeutsam. Eine logistische Regression auf die Indikation durch das LIPT31 ergibt einen hoch bedeutsamen Zusammenhang. Die Chance für einen ungünstigen Gesundheitszustand erhöht sich mit der Mobbing-Indikation um $OR=3,49$ ($CI_{95\%}=2,18-5,50$). Werden die Expositionsbedingungen Kooperation mit Kollegen, aktuelle negative Affektivität und instrumentelle soziale Unterstützung in das Vorhersagemodell eingeführt, so bleibt ein zwar verringerter, aber bedeutsamer Effekt erhalten. Die Chancenerhöhung liegt dann bei $OR=1,82$ ($CI_{95\%}=1,06-3,13$). Die Hypothese, dass der Zusammenhang von LIPT31 mit dem Gesundheitsindex durch relevante Expositionsbedingungen konfundiert ist, muss zurückgewiesen werden. Durch die Verwendung der Selbstdeklaration wird der Effekt auf den Gesundheitsindex geringfügig verändert, bleibt jedoch statistisch bedeutsam ($OR=1,70$; $CI_{95\%}=1,02-2,96$; Abb. 5.35)

Die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer führt als alleiniger Prädiktor für GHQ-12 zu einem hoch signifikanten Vorhersageeffekt ($OR=3,35$; $CI_{95\%}=1,44-7,38$), der auch bei Berücksichtigung des ermittelten relevanten Prädiktors für die Selbstdeklaration erhalten bleibt ($OR=3,31$; $CI_{95\%}=1,42-7,7$). Wird jedoch zusätzlich die Indikation durch

das LIPT31 als Prädiktoren berücksichtigt, bricht dieser Effekt für die Selbstdeklaration zusammen und verliert die statistische Bedeutsamkeit. Offensichtlich wird der Zusammenhang von Selbstdeklaration und Gesundheitsindex durch die Indikation durch das LIPT31 konfundiert.

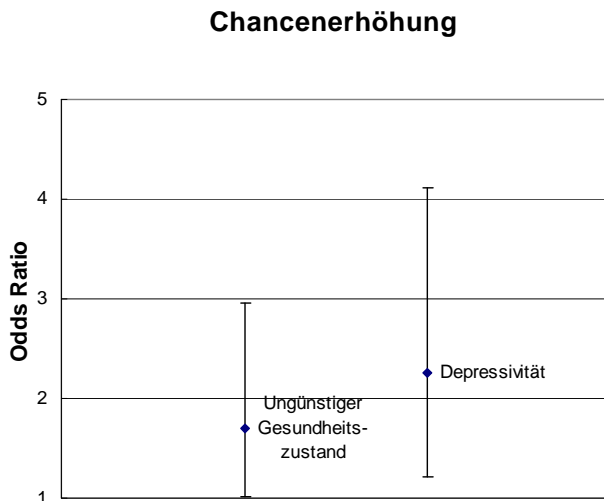


Abb. 5.35 Chancenerhöhung für einen ungünstigen allgemeinen Gesundheitsindex (GHQ12) und Depressivität bei vorliegender Indikation durch das LIPT31 in Organisation A

Für den Indikator kritischer Depressivität liegt in dieser Teilstichprobe kein signifikanter Varianzparameter für Unterschiede zwischen den Abteilungen vor. Die Zusammenhänge mit Mobbing-Maßen werden im Rahmen einer logistischen Regression untersucht. Mit der Indikation durch das LIPT31 erhöht sich die Chance auf einen ungünstige Gesundheitszustand um $OR = 4,35$ ($CI_{95\%} = 2,58-7,34$). Bei Berücksichtigung der Prädiktoren für das LIP31 im Vorhersagemodell, bleibt mit $OR = 2,64$ ($CI_{95\%} = 1,40-4,70$) ein etwas schwächerer aber bedeutsamer Effekt bestehen. Deshalb kann auch für die Indikation durch LIPT31 eine Konfundierung durch relevante Vorbedingungen ausgeschlossen werden. Durch den Einschluss der Selbstdeklaration bleibt der Effekt etwas verringert erhalten ($OR = 2,26$; $CI_{95\%} = 1,22-4,21$; Abb. 5.35).

Bei vorliegender Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer erhöht sich die Chance für eine kritischen Depressivitäts-Wert um über das Fünffache ($OR=5,26$; $CI_{95\%}=2,20-12,60$). Diese Chance bleibt sowohl unter Berücksichtigung des Zugangs zu Vorgesetzten ($OR=5,13$; $CI_{95\%}=2,13-12,35$) als auch der Indikation durch das LIPT31 ($OR=3,22$; $CI_{95\%}=1,26-8,24$; Abb. 5.36) erhalten.

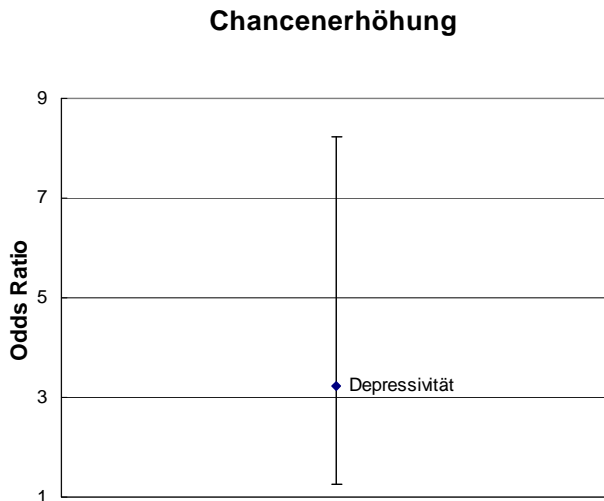


Abb. 5.36 Chancenerhöhung für Depressivität bei Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer in Organisation A

Bei der Überlegung, in den Vorruhestand zu treten liegt mit einem Varianzparameter von $u_0 = 0.174$ ein bedeutsamer Unterschied zwischen Abteilungen vor ($\chi^2 = 82,79$.DF = 39; $p < 0,001$). Die Zusammenhänge mit den beiden Mobbing-Maßen werden deshalb im Rahmen von Mehrebenenmodellen betrachtet. Bei Indikation durch das LIPT31 als alleinigem Prädiktor erhöht sich die Vorruhestandsbereitschaft um etwa einen Skalenwert ($\gamma_{LIPT31} = 1,024$, $p < 0,001$). Werden die Prädiktoren für LIPT31 als potentiell konfundierende Variable in das Vorhersagemodell mit einbezogen, besteht weiterhin eine bedeutsame Vorhersageleistung bei der Indikation durch LIPT31, die sich jedoch verringert darstellt ($\gamma_{LIPT31} = 0,813$, $p < 0,001$). Die Vermutung einer Konfundierung durch relevante Vorbedingungen wird verworfen. Die Verwendung der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer im Modell ändert diesen Effekt ebenfalls nicht statistisch bedeutsam ($\gamma_{LIPT31} = 0,670$, $p < 0,01$; Abb. 5.37).

Unter alleiniger Verwendung der Selbstdeklaration als Prädiktor wird sichtbar, dass sich bei Selbstbezeichnung die Einstellung zum Vorruhestand durchschnittlich um mehr als ein Skalenwert erhöht ($\gamma_{SD} = 1,297$, $p < 0,05$). Die Einführung der relevanten Vorbedingungen als mögliche Konfundierungsvariablen ändert an der Ausprägung dieses Zusammenhanges nichts Wesentliches ($\gamma_{SD} = 1,289$, $p < 0,05$). Wird jedoch die Indikation durch das LIPT31 hinzugezogen, verliert der Effekt seine statistische Bedeutsamkeit. Die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer liefert demnach einen „unechten“ Effekt.

Hinsichtlich der Motivation zur Versetzung in eine andere Abteilung liegt mit $u_0 = 0.174$ ein bedeutsamer Varianzparameter für die Abteilungszugehörigkeit vor ($\chi^2 = 69,94$.DF = 39; $p < 0,01$). In einem Mehrebenenmodell ergibt sich ein bedeutsamer Effekt durch die Indikation durch das LIPT31 auf individuellem Niveau ($\gamma_{LIPT31} = 0.978$, $p < 0,001$). Bei einer Indikation durch das LIPT31 erhöht sich somit die Bereitschaft zur Versetzung in eine Ausprägungsstufe. Bei der Überprüfung einer

Konfundierung durch die relevanten Expositionsbedingungen verringert sich dieser Effekt ($\gamma_{LIPT31} = 0.648, p < 0,001$): Dieser kann jedoch als bewährt angesehen, eine Konfundierung liegt nicht vor. Der Effekt bleibt auch erhalten, wenn die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer Bestandteil des Modell ist ($\gamma_{LIPT31} = 0.631, p < 0,01$; Abb. 5.37).

Die Selbstdeklaration allein prädiziert mit $\gamma_{SD} = 0,779, p < 0,05$ die Versetzungsbereitschaft in signifikanter Weise. Die Konfundierungsvermutung bewährt sich nicht, denn bei Berücksichtigung der Intensität der Zusammenarbeit mit Kollegen bleibt der Effekt der Selbstdeklaration erhalten ($\gamma_{SD} = 0,768, p < 0,05$). Wird jedoch die Indikation durch das LIPT31 hinzugezogen, verschwindet der Effekt. Für den betrachteten Zusammenhang von Selbstdeklaration und Versetzungsbereitschaft erweist sich demnach die Indikation durch das LIPT31 als konfundierende Variable.

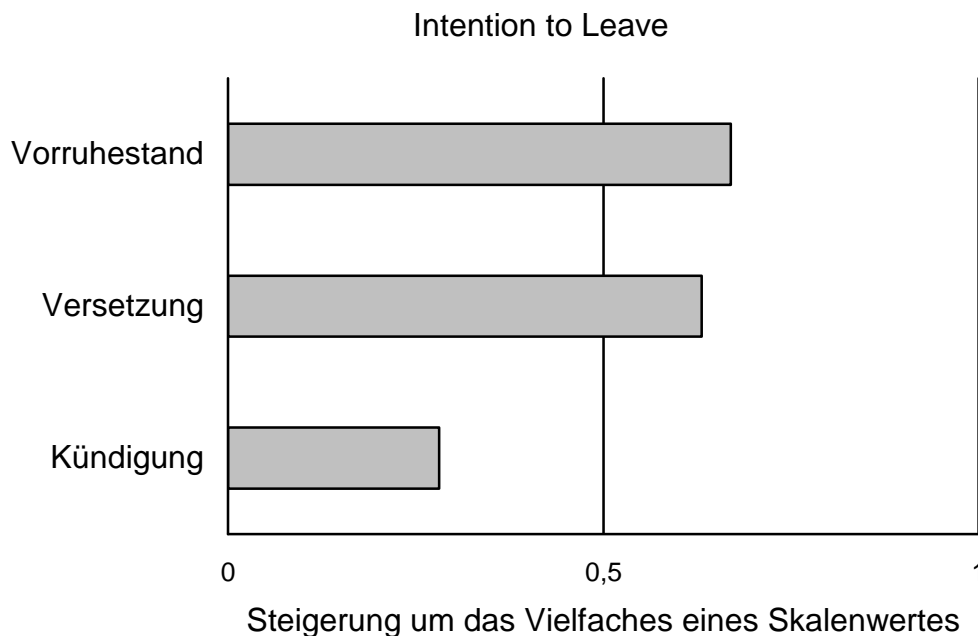


Abb. 5.37 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Indikation durch LIPT31 (Regressionsgewichte b resp. γ) bei Behörde A.

Bei der Kündigungsbereitschaft ergibt sich kein signifikanter Abteilungsunterschied. In einer linearen OLS-Regression wird ein bedeutsamer Effekt für die Vorhersage durch die Indikation durch LIPT31 ermittelt ($b_{LIPT31} = 0,624; p < 0,001$). Mit der Indikation durch das LIPT31 erhöht sich der durchschnittliche Wert der Kündigungsbereitschaft um $2/3$ Skalenwerte. Werden die Prädiktoren für das LIPT31 im Konfundierungstest in das Vorhersagemodell eingeführt, fällt der Steigungskoeffizient zwar auf circa ein Drittel des Skalenwertes, bleibt jedoch statistisch bedeutsam ($b_{LIPT31} = 0,354; p < 0,01$). Die Annahme einer Konfundierung muss demnach verworfen werden. Wird außerdem die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer als Prädiktor im Modell verwendet, bleibt der Effekt, zwar noch einmal verringert, bestehen

($b_{LIPT31} = 0,281$; $p < 0,05$; Abb. 5.37). Die Selbstdeklaration sagt die Kündigungsbereitschaft als alleiniger Prädiktor signifikant vorher.

Bezeichnet sich ein Teilnehmer als Mobbing-Opfer so steigt die Kündigungsbereitschaft um durchschnittlich einen Skalenwert ($b_{SD} = 1,046$; $p < 0,001$). Nach Einführung der Intensität der Zusammenarbeit unter Kollegen kann dieser Effekt als gegenüber der Konfundierungshypothese bewährt angesehen werden ($b_{SD} = 1,036$; $p < 0,001$). Auch die Berücksichtigung der Indikation durch das LIPT31 gefährdet die statistische Bedeutsamkeit dieses Effektes nicht ($b_{SD} = 0,831$; $p < 0,001$; Abb. 5.38).

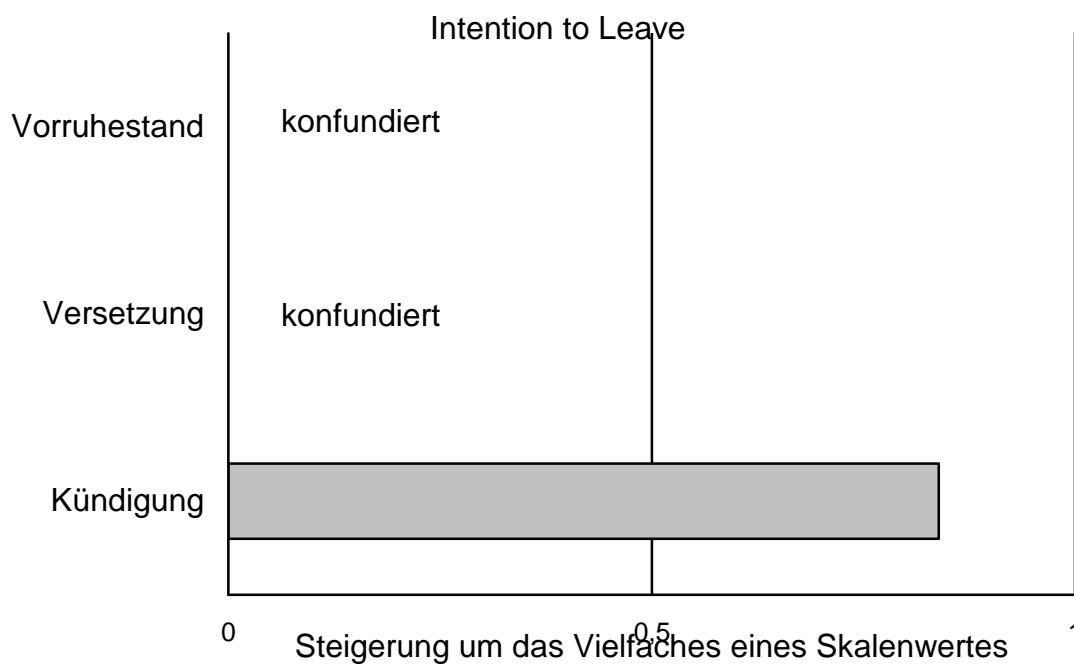


Abb. 5.38 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer (Regressionsgewichte b resp. γ) bei Behörde A

Behörde B, weibliche Teilnehmer

Für den Gesundheitsindex besteht ein bedeutsamer Varianzparameter $u_0 = 0,080$ (CJ = 7,43; $p < 0,001$), der die Analyse im Rahmen von Mehrebenenmodellen begründet. Als alleiniger Prädiktor erweist sich die Indikation durch das LIPT31 als hoch bedeutsam (OR = 2,39; CI95% = 1,56-3,68). Werden die relevanten Prädiktoren Zugang zu Vorgesetzten, aktuelle negative Affektivität und emotionale soziale Unterstützung in das Vorhersagemodell eingeführt, erweisen sich diese als konfundierende Variablen. Der Effekt der Indikation durch das LIPT31 bewährt sich nicht.

Mit der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer erhöht sich die Chance von Gesundheitsproblemen über das vierfache ($OR = 4,34$; $CI_{95\%} = 1,96-9,63$). Dieser Effekt bewährt sich auch wenn die relevanten Vorbedingungen allgemeine negative Affektivität und Zugang zu Vorgesetzten in das Vorhersagemodell eingehen ($OR = 2,82$; $CI_{95\%} = 1,18-6,78$). Der Zusammenhang besteht auch bei Berücksichtigung von LIPT31 ($OR = 2,42$; $CI_{95\%} = 1,03-5,96$; Abb. 5.40).

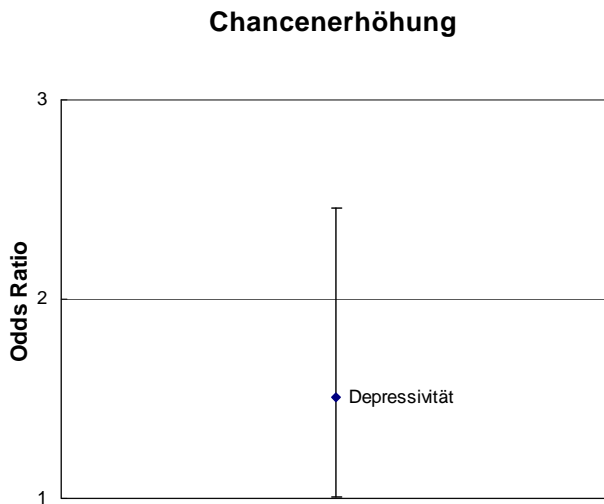


Abb. 5.39 Chancenerhöhung für Depressivität bei vorliegender Indikation durch das LIPT31 bei weiblichen Teilnehmern aus Organisation B

Bei der Indikation kritischer Depressivität finden sich keine signifikanten Abteilungsunterschiede. Die Betrachtung von Zusammenhängen der Mobbing-Maße mit dem Indikator kritischer Depressivität wird mit Modellen logistischer Regression durchgeführt. Der Zusammenhang mit der Indikation durch das LIPT31 als alleinigem Prädiktor erweist sich als hoch signifikant ($OR = 2,73$; $CI_{95\%} = 1,83-4,08$). Unter Hinzufügung der relevanten Prädiktoren bewährt sich dieser Effekt gegenüber der Vermutung der Konfundierung ($OR = 1,59$; $CI_{95\%} = 1,1-2,53$). Auch wenn die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer als weiterer Prädiktor in das Modell eingeführt wird, bleibt der Effekt bestehen. ($OR = 1,51$; $CI_{95\%} = 1,01-2,46$; Abb. 5.39).

Bei Selbstdeklaration als alleinigem Prädiktor erhöht sich die Chance für kritische Depressivität um mehr als das Dreifache ($OR = 3,34$; $CI_{95\%} = 1,63-6,85$). Dieser Effekt bleibt bei Berücksichtigung der relevanten Expositionsbedingungen erhalten ($OR = 2,49$; $CI_{95\%} = 1,08-5,74$), wenn jedoch die Indikation durch das LIPT31 hinzugezogen wird, verliert der Zusammenhang von Selbstdeklaration und kritischer Depressivität die statistische Bedeutsamkeit. Hier besteht kein direkter sondern vielmehr ein „unechter“ Effekt durch die Selbstdeklaration.

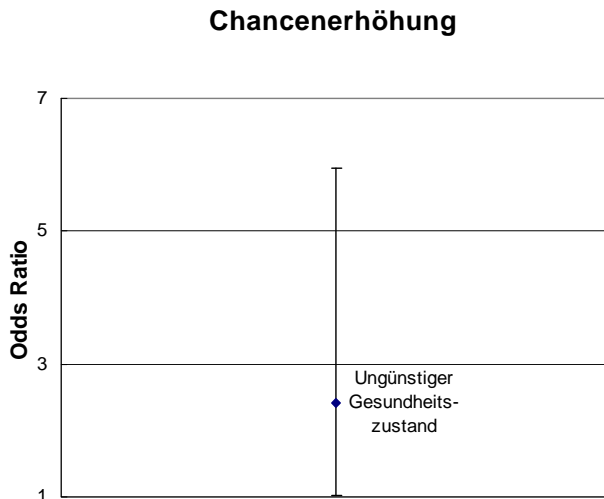


Abb. 5.40 Chancenerhöhung für einen ungünstigen allgemeinen Gesundheitsindex (GHQ12) bei vorliegender Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer für weibliche Teilnehmer aus Organisation B

Für das Bedürfnis, in den Vorruhestand zu treten, liegt mit einem Varianzparameter $u_0 = 0,054$ ein signifikanter Abteilungseffekt vor ($\chi^2 = 57,16; DF = 39; p < 0,05$). Für die Untersuchung der Zusammenhänge mit den Mobbing-Maßen werden Mehrebenenmodelle genutzt. Als alleiniger Prädiktor weist die Indikation durch das LIPT31 einen signifikanten Steigungskoeffizient auf. Mit der Indikation steigt das Bedürfnis, in den Vorruhestand zu treten ($\gamma_{LIPT31} = 0,681; p < 0,01$). Dieser Effekt verliert die statistische Bedeutsamkeit jedoch, wenn die relevanten Vorbedingungen Zugang zu Vorgesetzten, aktuelle negative Affektivität und emotionale soziale Unterstützung im Modell als Prädiktoren hinzugezogen werden. Der Zusammenhang von Vorruhestandserwägungen und Indikation durch das LIPT31 wird offensichtlich durch die Vorbedingungen der Indikation konfundiert.

Die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer geht mit einem um nahezu einen Skalenswert erhöhten Bedürfnis einher, in den Vorruhestand zu gehen ($\gamma_{SD} = 0,918, p < 0,01$). Allerdings wird dieser Zusammenhang durch die relevanten Vorbedingungen Zugang zu Vorgesetzten und allgemeine negative Affektivität konfundiert. Werden diese beiden Variablen als Prädiktoren in das Regressionsmodell aufgenommen, wird für die Selbstdeklaration kein signifikanter Steigungskoeffizient ausgewiesen. Es besteht hier somit ein „unechter“, aber kein direkter Effekt der Selbstdeklaration.

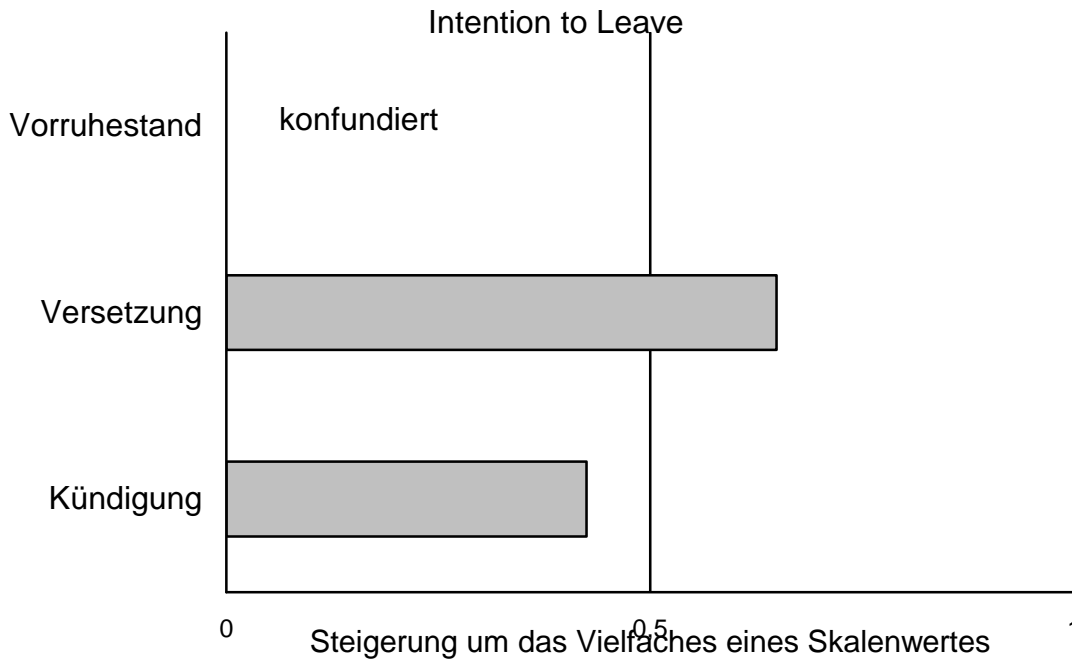


Abb. 5.41 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Indikation durch das LIPT31 (Regressionsgewichte b resp. γ) bei weiblichen Teilnehmern aus Behörde B

Für die Bereitschaft, sich in eine andere Abteilung versetzen zu lassen liegt kein signifikanter Varianzparameter für Unterschiede zwischen Abteilungen vor. Die Analysen der Zusammenhänge mit den Mobbing-Maßen werden deshalb im Rahmen OLS-Regressionen vorgenommen. Als alleiniger Prädiktor erhöht sich bei Indikation durch das LIPT31 die Versetzungsbereitschaft um über einen Skalenwert ($b_{LIPT31} = 1,165$ $p < 0,001$). Werden die relevanten Vorbedingungen als weitere Prädiktoren hinzugezogen bewährt sich dieser Effekt trotz einer numerischen Verringerungen ($b_{LIPT31} = 0,727$ $p < 0,001$), wie auch bei Berücksichtigung der Selbstdeklaration ($b_{LIPT31} = 0,649$; $p < 0,001$; Abb. 5.41).

Die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer sagt die Versetzungsbereitschaft sogar mit einer durchschnittlichen Erhöhung um eineinhalb Skalenwert statistisch vorher ($b_{SD} = 1,531$ $p < 0,001$). Dieser Effekt wird lediglich in seiner numerischen Ausprägung, aber nicht in der statistischen Bedeutsamkeit durch die zusätzliche Verwendung der relevanten Prädiktoren ($b_{SD} = 1,064$; $p < 0,001$) und der Indikation durch das LIPT31 ($b_{SD} = 0,752$; $p < 0,001$; Abb. 5.42) beeinflusst. Beide Mobbing-Maße weisen demnach direkte Effekte auf die Versetzungsbereitschaft auf.

Die Kündigungsbereitschaft weist einen signifikanten Varianzparameter der Abteilungszugehörigkeit auf ($u_0 = 0,044$; $\chi^2 = 68,71$; $DF = 39$; $p < 0,01$). Die Zusammenhänge mit den Mobbing-Maßen werden deshalb mit Hilfe von Mehrebenenanalysen untersucht. Die Indikation durch das LIPT31 prädiziert die Kündigungsbereitschaft statistisch hoch bedeutsam mit $\gamma_{LIPT31} = 0,795$ ($p < 0,001$). Die relevanten Prädiktoren für die Indikation durch das LIPT31 scheinen keine konfundierende Variablen darzustellen, denn der Effekt des LIPT31 bleibt bei Berücksichtigung der Vorbedingun-

gen signifikant ($\gamma_{LIPT31} = 0,466; p < 0,05$). Wird auch die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer in das Vorhersagemodell aufgenommen, so bewährt sich der Effekt von LIPT31 ($\gamma_{LIPT31} = 0,452; p < 0,05$; Abb. 5.41).

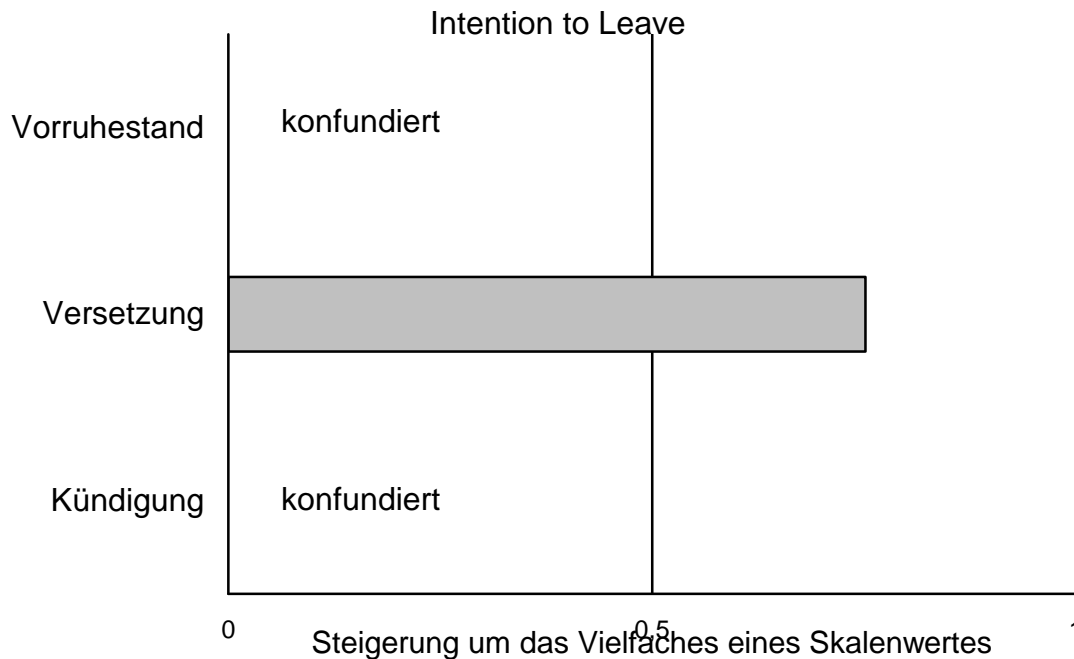


Abb. 5.42 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Selbstdeklaration (Regressionsgewichte b resp. γ) bei weiblichen Teilnehmern aus Behörde B

Bei Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer erhöht sich die Kündigungsbereitschaft um mehr als einen Skalenwert, wenn Selbstdeklaration als alleiniger Prädiktor genutzt wird ($\gamma_{SD} = 1,125, p < 0,01$). Werden die relevanten Vorbedingungen mit berücksichtigt, verringert sich dieser Effekt, er bleibt aber signifikant ($\gamma_{SD} = 0,839, p < 0,05$). Wird jedoch die Indikation durch das LIPT31 hinzugezogen, verliert der Selbstdeklarationseffekt die statistische Bedeutsamkeit. Ein direkter Effekt der Selbstdeklaration liegt also nicht vor.

Behörde B, männliche Teilnehmer

Für den Gesundheitsindikator GHQ-12 liegt kein bedeutsamer Abteilungseffekt vor. Die Untersuchungen werden deshalb im Rahmen logistischer Regressionen geführt. Die Indikation durch LIPT31 geht mit einer Chancenerhöhung von $OR = 3,07$ ($CI_{95\%} = 2,40-3,94$) Gesundheitsproblem erfasst mir GHQ-12 einher. Dieser Effekt bewährt sich bei Berücksichtigung von sowohl der relevanten Vorbedingungen Fachhochschulabschluss, Zugang zu Vorgesetzten und aktuelle negative Affektivität

(OR = 1,50; CI95% = 1,11-2,03), als auch der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer (OR = 1,40; CI95% = 1,04-1,92; Abb. 5.43).

Eine stärkere Chancenerhöhung lässt sich auf die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer zurückführen (OR = 6,61; CI95% = 4,30-10,18). Eine bedeutsame Chancenerhöhung bleibt auch unter Berücksichtigung der relevanten Vorbedingungen Zugang zu Vorgesetzten, aktuelle negative Affektivität und aktuelle positive Affektivität bestehen (OR = 2,65; CI95% = 1,53-4,28). Die Vorbedingungen für eine Indikation durch das LIPT31 zeigen keinen konfundierenden Einfluss, die Chancenerhöhung liegt nach Berücksichtigung das anderen Mobbing-Maßes bei OR = 2,41 (CI95% = 1,44-4,05; Abb. 5.44).

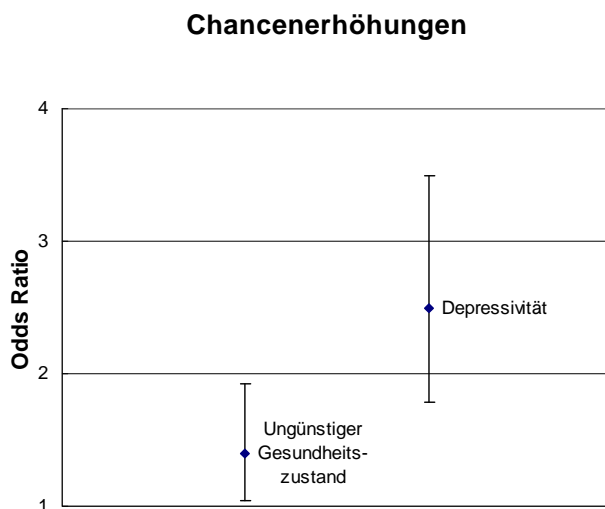


Abb. 5.43 Chancenerhöhung für einen ungünstigen allgemeinen Gesundheitsindex (GHQ12) und Depressivität bei vorliegender Indikation durch das LIPT31 bei männlichen Teilnehmern aus Organisation B

Mit einem Varianzparameter von $u_0 = 0,030$ besteht für kritische Depressivität ein bedeutsamer Unterschied zwischen den Abteilungen (CJ = 4,81; $p < 0,001$). Die Zusammenhänge mit den Mobbing-Maßen werden deshalb in Mehrebenenmodellen behandelt. Die Indikation durch das LIPT31 führt zu einer Chancenerhöhung von kritischer Depressivität von OR = 4,75 (CI95% = 3,81-5,93). Eine signifikante Chancenerhöhung bleibt erhalten, auch wenn die relevanten Vorbedingungen für die Indikation durch das LIPT31 in das Regressionsmodell eingeführt werden (OR = 2,67; CI95% = 1,91-3,73) und auch, wenn die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer als Prädiktor Berücksichtigung findet (OR = 2,49; CI95% = 1,78-3,49; Abb. 5.43).

Bei die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer als alleinigem Prädiktor ergibt sich eine erhebliche Chancenerhöhung für kritische Depressivität mit OR = 6,46 (CI95% = 4,09-10,22). Dieser Effekt besteht in abgeschwächtem Umfang auch bei Berücksichtigung der relevanten Vorbedingungen (OR = 2,52; CI95% = 1,44-4,41) und auch bei Verwendung der Indikation durch das LIPT31 im Modell (OR = 2,30; CI95% = 1,37-3,85; Abb. 5.44).

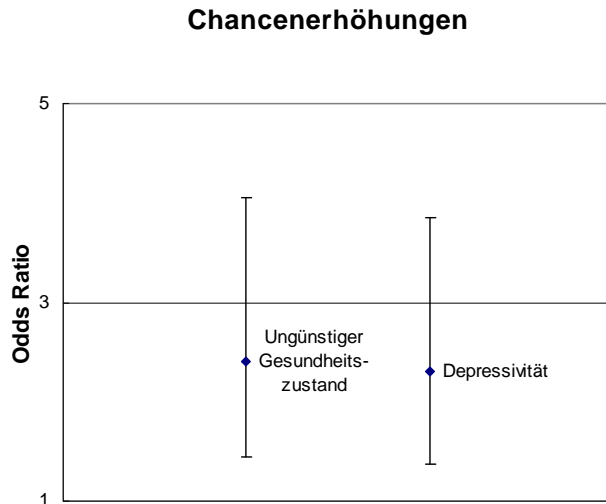


Abb. 5.44 Chancenerhöhung für einen ungünstigen allgemeinen Gesundheitsindex (GHQ12) und Depressivität bei vorliegender Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer bei männlichen Teilnehmern aus Organisation B

Für die drei Formen von Arbeitsmotivationsgefährdungen liegen keine bedeutsamen Effekte aufgrund der Abteilungszugehörigkeit vor. Die Untersuchung von Zusammenhängen erfolgt deshalb durch OLS-Regressionen.

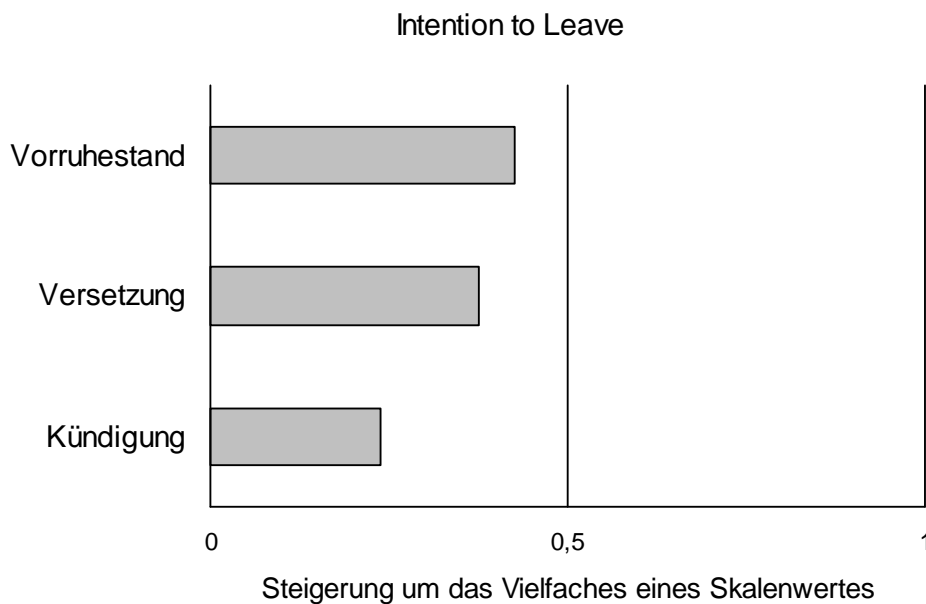


Abb. 5.45 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Indikation durch das LIPT31 (Regressionsgewichte b resp. γ) bei männlichen Teilnehmern aus Behörde B

Der Vorruhestand wird bei Befragten, die durch LIPT31 indiziert werden, verstärkt bedacht ($b_{LIPT31} = 0,822; p < 0,001$). Werden in den Vorhersagemodellen auch die entsprechenden Expositionsbedingungen als Prädiktoren benutzt, verringert sich die Vorhersageleistung der Indikation durch das LIPT31, der Effekt behält allerdings die statistische Bedeutsamkeit ($b_{LIPT31} = 0,427; p < 0,001$). Daran ändert sich durch die Einbeziehung der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer im Vorhersagemodell nichts wesentlich ($b_{LIPT31} = 0,426; p < 0,001$; Abb. 5.45).

Obwohl die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer als alleiniger Prädiktor in einem bedeutsamen Zusammenhang mit der Erwägung des Vorruhestandes zu stehen scheint ($b_{SD} = 0,798; p < 0,001$), kann bei Berücksichtigung der entsprechenden Vorbedingungen Zugang zu Vorgesetzten, aktuelle negative und positive Affektivität von einem solchen Effekt nicht die Rede sein. Offensichtlich handelt es sich hier um eine Konfundierung durch die Expositionsbedingungen.

Bei vorliegender Indikation durch das LIPT31 erhöht sich das Bedürfnis nach einer Versetzung in eine andere Abteilung durchschnittlich um nahezu einen Skalenwert ($b_{LIPT31} = 0,974; p < 0,001$). Unter Berücksichtigung der relevanten Vorbedingungen Fachhochschulabschluss, wahrgenommener Zugang zu Vorgesetzten und aktueller negativer Affektivität resultiert ein Steigungskoeffizient von $b_{LIPT31} = 0,454$ ($p < 0,001$). Auch bei zusätzlicher Verwendung von der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer besteht ein hochsignifikanter Zusammenhang von Indikation durch das LIPT31 mit dem Bedürfnis nach einer Versetzung ($b_{LIPT31} = 0,376; p < 0,001$; Abb. 5.45).

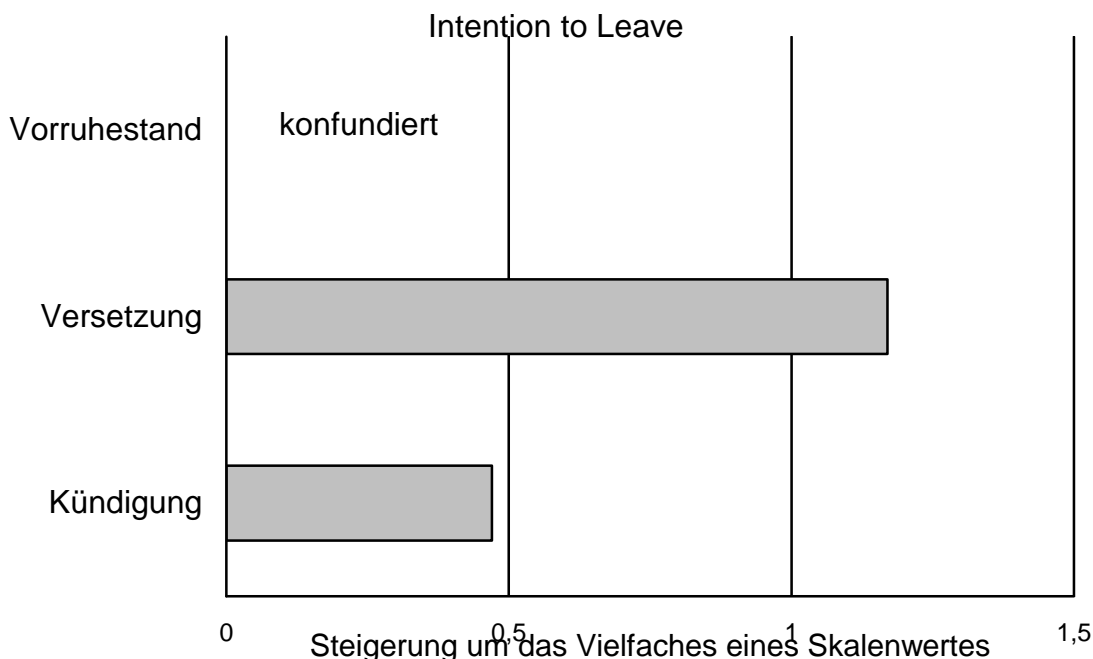


Abb. 5.46 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Selbstdeklaration (Regressionsgewichte b resp. γ) bei männlichen Teilnehmern aus Behörde B

Die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer als alleiniger Prädiktor steht ebenfalls in einem hoch bedeutsamen Zusammenhang mit der Versetzungsmotivation ($b_{SD} = 2,086$; $p < 0,001$). Demnach liegt bei sich selbst als Mobbing-Opfer bezeichnenden Teilnehmern das Bedürfnis, in einer anderen Abteilung arbeiten zu wollen, um durchschnittlich mehr als zwei Skalenwerte höher, als bei allen anderen Befragten. Dieser erhebliche Effekt wird bei Berücksichtigung der entsprechenden Vorbedingungen Zugang zu Vorgesetzten, aktuelle negative und aktuelle positive Affektivität zwar gedämpft, besteht aber trotzdem in einer zu erwartenden Erhöhung von über einem Skalenwert ($b_{SD} = 1,237$; $p < 0,001$). Die Beachtung des anderen Mobbing-Maßes LIPT31 im Modell verändert diesen Effekt lediglich geringfügig ($b_{SD} = 1,171$; $p < 0,001$; Abb. 5.46).

Das Ausmaß, in dem die Befragten eine Kündigung in Betracht ziehen, wird durch die Indikation durch das LIPT31 als alleiniger Prädiktor statistisch bedeutsam bestimmt ($b_{LIPT31} = 0,599$ $p < 0,001$). Ein Konfundierung dieses Zusammenhanges durch die entsprechenden Expositionsbedingungen liegt nicht vor, denn in einem entsprechenden Regressionsmodell liegt der Steigungskoeffizient bei $b_{LIPT31} = 0,270$ ($p < 0,001$). Die Berücksichtigung der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer ändert diesen Effekt nicht wesentlich ($b_{LIPT31} = 0,239$ $p < 0,001$; Abb. 5.45).

Wird allein die statistische Vorhersageleistung der Selbstdeklaration mit Blick auf die Kündigungsbereitschaft untersucht, dann ergibt sich ein hochsignifikanter Zusammenhang ($b_{SD} = 1,061$; $p < 0,001$), der sich auch unter Berücksichtigung relevanter Vorbedingungen ($b_{sd} = 0,541$; $p < 0,001$) und der Selbstdeklaration durch das LIPT31 ($b_{SD} = 0,470$; $p < 0,001$; Abb. 5.46) gegenüber der Konfundierungsvermutung bewährt.

Längsschnittliche Untersuchungen

Behörde A

Im Panel liegen zum ersten Messzeitpunkte unter den $N = 105$ Teilnehmern $N = 20$ Indikationen durch das LIPT31 vor. Bei Indikation durch das LIPT31 zum ersten Messzeitpunktes erhöht sich die Chance auf einen problematischen Gesundheitszustand (GHQ) zum zweiten Messzeitpunkt um $OR = 6,07$ ($CI_{95\%} 1,12-33,14$). Wird der Zugang zu Vorgesetzten als bedeutsame Vorbedingung für die Indikation durch das LIPT31 hinzugezogen, so bleibt dieser Zusammenhang erhalten ($OR = 5,74$; $CI_{95\%} 1,03-31,81$). Hinsichtlich kritischer Depressivität zum zweiten Messzeitpunkt ergibt sich ein ähnliches Bild. Die Chancenerhöhung liegt auch bei der Berücksichtigung der Vorbedingung bei $OR = 13,93$ ($CI_{95\%} 1,32-147,01$). Es bestehen außerdem Zusammenhänge der Indikation durch das LIPT31 aus dem ersten Messzeitpunkt mit dem Erwägen von Kündigung ($b_{LIPT_t1} = 1,56$; $p < 0,05$) und Versetzung ($b_{LIPT_t1} = 1,91$; $p < 0,001$). Ein Zusammenhang mit Überlegungen zum Vorruhestand besteht nicht.

Analysen zur Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer entfallen wegen zu geringer Fallzahlen ($N=6$ Angaben bei $N=105$ Fällen)

Behörde B, weibliche Teilnehmer

Für die Indikation durch das LIPT31 zum ersten Messzeitpunkt liegen im Panel N=10 Angaben aus N=93 Fällen vor.

Es besteht kein bedeutsamer Zusammenhang zwischen der Indikation durch das LIPT31 am ersten Messzeitpunkt und einem kritischen Gesundheitsstatus (GHQ) zum zweiten Messzeitpunkt.

Mit der kritischen Depressivität zum zweiten Messzeitpunkt liegt scheinbar ein Zusammenhang vor (OR = 4,53; CI95% = 1,164-17,60), der allerdings sich bei Berücksichtigung der Vorbedingungen allerdings als „unecht“ erweist. Die Beziehung ist insbesondere durch die aktuelle negative Affektivität konfundiert, die selbst in einem bedeutsamen direkten Zusammenhang mit der Depressivität zum zweiten Messzeitpunkt steht.

Bei den Einbußen der Arbeitsmotivation zum zweiten Messzeitpunkt bestehen jedoch gegenüber den Vorbedingungen bewährte Zusammenhänge (Vorruehstand $b_{LIPT_t1} = 1,31; p < 0,05$; Versetzung $b_{LIPT_t1} = 1,92; p < 0,01$; Kündigung $b_{LIPT_t1} = 1,20; p < 0,01$; Abb. 5.47)

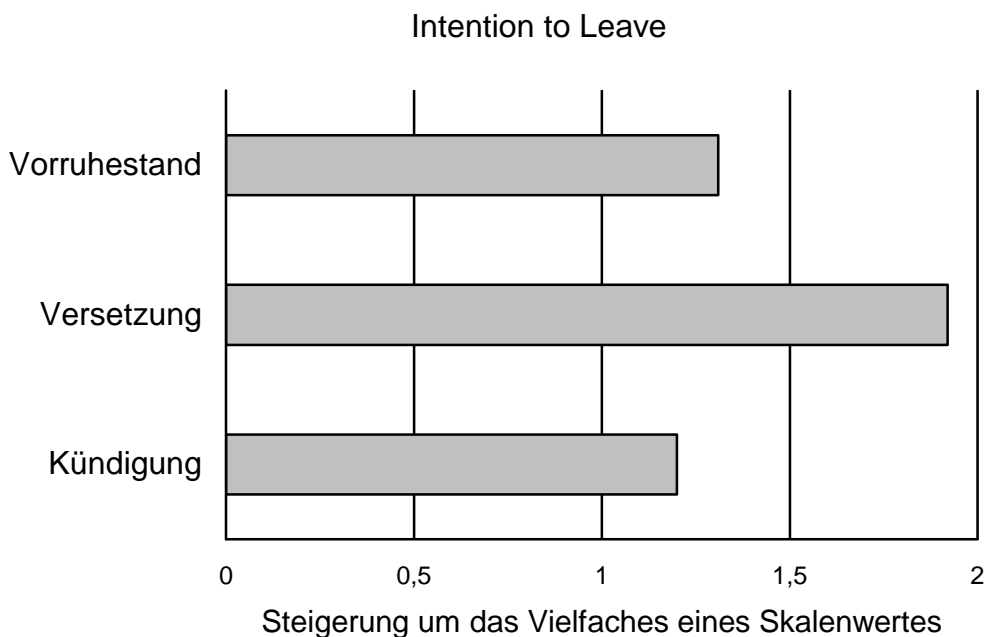


Abb. 5.47 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Selbstdeklaration (Regressionsgewichte b) bei weiblichen Teilnehmern aus Behörde B

Wegen der geringen Fallzahlen von Selbstdeklarationen als Mobbing-Opfer zum ersten Messzeitpunkt im Panel (N=2 Angaben bei N=93 Fällen), können in diesem Stratum keine aussagekräftigen Statistiken erstellt werden.

Behörde B, männliche Teilnehmer

Es liegen im Panel N=22 Indikation durch das LIPT31 zum ersten Messzeitpunkt bei N=125 Fällen vor. Der Zusammenhang mit einem kritischen Gesundheitszustand (GHQ) zum zweiten Messzeitpunkt besteht zunächst in einer Chancenerhöhung um $OR = 3,49$ ($CI_{95\%} = 1,12-10,93$), dieser erweist sich allerdings bei Verwendung der Vorbedingungen als „unecht“. Es besteht vielmehr ein direkter Zusammenhang von aktueller negativer Affektivität aus dem ersten Messzeitpunkt.

Mit kritischer Depressivität des zweiten Messzeitpunktes besteht kein bedeutsamer Effekt.

Auch die Zusammenhänge mit den drei Formen von Defiziten der Arbeitsmotivation zum zweiten Messzeitpunkt erweisen sich als durch Vorbedingungen für die Indikation durch das LIPT31 zum ersten Messzeitpunkt konfundiert.

Wegen der geringen Fallzahlen von Selbstdeklarationen als Mobbing-Opfer zum ersten Messzeitpunkt im Panel (N=4 Angaben bei N=125 Fällen), können in diesem Stratum keine aussagekräftigen Statistiken erstellt werden.

Zusammenhänge von Belastungen und Beanspruchungsfolgen

Die betrachteten Zusammenhänge der beiden Mobbing-Maße mit den fünf Indikatoren von Beanspruchungsfolgen erweisen mehrheitlich als statistisch bedeutsam und mehrheitlich als nicht durch relevante Vorbedingungen oder das jeweils andere Mobbing-Maß konfundiert.

Die Relationen stellen sich aber nicht in den drei Teilstichproben gleichartig dar. Allein für die Zusammenhänge in Bezug auf das Bedürfnis nach Versetzung in eine andere Abteilung lassen sich in allen drei Strata sehr ähnliche Effekte nachweisen (Tab. 5.15). Beide Mobbing-Maße leisten eigenständige Beiträge zur Vorhersage der Versetzungsbereitschaft. Die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer liefert hier in allen drei Teilstichproben stärkere Effekte als die Indikation durch das LIPT31.

Tab. 5.13 Einfluss der beiden Mobbing-Maße: Chancenerhöhung (OR) eines ungünstigen Gesundheitszustandes (GHQ-12), bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes

	Behörde A	Behörde B weibliche Teilnehmer	Behörde B männliche Teilnehmer
Indikation durch das LIPT31	1,70	konfundiert durch Vorbedingungen	1,40
Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer	konfundiert durch LIPT31	2,42	2,41

Wenn konfundierende Effekte beachtet werden müssen, so betrifft dies vor allem den Geltungsbereich für weibliche Teilnehmer aus Behörde B und den Gültigkeitsbereich der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer. Die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer erwies sich in allen drei Strata als nicht frei von Konfundierungseffekten durch die Indikation durch das LIPT31 (Tab. 5.13, Tab. 5.15, Tab. 5.17, Tab. 5.18).

Tab. 5.14 Einfluss der beiden Mobbing-Maße: Chancenerhöhung (OR) für einen kritischen Wert hinsichtlich Depressivität (BDI-V), bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes

	Behörde A	Behörde B weibliche Teilnehmer	Behörde B männliche Teilnehmer
Indikation durch das LIPT31	2,26	1,51	2,49
Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer	3,22	konfundiert durch LIPT31	2,30

Die Indikation durch das LIPT31 wird dagegen in keinem der untersuchten Fälle in ihrem Zusammenhang mit Beanspruchungsfolgen durch die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer konfundiert.

Bei weiblichen Teilnehmern aus Behörde B ergeben sich zunächst auf bivariater Ebene nachweisbare Zusammenhänge der Indikation durch das LIPT31 mit dem Indikator des allgemeinen Gesundheitszustandes (GHQ-12) und der Erwägung des

Vorruhestandes. Diese Zusammenhänge sind jedoch durch die Vorbedingungen der Belastungen konfundiert.

Tab. 5.15 Steigungskoeffizienten (b resp. γ) der beiden Mobbing-Maße zur Vorhersage der Bereitschaft zur Versetzung in eine andere Abteilung, bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes

	Behörde A	Behörde B weibliche Teilnehmer	Behörde B männliche Teilnehmer
Indikation durch das LIPT31	0,648	0,649	0,376
Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer	0,768	0,752	1,171

Für weibliche Teilnehmer der Behörde B liefert die Indikation durch das LIPT31 „unechte“ Effekte in der statistischen Vorhersage des Gesundheitszustandes und des Interesses am Vorruhestand (Tab. 5.13, Tab. 5.17). Nicht die Indikation durch das LIPT31, sondern ihre Vorbedingungen Zugang zu Vorgesetzten, aktuelle negative Affektivität und emotionale soziale Unterstützung weisen direkte Effekte mit den beiden Beanspruchungsfolgen auf.

Tab. 5.16 Steigungskoeffizienten (b resp. γ) der beiden Mobbing-Maße zur Vorhersage der Bereitschaft zur Kündigung, bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes

	Behörde A	Behörde B weibliche Teilnehmer	Behörde B männliche Teilnehmer
Indikation durch das LIPT31	0,281	0,452	0,239
Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer	0,831	konfundiert durch LIPT31	0,470

Tab. 5.17 Steigungskoeffizienten (b resp. γ) der beiden Mobbing-Maße zur Vorhersage der Bereitschaft zum Vorruhestand, bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes

	Behörde A	Behörde B weibliche Teilnehmer	Behörde B männliche Teilnehmer
Indikation durch das LIPT31	0,670	konfundiert durch Vorbedingungen	0,426
Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer	Konfundiert durch LIPT31	konfundiert durch Vorbedingungen	konfundiert durch Vorbedingungen

Im Panel erweisen sich die angenommenen Zusammenhänge wegen der geringen Umfänge der Teilstichproben als nicht stabil. Allein bei den Daten aus Behörde A lassen sich die im Querschnitt ermittelten Zusammenhänge von der Indikation durch das LIPT31 des ersten Messzeitpunktes mit Beanspruchungsfolgen des zweiten Messzeitpunktes wieder finden. Bei den weiblichen Teilnehmern in Behörde B ergeben sich allerdings Zusammenhänge über die Zeit von mindestens sechs Monaten hinsichtlich der Maßen der Arbeitsmotivation. Bei männlichen Teilnehmern der Behörde B finden sich zwar scheinbar auch die angenommenen Zusammenhänge, diese erweisen sich aber als „unecht“ und durch Vorbedingungen für die Indikation durch das LIPT31 des ersten Messzeitpunktes konfundiert. Als wesentliche konfundierende Variable, die mit den Beanspruchungsfolgen in direkter Beziehung zu stehen scheint, ist die aktuelle negative Affektivität der ersten Messzeitpunkte anzusehen (Tab. 5.18).

Tab. 5.18 Effekte der Indikation durch das LIPT31 des ersten Messzeitpunktes auf Beanspruchungsfolgen des zweiten Messzeitpunktes im Panel bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen

	Behörde A N = 105	Behörde B weibliche Teilnehmer N = 93	Behörde B männliche Teilnehmer N = 125
Ungünstiger Gesundheitszustand (GHQ)	OR = 5,74	n.s.	konfundiert durch negative Affektivität von t1
Depressivität (BDI-V)	OR = 13,93	konfundiert durch negative Affektivität von t1	n.s.
Erwägung Versetzung	$b_{LIPT_t1} = 1,91$	$b_{LIPT_t1} = 1,92$	konfundiert durch Vorbedingungen von t1
Erwägung Kündigung	$b_{LIPT_t1} = 1,56$	$b_{LIPT_t1} = 1,20$	konfundiert durch Vorbedingungen von t1
Erwägung Vorruhestand	n.s.	$b_{LIPT_t1} = 1,31$	konfundiert durch Vorbedingungen von t1

Aufgrund der unsicheren Datenlage in allen drei Teilstichproben können keine allgemeinen Aussagen über Zusammenhänge der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer für den zeitlichen Verlauf getroffen werden.

6 Zusammenfassung

Mit dieser Arbeit sollen Erkenntnisse über die Gültigkeit von zwei Messverfahren für Mobbing am Arbeitsplatz gewonnen werden. Untersucht wird hier zum einen die Indikation durch das „LEYMANN Inventory of Psychic Terrorization“ (LIPT31) und zum anderen die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer. Bei dem Fragebogen nach LEY-MANN handelt es sich um eine Liste von unsozialen Verhaltensweisen, für die angegeben werden soll, ob diese Verhaltensweisen erlebt wurden. Wenn Erlebnisse vorliegen, wird die Häufigkeit und Dauer dieser Erlebnisse erfasst. Die Selbstdeklaration beinhaltet die einfache direkte Frage, ob sich die Befragten selbst als Mobbing-Opfer fühlen.

Die beiden Umstände, dass sich Mobbing über die Zeit entwickelt und dass es sich um soziales Verhalten mit mindestens zwei Beteiligten handelt, stellen besondere Anforderungen an die Gestaltung einer empirischen Untersuchung von Mobbing. Hinzu kommt, dass nach bisherigem Forschungsstand allgemein eine Mobbing-Prävalenz von 3,5% unter Erwerbstätigen erwartet wird. Mobbing tritt demnach also nicht sehr häufig auf. Deshalb muss der empirische Zugang über eine hinreichend große Stichproben gesucht werden, um das Phänomen überhaupt statistisch erfassen zu können. Für verschiedene Berufsgruppen und Branchen liegen sehr unterschiedliche Mobbing-Risiken vor. Diese Komplikation muss bei Untersuchungen zu Mobbing berücksichtigt werden, zumal die Gründe für die Unterschiede bisher nicht erforscht sind. Aus diesen Charakteristiken von Mobbing ergeben sich die Merkmale der vorliegenden Studie. Bei zwei Landesbehörden aus unterschiedlichen Bundesländern mit insgesamt circa 12 640 Beschäftigten wurden Erwerbstätige einer Berufsgruppe in einer Online-Vollbefragung zu zwei Messzeitpunkten untersucht. Dabei ist die Abteilungszugehörigkeit miterfasst worden, so dass Aussagen zur sozialen Konstellation am Arbeitsplatz getroffen werden können. Teilgenommen haben 34% der Beschäftigten, so dass mit $N = 4312$ Personen das Ziel erreicht worden ist, eine hinreichend große Stichprobe zu erheben. Eine Einschränkung muss jedoch hinsichtlich der Teilnahme an allen beiden Messzeitpunkten festgestellt werden. Die Teilnahmequote beträgt mit $N=321$ 2,5% der Belegschaften. Der Umfang des erfassten Panels liegt somit unter den Erwartungen.

Insgesamt liegt in den Behörden hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit ein positiver Befund vor. Die Befragten differenzieren in ihren Einschätzungen zwischen der Zufriedenheit mit Blick auf die Arbeit allgemein, der Zufriedenheit mit Kollegen und der Zufriedenheit mit Vorgesetzten. Dabei liegt die Zufriedenheit mit Kollegen über der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit. Die Zufriedenheit mit Vorgesetzten fällt insgesamt am geringsten aus, der Erwartungswert liegt aber auch über der Skalenmitte.

Für die Gesamtstichprobe über beide Messzeitpunkte wird jeder fünfte Teilnehmer durch das LIPT31 als von Mobbing betroffen ausgewiesen. Im Gegensatz zu dieser relativ hohen Quote fühlen sich jedoch lediglich durchschnittlich 4% der Befragten als Mobbing-Opfer. Beide Methoden weisen aber bei nur 2,6% der Stichprobe übereinstimmend eine Mobbing-Problematik aus und führen also zu unterschiedlichen Ergebnissen. Dieser Unterschied kann nicht allein durch eine höhere Spezifität der Selbstdeklaration erklärt werden. Denn mehr als die Hälfte der Befragten, die sich selbst als Mobbing-Opfer fühlen, haben keine Indikation durch das LIPT31. Dieser Mangel an Überschneidung wird auch vor dem Hintergrund der vorgefundenen laten-

ten Struktur des LIPT31 deutlich. Unter Anwendung der Aggressionstheorie von BUSS (1960) sind die einzelnen Items des LIPT31 anhand der Merkmale direkte, indirekte, aktive, passive und körperliche Aggression rekategorisiert worden. Daraus lassen sich nach einer Modellierung im Rahmen einer latenten Klassenanalyse vier Klassen von Mobbing-Betroffenen erkennen. Bei den beiden frequenzstärksten Klassen, die zwei Drittel der indizierten Personen umfassen, besteht dabei eine Chancenverringerng um mehr als das Doppelte dafür, dass diese Befragungsteilnehmer sich auch als Mobbing-Opfer sehen. Charakteristisch für diese beiden Klassen ist es nun, dass die Befragten keine Erlebnisse von indirekten Aggressionen berichten. Sie erleben zwar gegen sich gerichtete Aggressionen, bei denen ihnen aber diejenigen Personen, von denen diese Handlungen ausgehen, bekannt sind. Wenn aber indirekte Aggressionen erlebt werden, ergibt sich keine Chancenverringerng, sondern für eine Klasse von Befragten eine erhebliche Chancenerhöhung, sich selbst als Mobbing-Opfer zu sehen. Das ist aber lediglich für jeden zehnten Befragten mit Indikation durch das LIPT31 der Fall. Nach BUSS haben indirekte Aggressionen für einen Aggressor den Vorteil, dass er für seine Handlung nicht verantwortlich gemacht werden kann. Das ist beispielsweise der Fall, wenn jemand Gerüchte über einen Kollegen verbreitet. Der Urheber eines Gerüchtes ist für das Ziel der Nachrede in der Regel nicht erkennbar. Eine Gegenmaßnahme ist schwer zu treffen, da der Urheber des Gerüchtes selbst kein Ziel abgibt. Diese Konstellation entspricht der Vorstellung von EINARSEN und RAKNES (1991), NIEDL (1995) und LEYMANN (2002), dass Mobbing einen einseitigen Konflikt darstellt, demgegenüber Betroffene hilflos sind und sich nicht wehren können. Einen weiteren wesentlichen Aspekt für die Chancenerhöhung der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer stellt die Anzahl von unterschiedlichen Aggressionsformen dar. Neben indirekten Aggressionen besteht für die Mitglieder der Klasse mit erheblicher Chancenerhöhung der Selbstdeklaration eine teilweise an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit, alle vier weiteren Aggressionsformen ebenfalls erlebt zu haben. Das entspricht der Vorstellung, dass es als Ergebnis eines Mobbing-Prozesses zu einer regelrechten Entfaltung kommen kann.

Die Chancen für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer verringern sich nicht, wenn im LIPT31 Erlebnisse berichtet werden, die Hilflosigkeit implizieren. Die Chancen erhöhen sich dann deutlich, wenn die fünf unterschiedlichen Aggressionsformen nach BUSS eine hohe Auftretenswahrscheinlichkeit haben. Die Chancen sind dagegen deutlich verringert, sobald keine indirekten Aggressionen erlebt werden. Vor diesen verschiedenen Effekten indirekter Aggression erscheint es so, dass die beiden Methoden, LIPT31 und Selbstdeklaration qualitativ unterschiedliche Messgegenstände haben und somit unterschiedliche Konstrukte darstellen, obwohl es Überschneidungen zwischen diesen gibt. Um diese Vermutung zu prüfen, wird ein dreigliedriges Erklärungsmodell zu Exposition, Belastung und Beanspruchungsfolgen verwendet. Für fünf Gruppen von Vorbedingungen werden Zusammenhänge mit dem Belastungserleben angenommen. Für die sowohl mit der Indikation durch das LIPT31 und als auch mit der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer erfasste Belastung werden wiederum Korrelationen mit Beanspruchungsfolgen erwartet. Die fünf Gruppen von Vorbedingungen sind 1) soziodemographische Merkmale, 2) Merkmale der Tätigkeit, 3) affektive Zustände und emotionsbezogene Persönlichkeitsmerkmale, 4) persönliche Überzeugungen und 5) als mögliche Vorbelastungen kritische Lebensereignisse. Als Beanspruchungsfolgen werden der allgemeine Gesundheitszustand, Depressivität und drei Defizite in der Arbeitsmotivation betrachtet.

Bisherige Darstellungen fokussieren auf Unterschieden zwischen verschiedenen Berufsgruppen und Branchen. Obwohl die Teilnehmer dieser Studie einer Berufsgruppe und die beiden Landesbehörden einer Branche angehören, ergibt sich ein Unterschied im Auftreten von Mobbing zwischen den beiden Behörden. Das eröffnet die Frage, wie viel Varianz im Hinblick auf Mobbing innerhalb von Branchen allgemein vorliegt und in welchem Verhältnis die Unterschiede innerhalb von Branchen zu den bekannten Unterschieden zwischen Branchen stehen. Nur wenn sich die Unterschiede zwischen den Branchen in Relation zur Variabilität innerhalb der Branchen als bedeutsam erweisen, wäre es sinnvoll und für das Verständnis von Mobbing Ziel führend, Branchenunterschiede zu betrachten. Wegen des gefundenen Unterschiedes ist hier die Datenanalyse für die beiden Behörden getrennt vorgenommen worden.

Ein Alterseffekt konnte in Bezug auf die Mobbing-Maße nicht gefunden werden. Vermutlich liegt dies an der besonderen Altersstruktur der Stichproben. In beiden Behörden ist sowohl die jüngere Kohorte mit um 20jährigen und auch die Kohorte mit Beschäftigten älter als 60 Jahre sehr gering besetzt. Gerade aber in diesen Alterskohorten fanden beispielsweise MESCHKUTAT, STACKELBECK und LANGENHOFF (2002) ein erhöhtes Risiko für Mobbing. Der Grund für die Unterbesetzung der kritischen Alterskohorten mag in haushaltsbedingtem Personalrückbau liegen. Neueinstellungen von jüngeren Mitarbeitern wurden in den letzten Jahren ausgesetzt und angebotene Vorruhestandsregelungen von älteren Mitarbeitern angenommen. Vor diesem Hintergrund lässt sich an den vorliegenden Daten der berichtete Zusammenhang von Alter und Mobbing eigentlich nicht prüfen.

Für Frauen ist bisher in einer Reihe von Studien mehrfach ein erhöhtes Mobbing-Risiko festgestellt worden. Dieses erhöhte Risiko findet sich in Behörde A nicht. In Behörde B ergibt sich dagegen eine um das Eineinhalbfache erhöhte Chance der Mobbing-Indikation für männliche Befragungsteilnehmer. Diese Umkehrung Effektrichtung im Gegensatz zur Literatur, in Behörde B haben nicht Frauen sondern vielmehr Männer eine erhöhte Mobbing-Rate, liegt sowohl für die Indikation durch das LIPT31 als auch für die Selbstdeklaration vor. Aufgrund dieses Unterschiedes ist für die Daten der Behörde B eine weitere Stratifizierung anhand des Geschlechts der Teilnehmer vorgenommen worden. Die Analysen beziehen sich somit auf drei Teildatensätze: 1) Daten aus Behörde A, 2) Daten für weibliche Teilnehmer der Behörde B und 3) Daten für männliche Teilnehmer der Behörde B.

Die Überprüfung von Zusammenhangsannahmen von Vorbedingungen und Belastung durch Mobbing ergibt in den Teildatensätzen zum Teil ähnliche Ergebnisse, aber auch eine Reihe von Unterschieden. Eine wesentliche Gemeinsamkeit liegt in den vorliegenden Abteilungseffekten. Sowohl bei der Indikation durch das LIPT31 als auch für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer liegen Abteilungseffekte vor. In bestimmten Abteilungen liegen überzufällige Häufungen von Angaben vor. Das ist so zu verstehen, dass unterschiedliche Personen in gleicher Arbeitssituation ähnliche oder gleiche Sachverhalte berichten, die auf Mobbing hinweisen, oder zu demselben Urteil kommen, dass sie Mobbing-Opfer sind. Diese Konkordanz belegt, dass die Einschätzungen der Befragten keinen rein subjektiven Charakter tragen, sondern vielmehr durch die parallelen Angaben jeweils direkter Kollegen eine objektivierende Bestätigung erfahren. Die Unterschiede zwischen den Abteilungen verweisen außerdem auf Arbeitsgruppen als primäre mobbing-relevante soziale Strukturen. Globale Merkmale der Organisation wie beispielsweise die Unternehmenskultur scheinen vor

diesem Befund keinen direkten Einfluss zu haben. Indirekte Zusammenhänge sind deshalb aber auch nicht ausgeschlossen.

Bei den bedeutsamen Vorbedingungen für die beiden Belastungsindikatoren ergeben sich Überschneidungen über die drei betrachteten Teilstichproben. Als Tätigkeitsmerkmal lässt sich mehrfach der Zugang zu Vorgesetzten als Chancen verringern- des Merkmal identifizieren. Eine erhöhte negative Affektivität geht dagegen mit Chancenerhöhung einher. Bei diesem Merkmal der persönlichen Ausstattung liegen die stärksten Zusammenhänge vor. Kritische Lebensereignisse wie Scheidung oder Umzug ergeben keine Effekte. Diese Gemeinsamkeiten werden bei der Indikation durch das LIPT31 deutlicher als bei der Selbstdeklaration. Unterschiede liegen beim LIPT31 bei persönlichen Überzeugungen als Verringerung der Chance zur Indikation vor. In der Behörde A erweist sich instrumentelle soziale Unterstützung als bedeut- sam, bei den weiblichen Teilnehmern der Behörde dagegen emotionale soziale Un- terstützung. Als bedeutsame Vorbedingungen können Aspekte des Führungsverhal- tens, aber auch des emotionalen Befindens und persönlicher Überzeugung zur so- zialen Unterstützung angesehen werden. Die höchsten Chancen für eine Mobbing- Indikation durch das LIPT31 bestehen dann, wenn 1) der Vorgesetzte in Entschei- dungen, die seine Nachgeordneten betreffen, nicht hinreichend einbezieht und nicht gesprächsbereit für Probleme erscheint, 2) die Mitarbeiter Angst empfinden, sich ge- reizt und nervös fühlen und darüber hinaus 3) nicht davon überzeugt sind, auf hinrei- chende soziale Unterstützung zurückgreifen zu können.

Für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer kann bei Behörde A lediglich der Zu- gang zu Vorgesetzten als bedeutsame Vorbedingung ausgewiesen werden. Bei den weiblichen Teilnehmern ist es allein negative Affektivität. Für die männlichen Teil- nehmer aus Behörde B lassen sich sowohl der Zugang zu Vorgesetzten als auch ne- gative Affektivität als bedeutsame Vorbedingungen zeigen. Hinzu tritt dort als weite- rer Chancen verringern- der Umstand eine erhöhte positive Affektivität auf, die sich als Konzentration und freudiges Engagement darstellt.

Der zeitliche Verlauf kann leider nur mit Daten der Behörde B untersucht werden, weil die geringe Anzahl von Indikation im Panel bei Behörde A sich statistischer Be- trachtungen entziehen. Dasselbe muss leider auch für die Selbstdeklaration in allen drei Strata festgestellt werden, deshalb können dafür leider keine Ergebnisse be- sprochen werden.

Bei weiblichen Teilnehmern aus Behörde B erweist sich negative Affektivität zum ers- ten Messzeitpunkt als bedeutsame Vorbedingung für die Indikation durch das LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt. Bei den Männern dieser Behörde scheint es ähnlich zu sein, aber wenn auch noch die Indikation durch das LIPT31 zum ersten Messzeit- punkt berücksichtigt wird, erweist sich Stabilität des LIPT31 als der wesentliche Ef- fekt, die zunächst sichtbar gewordene Chancenerhöhung durch negative Affektivität scheint demnach ein Artefakt zu sein. In diesem Sinne ergibt sich auch kein Zusam- menhang, wenn allein die Befragten untersucht werden, die zum ersten Messzeit- punkt keine Indikation aufwiesen. Eine Exploration mit allen möglichen Vorbedingun- gen ergibt schließlich eine Chancenverringern- gung für die Indikation durch das LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt in Abhängigkeit von erhöhter positiver Affektivität und von enger Zusammenarbeit mit Kollegen ein halbes Jahr vorher. Der letztere Effekt steht allerdings im Widerspruch zu einem Befund der Querschnittsanalysen. Bei Be-

hörde A ergibt sich eine Chancenerhöhung für die Indikation durch das LIPT31, wenn eng mit Kollegen zusammen gearbeitet wird. Tätigkeitsbedingte Kooperation unter Kollegen kann somit sowohl zu bedeutsamen Chancenerhöhungen als auch -verringeringen der Mobbing-Indikation führen.

In den Untersuchungen von Beziehungen der Mobbing-Maßen mit Beanspruchungsfolgen bewähren sich für das LIPT31 die Mehrzahl der Zusammenhänge gegenüber einer Konfundierung durch Vorbedingungen und einer Konfundierung durch das jeweils andere Mobbing-Maß. Für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer stellen sich die Zusammenhänge nicht so günstig dar. Eine Reihe von eigentlich erwarteten Zusammenhängen lassen sich nicht belegen, oder diese sind durch andere Merkmale konfundiert. Wenn allerdings Zusammenhänge mit Beanspruchungsfolgen vorliegen und diese sich auch als „echt“ erweisen, dann liegen stärkere Effekte bei Selbstbezeichnung vor als bei der Indikation durch das LIPT31. Diese Konstellation ergibt sich bei drei Formen Beanspruchungsfolgen: der Bereitschaft zur Versetzung in eine andere Abteilung, beim allgemeinen Gesundheitsstatus (GHQ) und vor allem bei kritischer Depressivität.

Die Annahmen aus dem gewählten Erklärungsmodell über Vorbedingungen, Belastung und Beanspruchungsfolgen lassen sich aber mit dem LIPT31 umfassender erhärten als mit der Selbstdeklaration. Allerdings weist die Selbstdeklaration höhere Zusammenhänge mit für die jeweils betroffene Person weit reichenden Beanspruchungsfolgen allgemeine Gesundheit und Depressivität auf. Die gefundene latente Struktur LIPT31 enthält aber eine Klasse, die in einem hohen Zusammenhang mit der Selbstdeklaration steht. Deshalb scheint die Selbstdeklaration eigentlich keine über die im LIPT31 bereits enthaltenen Informationen hinsichtlich Mobbing zu erheben. Trotzdem kann es vorteilhaft sein, bei der Vermutung eines ungünstigen Mobbing-Verlaufes die einfache Frage nach der Selbsteinschätzung zur Überprüfung zu stellen. Für die Weiterentwicklung des Konstruktes Mobbing sind allerdings von der Selbstdeklaration keine Beiträge zu erwarten.

7 Ausblick

Im Rahmen des Erklärungsmodells über Vorbedingungen, Belastung und Beanspruchungsfolgen lassen sich eine Reihe von Zusammenhängen erkennen, die für die beiden betrachteten Erhebungsinstrumente von Mobbing als Maße eines validen Konstruktes sprechen. Durch die Stratifizierung der Stichprobe und die schrittweise Auswertung konnten unterschiedliche Blickwinkel eingenommen werden. Dadurch sind mehrfach sehr ähnliche Zusammenhänge sichtbar geworden.

1. Mobbing ist eine Erscheinung in Abteilungen.

Dieser Umstand ist von vornherein Bestandteil der Konzeption des Konstruktes Mobbing gewesen. In dieser Studie kann das nun empirisch gezeigt werden. Dieser empirische Beleg, dass es sich tatsächlich um ein Gruppenphänomen handelt, eröffnet die Möglichkeit der Behandlung des Gegenstandes im Rahmen sozialpsychologischer Theorien zur Kleingruppe. So können aus der Theorie des Realistischen Gruppenkonfliktes Hypothesen dazu entwickelt werden, ob sich hinter Mobbing Ressourcenkonflikte verstecken. Die Soziale Identitätstheorie kann Hypothesen dazu liefern, ob Mobbing das Ergebnis um Bemühungen von Gruppenmitgliedern um eine Erhöhung des Gruppenzusammenhaltes darstellt, das letztlich ihrem Selbstwert dient. Bei der Überprüfung derartiger Hypothesen empfiehlt es sich, nicht nur Befragungen als eine Methode anzuwenden, sondern vielmehr entsprechende experimentelle Designs für das sozialpsychologische Labor zu entwickeln.

2. Mobbing-Betroffene berichten ungünstiges emotionales Befinden.

Nervosität und Gereiztheit korrelieren bei Betroffenen nicht nur im Querschnitt hoch mit Mobbing, dieses emotionale Befinden lässt sich auch im Längsschnitt als Vorbedingung für Mobbing belegen. Das bedeutet, dass auch Merkmale der persönlichen Ausstattung auf Seiten der Betroffenen für das Verständnis von Mobbing Berücksichtigung finden müssen. Es ist zwar bekannt, dass negative Affektivität in etwa dem Persönlichkeitsmerkmal emotionale Instabilität (Neurotizismus) entspricht, bei den gefundenen Zusammenhängen handelt es sich aber in erster Linie um Zustände (states) und nicht um zeitlich überdauernde Merkmale (traits). Die Gründe für dieses Befinden konnten in dieser Studie nicht aufgeklärt werden. Als mögliche Ursachen fallen kritische Lebensereignisse wie Scheidung, Umzug, Arbeitsplatzwechsel und der Todesfälle im näheren sozialen Umfeld jedoch aus. Die emotionale Verstimmung kann allerdings durch eine Reihe von Alltagsschwierigkeiten bedingt sein, die nicht angemessen bewältigt werden. Um dies zu überprüfen, sollten spezifische Hypothesen aus der transaktionalen Stresstheorie für Folgeuntersuchungen abgeleitet werden.

3. Mobbing tritt bei partizipativem Führungsstil der Vorgesetzten selten auf.

Partizipativer Führungsstil wird in dieser Studie als Zugänglichkeit von Vorgesetzten im Rahmen der Tätigkeitsbeschreibung erfasst. Das umfasst das Mitspracherecht der Nachgeordneten bei Entscheidungen, die sie selbst betreffen und die allgemeine Gesprächsbereitschaft der Vorgesetzten. Dieses Führungsverhalten steht dem Konzept des Führungsstils consideration nahe. Von diesem Führungsstil ist bekannt, dass mit ihm eine höhere Arbeitszufriedenheit einher geht und dass er für bestimmte Aufgabenstellungen und Situationen von Organisationen den effizientesten Führungsstil darstellt. Den Ansatzpunkt dafür liefert die Erhöhung der Arbeitsmotivation. Wenn jedoch kein partizipativer Führungsstil gepflegt wird, so scheint sich damit die Chance für Mobbing zu erhöhen. Dieser Umstand und die oben beschriebene Bindung von Mobbing an Abteilungen unterstreichen die besondere Rolle, die Führung für Mobbing inne hat. Letztlich ist dabei auch auf die bestehende Fürsorgepflicht Vorgesetzter für ihre Mitarbeiter hinzuweisen.

Gegenwärtig stellt der Human Resource Ansatz das dominante Konzept für Führungstätigkeiten dar. Schlagworte aus diesem Bereich sind unter anderem charismatische oder transformationale Führung. Diese Techniken zielen vor allem auf die Motivation von Organisationsmitgliedern. Historisch gesehen geht die Beschäftigung mit dem Phänomen Mobbing mit dem Aufkommen des Human Resource Ansatzes einher. Zu klären ist, ob die konsequente Verfolgung dieses Ansatzes förderlich für die Prävention von Mobbing ist.

4. Es lassen sich unterschiedliche Typen von Mobbing nachweisen.

Die Rekonstruktion des LIPT31 im Licht der Aggressionstheorie von BUSS (1960) führt zu einer Klassifikation von Mobbing-Erlebnissen anhand des gemeinsamen Auftretens von bestimmten aggressiven Handlungen. Für diese Klassen ist eine unterschiedliche Auftretenswahrscheinlichkeit in verschiedenen Organisationen denkbar. Wenn sich für Organisationen spezifische Profile für diese Typen nachweisen lassen, so kann ein neues Konstrukt als Gegenstück des Konzeptes Unternehmenskultur als „Unternehmensunkultur“ aufgestellt werden. Im Gegensatz zur Unternehmenskultur, die mit Werthaltungen eher situationsübergreifende Regeln des Umgang der Organisationsmitglieder erfasst, würde die „Unternehmensunkultur“ konkrete, systematisch auftretende, aber unerwünschte Verhaltensweisen abbilden. Auf dieser konkreten Handlungsebene wäre ein so gegebener Befund die Grundlage für konkrete Interventionen und Prävention. Für diese Interventionen kann sich die Erweiterung durch Hypothesen aus Aggressionstheorien als fruchtbar erweisen. Bisher wurde bei Mobbing noch nicht die Unterscheidung zwischen instrumenteller und feindseliger Aggression berücksichtigt. Diese Unterscheidung bezieht sich auf die Konsequenzen aggressiven Verhaltens für den Aggressor. Liegt das Motiv des aggressiven Verhaltens wie bei der feindseligen Aggression im Verhalten selbst, oder sind die Konsequenzen der Aggression das Motiv des Aggressors? Beide Formen lassen sich auch an den begleitenden Gefühlen wie Ärger und damit der Kontrollierbarkeit unterscheiden. Instrumentelle Aggression ließe sich dadurch unterbinden, dass erwartete Kon-

sequenzen durch das Verhalten nicht erreicht werden können. Feindselige, also gefühlsbegleitete Aggression, unterliegt dagegen geringeren Kontrollmöglichkeiten und lässt sich deshalb vermutlich schlechter präventiv behandeln. Weitere Hypothesen können der Theorie verbaler Ausgrenzung nach GRAUMANN (1998) entnommen werden. Diese Theorie sieht drei Funktionen der Ausgrenzung von Gruppenmitgliedern in der Abwertung, Ausgrenzung und Fixierung dieses Zustandes von Ausgrenzung und Abwertung. Die Theorie von Graumann bietet übrigens ein Bindeglied zur oben benannten Sozialen Identitätstheorie.

5. Mobbing steht im ungünstigen Zusammenhang mit allgemeiner und psychischer Gesundheit und auch der Arbeitsmotivation.

Die erwarteten Zusammenhänge von Belastung durch Mobbing mit Beanspruchungsfolgen lassen sich für die Gesundheit und Defizite der Arbeitsmotivation belegen. Allerdings ist das Bild weniger klar für den zeitlichen Verlauf.

Ein wichtiges Nebenergebnis der Studie stellt die unerwartet hohe Rate von Depressivität in der Stichprobe dar. Unter den Nicht-Infektionskrankheiten besteht durch Depressionen neben Herz-Kreislauf-Erkrankung, Erkrankungen des Muskel- und Skelettsapparates und Krebserkrankungen eines der großen gesundheitlichen Risiken (WHO, 2005). Im Gegensatz zu den anderen drei Krankheitsgruppen bestehen für Depression bisher aber noch keine klaren Erkenntnisse über konkrete Ursachen, die eine Prävention für Depression begründen können. Vor allem kommt es in der Regel erst dann zu einer Diagnose, wenn die Krankheit bereits einen ungünstigen Verlauf genommen hat. Eine Früherkennung von Depression ist bisher nicht möglich. Diese Gefährdung psychischer Gesundheit steht nun in einem bedeutsamen Zusammenhang mit Mobbing. Zu prüfen wäre vor diesem Hintergrund, ob Mobbing-Maße Hinweise auf eine mögliche Depression im Sinne eines Screenings geben können. Diese Überlegung ist ausdrücklich frei von einer Kausalannahme. Offensichtlich stellt es aber eine schwere Herausforderung dar, sich in einer Mobbing-Situation wegen der Dauer, Häufigkeit und Einseitigkeit des Konfliktes zu behaupten. Sollte sich eine Depression anbahnen, so muss dann für Personen in Mobbing-Situation angenommen werden, dass Mobbing eine noch größere Herausforderung darstellt und es ihnen deshalb vielleicht nicht gelingt, die Situation von sich aus aufzulösen. Diese Einschränkung, sich aus einem sozialen Konflikt zu befreien, kann ein früher Hinweis auf eine beginnende depressive Episode sein, die sich möglicherweise unabhängig und parallel zum Mobbing-Erleben entwickelt.

Aus diesen fünf Gründen kann Mobbing als bedeutsames Konstrukt angesehen werden, für dessen Entwicklung jedoch weiterer Forschungsbedarf unter Berücksichtigung sozialpsychologischer Theorien besteht. Außerdem besteht Entwicklungsbedarf von konkreten Präventionen und auch die Anwendung des Konstruktes in anderen Bereichen wie der Gesundheitsprävention ist zu prüfen.

Literaturverzeichnis

- Abraham, R. (1998). Emotional dissonance in organizations: antecedents, consequences, and moderators. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 124 (2)
- Amason, A.C. (1996). Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management groups. *Academy of Management Journal*. 39.
- APA: American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. (DSM IV)*. Washington D.C.: APA
- Björkqvist, K. und Östermann (1992). The Work-harassment Skala (bitte den genauen Titel noch einmal nachschauen: Work Harassment Scale). In: Åbo Akademi University. Vasa
- Brodsky, C.M (1976). *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books, DC Heath and Company.
- Bundesarbeitsgericht (2007). *Jahresbericht 2007*. Erfurt: Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts.
- Carver, C. (2006). Approach, Avoidance, and the Self-Regulation of Affect and Action. *Motivation and Emotion*, 30, 105-110.
- Carver, C. (2008). An evolving perspective on affects and self-regulation. Talk at XXIX International Congress of Psychology, Berlin, 25.7.2008.
- Cassitto, M.G., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C. & Gonik, V. (2003). *Raising Awareness of Psychological Harassment at Work*. Geneva: World Health Organization.
- Cox, T. (1993). *Stress research and stress management: Putting theory to work*. Sudbury: HSE Books.
- Cox, T. & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work stress: theory and practice. In J. Wilson and N. Corlett (Eds.) *The Evaluation of Human Work: A Practical Ergonomics Methodology*. London: Taylor & Francis.
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper (Eds.) *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley & Sons.
- Cox, T. & Griffiths, A. (2002). Monitoring the changing organization of work: a commentary. *Social and Preventive Medicine*, 47, 354-355.

- Cox, T., Griffiths, A., Barlow, C., Randall, R. Thomson, T. & Rial-González, E. (2000). Organisational interventions for work stress: A risk management approach. Sudbury: HSE Books.
- Cox, T., Leka, S., Ivanov, I. & Kortum, E. (2004). Work, employment and mental health in Europe. *Work & Stress*, 18 (2), 1-7.
- Cox, T., Griffiths, A. und Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on work-related Stress. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cropanzano R., James, K. & Konovsky, M.A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (6)
- De Dreu, C.K.W. & Van dVliert (Hrsg. 1997). Using conflict in organizations. London: Sage.
- De Dreu, C.K.W., Van Dierendonck, D. & De Best-Waldhober, M. (2002). Conflict at work and individual wellbeeing. In: M. Schabracq, J.A.M. Winnibust & C.L. Coopers (Hrsg.) *The Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley.
- De Dreu, C.K.W., & Weingart, L.R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88, Seiten 741-749.
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2006) <http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/diagnosen/icd10/htmlamtl2006/fr-icd.htm>
- Dilling, H., Mombour, W. & Schmidt, M.H. (1993). Internationale Klassifikation psychischer Störungen: ICD 10, Kapitel V (F); Klinisch-diagnostische Leitlinien. Weltgesundheitsorganisation. Bern: Huber.
- Dyregrov, A., Gupta, L., Gjestad, R. & Mukanohele, E. (2000). Trauma exposure and psychological reactions to genocide among Rwandan children. *Journal of Traumatic stress* , 13
- Dyregrov, A., Gupta, L., Gjestad, R. & Raundalen, M. (2002). Children exposed to warfare: a longitudinal study. *Journal of Traumatic stress* , 15..
- Dunckel, H. und Semmer, N. (1987). Stressbezogene Arbeitsanalyse: Ein Instrument zur Abschätzung von Belastungsschwerpunkten in Industriebetriebe. In: K. Sonntag (Hrsg.) *Arbeitsanalyse und Technikentwicklung*. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower* , 20 (1/2)

- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4 (5).
- Einarsen, S. und Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, Validation and Revision of Bullying at Work. (10. European Congress on Work and Organizational Psychology. Prague).
- Einarsen, S. und Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*. 12, 247-263.
- Einarsen, S. und Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work. In: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. (Hrsg.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. London/New York: Taylor and Francis.
- Esser, A. und Wolmerath, M. (2003, erste Auflage 1997). *Mobbing. Der Ratgeber für betroffene und ihre Interessenvertretung*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002a). Facts Sheets 23: Mobbing. [http:// agency.osha.eu.int](http://agency.osha.eu.int).
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002b). *How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Fourth European Working Condition Survey*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
- Franke, W. (2004). Sozialmedizinische Begutachtung von Patienten mit Mobbing-Erfahrungen in der psychosomatischen Rehabilitation. In: Schwickerath, J., Carls, W., Zielke, M., Hackhausen, W. (Hrsg.) (2004) *Mobbing am Arbeitsplatz*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Frese, M. (1981). Arbeit und psychische Störungen. In: Baumann, U., Berbalk, H. und Seidenstücker, G. (Hrsg.) *Klinische Psychologie – Trends in Forschung und Praxis*, Bd. 4. Bern: Huber Verlag.
- Frese, M. (1985). Stress at Work and Psychosomatic Complaints: A Causal Interpretation. In: *Journal of Applied Psychology*, 70, S. 314-328.

- Frese, M. und Zapf, D. (1987). Eine Skala zur Erfassung von Sozialen Stressoren am Arbeitsplatz. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 41, 134-141.
- Graumann, C.F. (1998). Verbal Discrimination: A Neglected Chapter in Social Psychology of Aggression. Journal for the Theorie of Social Behavior. 28(1), 41-61.
- Glasl, F. (1997, erste Auflage 1980). Konfliktmanagement. Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben.
- Glasl, F. (2003). Konfliktmanagement. In: Auhagen, A.E. und Bierhoff (Hrsg.) Angewandte Sozialpsychologie. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz Verlag.
- Greif, S. (1991) Stress in der Arbeit: Einführung und Grundbegriffe. In: Greif, S. Bamberg, E., Semmer, N. (Hrsg.) Psychischer Stress am Arbeitsplatz. Göttingen: Hogrefe.
- Groeblinghoff, D. & Becker, D. (1996). A case study on mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 277-294.
- Groß, C. (2004). Soziale Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz – eine Tagebuchstudie. Dissertation. Frankfurt am Main: Johann Wolfgang Goethe Universität, Institut für Psychologie.
- Harnois, G. und Gabriel, P. (2000). Mental health and work: Impact, issues and good practices. Geneva: World Health Organization.
- Heinitz, K. (2006). Assessing the validity of the Multifactor Leadership Questionnaire: Discussing new approaches to leadership. Dissertation, Freie Universität Berlin. http://www.diss.fu-berlin.de/diss/receive/FUDISS_thesis_000000001975
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Hrg.) International review of industrial and organizational psychology, 14, S.195-230: Chichester: Wiley.
- Holzbecher, M. und Meschkutat B. (2002). Mobbing am Arbeitsplatz. Dortmund/Berlin/Dresden: BAuA (Sonderschrift 49).
- Jehn, K. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. Administrative Science Quarterly, 40.
- Kahn, R. L. & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Hgb.), Handbook of industrial and organizational psychology. 3, S.571-650. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). Health work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

- Keashly, L. & Nowell, B.L. (2003). Conflict, conflict resolution and bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Hrsg.), *Bullying and emotional abuse in the workplace . International perspectives in research and practice* (pp. 339-358). London: Taylor & Francis.
- Knorz, C. und Zapf, D. (1996). Mobbing – eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40, S. 12-21.
- Lakey, B. & Edmundson, D.D. (1993). Role evaluations and stressful life events: aggregate versus domain-specific predictors. *Cognitive Therapy and Research* , 17.
- Lakey, B., Tardiff, T.A. & Drew, J.B. (1994). Negative social interactions: assessment and relations to social support, cognition and psychological distress. *Journal of Clinical and Social Psychology*, 13.
- Lawton, R., Parker, D., Manstead, A.S.R. & Stradling, S.G. (1997). The role of affect in predicting social behaviors: the case of road traffic violations. *Journal of Applied Social Psychology*, 27 (14)
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984a). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984b). Coping and adaptation. In W.D. Gentry (Ed.), *The handbook of behavioral medicine* (pp. 282-325). New York: Guilford.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, 141-169.
- Lazarus, R.S., Kanner, A.D. & Folkman, S. (1980). Emotions: A cognitive phenomenological analysis. In R. Plutchik & H. Kellerman (Hrsg.) *Theories of emotion* (Ss. 189-217). New York: Academic Press.
- Lazarus, R.S. & Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In L.A. Pervin & M. Lewis (Hrsg.) *Perspectives in interactional psychology* (Ss.. 287-327). New York: Plenum.
- Leppin, A. & Schwarzer, R. (1997). Sozialer Rückhalt, Krankheit und Gesundheitsverhalten. In R. Schwarzer (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie* (Ss. 349-373). Göttingen: Hogrefe
- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2003). *Work Organisation and Stress*. Geneva: World Health Organization.

- Leymann, H. (1993). Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz: eine Übersicht über die bisherige Forschung. In: Zeitschrift für Personalforschung, (2) Ss. 271-284.
- Leymann, H. (1995). Der neue Mobbingbericht. Hamburg/Reinbeck: Rowohlt.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H. (2002). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Hamburg/Reinbeck: Rowohlt.
- Leymann, H. und Gustafsson, A. (1996). Mobbing and the Development of Post-traumatic Stress Disorders. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 251-276.
- Matthiesen, S.B. & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations after persistent bullying at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4)
- Matthiesen, S. & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. In: British Journal of Guidance & Counselling, 32, (3).
- Matthiesen, S.B., Aasen, E., Holst, G., WIE, K. & Einarsen, S. (2003). The escalation of conflict: A case study of bullying at work. International Journal of Management and Decision making , 4 (1)
- Meschkatat, B., Stackelbeck, M. und Langenhoff, G. (2002). Der Mobbing-Report. Eine repräsentative Studie für die Bundesrepublik Deutschland. Dortmund/Berlin: BauA.
- Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and post-traumatic stress among victims of workplace bullying. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11 (1)
- Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S S. (2002b). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. Scandinavian Journal of Psychology, 43 (5),
- Mohr, G. (1986). Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Arbeitern. Frankfurt a.M./ Bern: Peter Lang.
- Neuberger, O. (1999, erste Auflage 1994). Mobbing: übel mitspielen in Organisationen. München / Mering: Rainer Hampp Verlag.

- Niedl, K. (1995). Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. München / Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Nolfe, Petrella, Blasi, Zontini & Nolfe (2007). Psychopathological dimensions of harassment in the workplace (mobbing). *International Journal of Mental Health*, 36(4). 67-85.
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the schools: Bullies and whipping boys*. Washington D.C.: Wiley.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Olweus, D. (1994). Annotation: Bullying at school - Basic facts and effects of a school based intervention program. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 35, 1171-1190.
- Paoli P. & Merlié D. (2001). *Third European survey on working conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, Ireland.
- Ramaciotti, D. & Perriard, J. (2000). *Die Kosten des Stresses in der Schweiz*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Ressort Arbeit und Gesundheit (AGAB).
- Rohmert und Rutenfranz (1975). ???
- Schlaugat, K. (1999). *Mobbing am Arbeitsplatz: eine theoretische und empirische Analyse*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Schwarz, N. (1999). Self-reports. How the questions shape the answers. *American Psychologist*, 54(2), 93-105.
- Semmer, M.K., Zapf, D. und Dunckel, H. (1995). *Assessing Stress at Work: A Framework and an Instrument*. In: O. Svane und C. Johansen (eds.) *Work and Health – Scientific Basis of Progress in the Working Environment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Schiller, A., Schwickerath, J. und Kneip, V. (2004). *Stressoren der beruflichen Tätigkeit als Prädiktoren depressiver Verstimmung von „Mobbingopfern“ im Vergleich zu psychosomatischen Patienten*. In: Schwickerath, J., Carls, W., Zielke, M., Hackhausen, W. (Hrsg.) (2004) *Mobbing am Arbeitsplatz*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Schwickerath, J., Carls, W., Zielke, M., Hackhausen, W. (Hrsg.) (2004). *Mobbing am Arbeitsplatz*. Lengerich: Pabst Science Publishers.

- Schwickerath, J. & Kneip, V. (2004). Mobbing am Arbeitsplatz – Konzept und Evaluation stationärer Verhaltenstherapie psychosomatischer Reaktionsbildungen bei Mobbing. In: Schwickerath, J., Carls, W., Zielke, M., Hackhausen, W. (Hrsg.) Mobbing am Arbeitsplatz. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- SECO (2002). Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft. Direktion für Arbeit Bereich Arbeitsbedingungen.
- Spector, P.E. & O'Connell, B.J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67 (1)
- Tellegen, A, Watson, D. & Clark, L. (1999). On the dimensional and hierarchical structure of affect. *Psychological Science*, 10 (4), 297-303.
- Thomas, K.W. (1992). Conflict and negotiation processes in organizations. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Hrsg.) *Handbook of industrial and organizational psychology* (Bd. 3, S. 651-718) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Thompson, S.C. (1981). Will it less hurt if I can control it? A complex answer to a simple question.
- Udris, I. & Frese, M. (1988). Belastung, Fehlbeanspruchung und ihre Folgen. In D. Frey, C. Graf Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.), *Angewandte Psychologie: Ergebnisse und neue Perspektiven*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying - psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-21.
- Van der Hek, H. & Plomp, H. N. (1997). Occupational stress management programmes: a practical overview of published effect studies. *Occupational Medicine*, 47.
- Watson, D. (1988). Intraindividual and interindividual analyses of positive and negative affect: their relation to health complaints, perceived stress and daily activities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6), 1020/1030.
- Watson, D. & Clark, L.A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96 (3), 465-490.
- Watson D., Clark, L.A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6), 1063-1070.

- Weltgesundheitsorganisation (2005). Europäischer Gesundheitsbericht 2005: Maßnahmen für eine bessere Gesundheit der Kinder und der Bevölkerung insgesamt. WHO-Regionalbüro für Europa: Kopenhagen.
- Willingstorfer, B., Schaper, N. und Sonntag, K. (2002). Mobbingmaße und -faktoren sowie bestehende Zusammenhänge mit sozialen Arbeitsplatzbedingungen. In: Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie, 46 (3), 111-125.
- Zapf, D. & Frese, M. (1991). Soziale Stressoren am Arbeitsplatz und psychische Gesundheit. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz (S.168-184). Göttingen: Hogrefe.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 1-25.
- Zapf, D. (2000). Mobbing – eine extreme Form sozialer Belastung in Organisationen. In: Mutschall, H.-P. & Eisenhauer, T. (Hrsg.). Psychologie der Arbeitssicherheit. Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen. Heidelberg: Asanger.
- Zapf, D., Knorz und Kulla, M. (1996). On the Relationship between Mobbing Factors and Job Content, the Social Work Environment and Health Outcomes. In: European Journal of Work and Organizational Psychology. 5 (2), S. 215-237.
- Zapf, D. und Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4), S. 497-522.
- Zapf, D. (2004). Mobbing in Organisationen – wissenschaftliche und konzeptionelle Grundlage. In: Schwickerath, J., Carls, W., Zielke, M., Hackhausen, W. (Hrsg.) (2004) Mobbing am Arbeitsplatz. Lengerich: Pabst Science Publishers
- Zapf, D. und Einarsen, S. (2004). Mobbing at Work. Escalated Conflicts in Organizations. In S. Fox, & P. E. Spector, (Hrsg.) Counterproductive Behavior in Organizations. Washington DC: APA Press

Abbildungsverzeichnis

Abb. 0.1	Erklärungsmodell für Bedingungen und Folgen der Belastungen durch Mobbing	11
Abb. 4.1	Schema des verwendeten Erklärungsmodells als Grundlage der Konstruktvalidierung von Mobbing.....	42
Abb. 4.2	Anzahl der Teilnehmer aus denselben Abteilungen zum ersten Messzeitpunkt.....	48
Abb. 4.3	Teilnehmer aus denselben Abteilungen zum zweiten Messzeitpunkt ...	49
Abb. 4.4	Modelle für die Beziehungen von zwei Prädiktoren mit einem Kriterium (nach Cohen, COHEN, AIKEN & WEST, 2003, S. 76, Modellbezeichnungen wie dort)	54
Abb. 5.1	Altersverteilung der Teilnehmer	57
Abb. 5.2	Geschlechterverteilung in beiden Behörden	58
Abb. 5.3	Verteilung des Familienstandes in beiden Organisationen	59
Abb. 5.4	Häufigkeiten der Schulabschlüsse in beiden Organisationen.	60
Abb. 5.5	Verteilung von Arbeitszufriedenheitswerten	61
Abb. 5.6	Verteilung der Angaben zu Häufigkeit des Erlebens psychischer Belastungen auf Arbeit zum ersten Messzeitpunkt.....	63
Abb. 5.7	Verteilung der Angaben zu Häufigkeit des Erlebens psychischer Belastungen bei der Arbeit zum ersten Messzeitpunkt.....	64
Abb. 5.8	Häufigkeit der Angabe beruflicher Probleme in beiden Behörden zum ersten Messzeitpunkt.....	64
Abb. 5.9	Häufigkeitsverteilung der Angabe von Veränderungen des Gesundheitszustandes in den letzten zwölf Monaten.....	65
Abb. 5.10	Eigenwerteverlauf (scree plot) einer Hauptkomponentenanalyse über 19 Tätigkeitsmerkmale. Ein bedeutsamer Anstieg der Eigenwerte ist zwischen fünfter und vierter Komponente festzustellen.	66

Abb. 5.11 Verteilung der Skalenwerte für Tätigkeitsbeschreibung Komplexität und Intensität der Arbeit und Störungen und Unterbrechungen im Vergleich zwischen beiden untersuchten Einrichtungen zum ersten Messzeitpunkt.....	68
Abb. 5.12 Verteilung positiver und negativer Affektivitätswerte, gegenwärtig und situationsübergreifend, für den ersten Messzeitpunkt.	69
Abb. 5.13 Verteilung der Werte der wahrgenommenen instrumentellen Unterstützung in beiden Behörden zum ersten Messzeitpunkt.....	70
Abb. 5.14 Verteilung der Werte zur Selbstwirksamkeitserwartung in beiden Institutionen zum ersten Messzeitpunkt.....	71
Abb. 5.15 Profile bedingter Wahrscheinlichkeiten für eine LCA -Lösung mit vier Klassen über Aggressionsvariablen nach BUSS	75
Abb. 5.16 Verhältnisse der Mobbing-Maße LIPT31 (OCM) und Selbstdeklaration in beiden Behörden zum ersten Messzeitpunkt.....	78
Abb. 5.17 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 bei Behörde A	81
Abb. 5.18 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer bei Behörde A.....	82
Abb. 5.19 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 bei weiblichen Mitarbeitern Behörde B.....	83
Abb. 5.20 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer bei weiblichen Mitarbeitern Behörde B	84
Abb. 5.21 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 bei männlichen Mitarbeitern Behörde B	85
Abb. 5.22 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer bei männlichen Mitarbeitern Behörde B.....	86
Abb. 5.23 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 bei Behörde A im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)	89

Abb. 5.24 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage von Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer bei Behörde A im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)	90
Abb. 5.25 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 für weibliche Teilnehmer aus Behörde B im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)	91
Abb. 5.26 Allgemeine negative Affektivität als bedeutsamer Prädiktor für die Vorhersage der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer für weibliche Teilnehmer aus Behörde B im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)	92
Abb. 5.27 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Indikation durch das LIPT31 für männlichen Teilnehmer aus Behörde B im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)	93
Abb. 5.28 Bedeutsame Prädiktoren für die Vorhersage der Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer für männlichen Teilnehmer aus Behörde B im Rahmen eines Mehrebenenmodells (One Way ANCOVA with Random Effects)	94
Abb. 5.29 Verteilung der Werte aktueller negativer Affektivität aus dem ersten Messzeitpunkt für die Indikation durch LIPT31 beim zweiten Messzeitpunkt für weibliche Teilnehmer der Behörde B (N = 121)	98
Abb. 5.30 Aktuelle negative Affektivität des ersten Messzeitpunktes als bedeutsamer Prädiktoren für die längsschnittliche Vorhersage der Indikation durch LIPT31 zum zweiten Messzeitpunkt für männlichen Teilnehmer aus Behörde B. ...	99
Abb. 5.31 Bedeutsame Prädiktoren aus dem ersten Messzeitpunkt für die längsschnittliche Vorhersage der Indikation durch LIPT31 für inzidente männliche Teilnehmer aus Behörde B (N = 103)	100
Abb. 5.32 Erhöhte Chancen für einen ungünstigen Gesundheitszustand und für Depressivität bei Teilnehmern aus Behörde B im Vergleich zu Teilnehmern aus Behörde A.	102
Abb. 5.33 Verteilung der Werte drei Formen von „Intention to Leave“ in beiden Behörden A und B	103

Abb. 5.34 Verteilung der Werte drei Formen von „Intention to Leave“ in Behörden B zwischen den Geschlechtern.....	104
Abb. 5.35 Chancenerhöhung für einen ungünstigen allgemeinen Gesundheitsindex (GHQ12) und Depressivität bei vorliegender Indikation durch das LIPT31 in Organisation A.....	106
Abb. 5.36 Chancenerhöhung für Depressivität bei Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer in Organisation A	107
Abb. 5.37 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Indikation durch LIPT31 (Regressionsgewichte b resp. γ) bei Behörde A.	108
Abb. 5.38 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer (Regressionsgewichte b resp. γ) bei Behörde A	109
Abb. 5.39 Chancenerhöhung für Depressivität bei vorliegender Indikation durch das LIPT31 bei weiblichen Teilnehmern aus Organisation B.....	110
Abb. 5.40 Chancenerhöhung für einen ungünstigen allgemeinen Gesundheitsindex (GHQ12) bei vorliegender Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer für weibliche Teilnehmer aus Organisation B	111
Abb. 5.41 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Indikation durch das LIPT31 (Regressionsgewichte b resp. γ) bei weiblichen Teilnehmern aus Behörde B.....	112
Abb. 5.42 Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Selbstdeklaration (Regressionsgewichte b resp. γ) bei weiblichen Teilnehmern aus Behörde B	113
Abb. 5.43 Chancenerhöhung für einen ungünstigen allgemeinen Gesundheitsindex (GHQ12) und Depressivität bei vorliegender Indikation durch das LIPT31 bei männlichen Teilnehmern aus Organisation B.....	114
Abb. 5.44 Chancenerhöhung für einen ungünstigen allgemeinen Gesundheitsindex (GHQ12) und Depressivität bei vorliegender Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer bei männlichen Teilnehmern aus Organisation B	115

- Abb. 5.45** Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Indikation durch das LIPT31 (Regressionsgewichte b resp. γ) bei männlichen Teilnehmern aus Behörde B..... 115
- Abb. 5.46** Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Selbstdeklaration (Regressionsgewichte b resp. γ) bei männlichen Teilnehmern aus Behörde B 116
- Abb. 5.47** Erhöhung der Tendenz zu Arbeitsmotivationsdefiziten bei gegebener Selbstdeklaration (Regressionsgewichte b) bei weiblichen Teilnehmern aus Behörde B 118
- Anh., Abb. 1** Veranschaulichung des konditionalen Ablaufes der Befragung. Die Instrumente zum Erfassen konkreter mobbing - relevanter Erlebnisse und von Depressivität werden nur genau dann vorgelegt, wenn Filterfragen dies indizieren 168

Tabellenverzeichnis

Tab. 4.1	Umfang der Belegschaften und Anzahl der Teilnehmerin aus den beiden kooperierenden Landesbehörden zu beiden Erhebungszeitpunkten	47
Tab. 5.1	Mittelwerte und Standardabweichung sowie Korrelationen und t-Werte für drei Aspekte der Arbeitszufriedenheit für Organisation A (DF = 665).....	62
Tab. 5.2	Mittelwerte und Standardabweichung sowie Korrelationen und t-Werte für drei Aspekte der Arbeitszufriedenheit für Organisation B (DF = 2629).....	62
Tab. 5.3	Bezeichnungen der vier Faktoren für Tätigkeitsmerkmale extrahierten Faktoren mit den Inhalten der am höchsten ladenden Merkmale	67
Tab. 5.4	Prozentuale Nennungen kritischer Lebensereignisse bei beiden Organisationen zum ersten Messzeitpunkt.....	72
Tab. 5.5	Itemnummer im LIPT31, Iteminhalt und prozentuale Angaben in beiden Behörden für die fünf häufigsten Mobbing-Erlebnisse	73
Tab. 5.6	Aggressionsvariablen nach BUSS und Beispiel von zugeordneten Items aus dem LIPT31	75
Tab. 5.7	Muster erlebter Aggressionsformen nach Buss in vier latente Klassen auf der Basis des LIPT31	76
Tab. 5.8	Wechselseitig für LIPT31 und Selbstdeklaration bestimmte Testfähigkeitswerte.....	78
Tab. 5.9	Statistisch bedeutsamen Prädiktoren für die Indikation durch das LIPT31 in drei Teilstichproben	87
Tab. 5.10	Statistisch bedeutsamer Prädiktoren für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer in drei Teilstichproben.....	88
Tab. 5.11	Statistisch bedeutsamen Prädiktoren von Mehrebenenmodellen für die Indikation durch das LIPT31 in drei Teilstichproben	95
Tab. 5.12	Statistisch bedeutsamen Prädiktoren von Mehrebenenmodellen für die Selbstdeklaration als Mobbing-Opfer in drei Teilstichproben.....	96

- Tab. 5.13** Einfluss der beiden Mobbing-Maße: Chancenerhöhung (OR) eines ungünstigen Gesundheitszustandes (GHQ-12), bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes 120
- Tab. 5.14** Einfluss der beiden Mobbing-Maße: Chancenerhöhung (OR) für einen kritischen Wert hinsichtlich Depressivität (BDI-V), bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes 120
- Tab. 5.15** Steigungskoeffizienten (b resp. γ) der beiden Mobbing-Maße zur Vorhersage der Bereitschaft zur Versetzung in eine andere Abteilung, bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes..... 121
- Tab. 5.16** Steigungskoeffizienten (b resp. γ) der beiden Mobbing-Maße zur Vorhersage der Bereitschaft zur Kündigung, bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes..... 121
- Tab. 5.17** Steigungskoeffizienten (b resp. γ) der beiden Mobbing-Maße zur Vorhersage der Bereitschaft zum Vorruhestand, bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen und um den Einfluss des jeweils anderen Maßes 122
- Tab. 5.18** Effekte der Indikation durch das LIPT31 des ersten Messzeitpunktes auf Beanspruchungsfolgen des zweiten Messzeitpunktes im Panel bereinigt um konfundierende Einflüsse relevanter Vorbedingungen 123

Anhang

Anhang 1 Itemkatalog

Für die Zusammenführung der Daten der unterschiedlichen Messzeitpunkte bedarf es eines Schlüsselcodes.

In Anlehnung an die Empfehlung des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit

(http://www.datenschutzberlin.de/infomat/heft28/dswi_f_c.htm)

generieren die Teilnehmer dafür einen pseudonymisierten vierstelligen Code selbst. Sie greifen dabei auf persönliche Informationen zurück, die im Weiteren nicht erfragt werden.

- 1) Dritter Buchstabe des Vornamens der Mutter
- 2) Einerstelle des Geburtstages
- 3) Zweiter Buchstabe des Geburtsortes
- 4) Einerstelle des Geburtsjahres

Beispiel:

Fiktiver Teilnehmer: Heinz Schulze,
geb 31. 3. 1970 in Bramsche
Name der Mutter: Brigitte

Code: I1R0

Für den Arbeitsgruppencode, der die Ziel- mit den Kontextpersonen zusammenführt, wird wie folgt verfahren:

Der Teilnehmer gibt die Klarbezeichnung seiner Schicht als Text ein. Dieser Text wird in der Clientanwendung auf dem Eingaberechner durch einen so genannten nicht-sprechenden Code überschrieben, der die Zugehörigkeit zu einer Arbeitsgruppe darstellt, aber keine konkrete Arbeitsgruppe identifiziert. Die Überschreibungsvorschrift ist verschlüsselt und von außen nicht einsehbar. Nur dieser Arbeitsgruppencode, aber nicht der Klurname der Arbeitsgruppe, wird in den Datensatz aufgenommen.

Soziodemographische Daten

Geschlecht
männlich/weiblich.

Welcher Altersgruppe gehören Sie an?

Unter 20 Jahre	20 – 29 Jahre	30- 39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	60 Jahre und dar- über
1	2	3	4	5	6

Wie lange gehören Sie bereits dem Betrieb an?

Unter 1 Jahr	1-2 Jahre	3-4 Jahre	5-8 Jahre	9-12 Jahre	13-16 Jahre	17-20 Jahre	über 20 Jahre
1	2	3	4	5	6	7	8

Wie lange gehören Sie bereits Ihrer Abteilung an?

Unter 1 Jahr	1-2 Jahre	3-4 Jahre	5-8 Jahre	9-12 Jahre	13-16 Jahre	17-20 Jahre	über 20 Jahre
1	2	3	4	5	7	8	9

Welche Nationalität habe Sie?

deutsch

anderes EU-Land Welches EU-Land? Offene Frage

Nicht-EU-Land Welches Nicht-EU-Land? Offene Frage

Filterfragen

Allgemeine Beschreibung der persönlichen und der Arbeitssituation

Die Filterfragen entscheiden über die Applikation der Belastungsfragen.

Wie ist Ihr Familienstand?

Ledig	Verheiratet	Getrennt lebend	Geschieden	Verwitwet
-------	-------------	-----------------	------------	-----------

Auswahl für LIPT31: Wert = Getrennt lebend

Wie viele Kollegen haben Sie in Ihrer Abteilung?

Wie viele untergebene Mitarbeiter leiten Sie?

Wie ist die Zufriedenheit mit:

__der Arbeit allgemein

__dem Verhältnis zu den Vorgesetzten?

__dem Verhältnis zu den Arbeitskollegen?

__mit dem Verhältnis zu Ihren Mitarbeitern?

gar nicht zufrieden									sehr zufrieden
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Grenze für Auswahl für LIPT31: Wert ≤ 4

Wie häufig wird die Arbeit

__als hektisch, gehetzt oder unruhig erlebt?

__als psychisch belastend erlebt?

Nie				sehr häufig
0	1	2	3	4

Grenze für Auswahl für LIPT31: Wert = 4

Lagen berufliche Probleme oder große berufliche Konflikte vor, die mehrere Wochen andauerten?

nein / ja

Auswahl für LIPT31: Wert = ja

Einschätzung der Veränderung des Gesundheitszustandes in den letzten 12 Monaten

sehr stark verschlechtert						sehr stark verbessert
1	2	3	4	5	6	7

Grenze für Auswahl für LIPT31: Wert ≤ 2

Wenn keine Auswahl für das LIPT31 getroffen wird:

Fühlen Sie sich als Mobbingopfer?

Auswahl für LIPT31: Wert = ja

Wer ist am Mobbing beteiligt?

__ Vorgesetzte? -> Wieviele:

__ Arbeitskollegen? -> Wieviele:

__ untergebene Mitarbeitern? -> Wieviele:

Vorbedingungen

Tätigkeitsanalyse

Entscheidungsspielraum

- 1) Die Arbeit teilen sich meine Kollegen und ich gemeinsam ein.
- 2) Mein Vorgesetzter berücksichtigt meinen Standpunkt bei Arbeitsentscheidungen.

Komplexität

- 3) Die vorgesehene Einarbeitung genügt für meine Arbeitsaufgaben.
- 4) Der Weg zur richtigen Entscheidung ist in meinem Aufgabenbereich kompliziert.

Variabilität

- 5) Meine Arbeit erfordert häufige Anpassung an wechselnde Situationen.
- 6) Meine Tätigkeit ist eintönig.

Intensität

- 7) Zeitdruck bestimmt meine Arbeit.
- 8) Während der Tätigkeit muss ich viele Informationen für meine Arbeitsschritte im Kopf bereithalten.

Sichere Verantwortlichkeiten

- 9) Bei Unklarheiten kenne ich die verantwortlichen Ansprechpartner für Rückfragen hinsichtlich meiner Arbeit.
- 10) Ich erhalte Anweisungen von mehreren verschiedenen Stellen.

Kommunikation und Kooperation

- 11) Ich arbeite Kollegen zu.
- 12) Für meine Arbeit ist eine sehr genaue Absprache mit den Kollegen notwendig.
- 13) Für Fragen bezüglich meiner Arbeit habe ich immer Zugang zu meinen Vorgesetzten.
- 14) Ich pflege private Kontakte zu meinen Kollegen.

Arbeitsorganisatorische Besonderheiten

- 15) Ich selbst muss mir die notwendigen Arbeitsinformationen beschaffen.
- 16) Meine Arbeit wird durch betriebsbedingte Störungen unterbrochen.
- 17) Meine Arbeit wird durch Anfragen und Ansprachen unterbrochen.
- 18) Meine Tagesarbeitszeit hängt von den jeweils sich ergebenden Erfordernissen ab.

Positiver und Negativer Affekt Skala

(PANAS, Krohne, Kohlmann und Tausch, 1996)

Zwei Instruktionen

- a) „Wie fühlen Sie sich heute?“
- b) „Wie fühlen Sie sich im Allgemeinen?“

Antwortformat

gar nicht ein bisschen einigermaßen erheblich Äußerst

Eigenschaftsliste

1. aktiv
2. interessiert
3. freudig erregt
4. stark
5. angeregt
6. stolz
7. begeistert
8. wach
9. entschlossen
10. aufmerksam
11. bekümmert
12. verärgert
13. schuldig
14. erschrocken
15. feindselig
16. gereizt
17. beschämt
18. nervös
19. durcheinander
20. ängstlich

Berliner Skala zum Sozialen Rückhalt

(Berlin Social-Support Scale - BSSS)

Wahrgenommener verfügbarer Rückhalt

emotional

1. Es gibt Menschen, die mich wirklich gern haben.
2. Wenn es mir schlecht geht, zeigen andere mir, dass sie mich mögen.
3. Wenn ich traurig bin, gibt es Menschen, die mich aufmuntern.
4. Wenn ich Trost und Zuspruch brauche, ist jemand für mich da.

instrumentell

5. Ich habe Menschen, auf die ich mich immer verlassen kann.
6. Wenn ich Sorgen habe, gibt es jemanden, der mir hilft.
7. Es gibt Menschen, die mir ihre Hilfe anbieten, wenn ich sie brauche.
8. Wenn mir alles zuviel wird, helfen mir andere.

Antwortformat: ja /nein

Skala wahrgenommener allgemeiner Selbstwirksamkeit

(General Perceived Self-Efficacy Scale - GSE)

1. Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.
2. Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.
3. Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.
4. In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.
5. Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.
6. Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.
7. Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.
8. Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.
9. Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.
10. Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.

Antwortformat:

(1) stimmt nicht, (2) stimmt kaum, (3) stimmt eher, (4) stimmt genau

Belastung

Kritische Lebensereignisse

1) Haben Sie in letzter Zeit eines oder mehrere der aufgeführten Ereignisse erleben müssen?

- Tod des Partners
- Scheidung oder Trennung vom Partner
- Tod einer nahestehenden Person
- Arbeitsplatzwechsel
- Umzug
- Anderes -> Welches? (Offenes Format)

2) Wie belastend empfinden Sie heute dieses Ereignis
(entsprechend Antworten Frage 1)?

kaum belastend									sehr belastend
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Leymann Inventar Psychischer Terrorisierungen (LIPT 31)

Jetzt kommen ein paar **Fragen zu verschiedenen Stresssituationen**, die im beruflichen Alltag in Zusammenarbeit mit anderen Leuten auftreten können. Bei diesen Fragen geht es nicht um einzelne Vorkommnisse, sondern um länger andauernde Situationen, die Sie in Ihrer jetzigen Stelle erleben.

-
1. Werden Sie im Betrieb angeschrien oder laut beschimpft?
 2. Werden Sie bei mündlichen Ausführungen/Beiträgen absichtlich unterbrochen?
 3. Werden Sie im Betrieb wie Luft behandelt?
 4. Wird in Ihrem Betrieb eine feindselige Stimmung gegen Sie erzeugt?
 5. Werden Sie absichtlich von betrieblichen Feiern und anderen sozialen Anlässen ausgeschlossen?
 6. Kommt es vor, dass auf Sie nicht reagiert wird, wenn Sie jemanden ansprechen wollen? Hiermit ist aber nicht gemeint, dass Sie von jemandem nicht zurückgegrüßt wurden.
 7. Kommt es vor, dass im Betrieb nicht mit Ihnen gesprochen wird?
 8. Werden Ihre Kontaktversuche mit abwertenden Blicken oder durch Andeutungen oder mit negativen Gesten abgeblockt, d.h. ohne dass es direkt ausgesprochen wird?
 9. Wird das Zusammenarbeiten mit Ihnen verweigert?
 10. Hat man Sie an einen Arbeitsplatz versetzt, an dem Sie von anderen isoliert sind?
 11. Wird an Ihrer Arbeit herum genörgelt, um Sie zu schikanieren?
 12. Werden Sie bei Entscheidungen übergangen, die Sie persönlich betreffen?
 13. Werden Sie von Kollegen bei Vorgesetzten angeschwärzt?
 14. Werden Vorschläge, die von Ihnen gemacht werden, grundsätzlich abgelehnt?
 15. Werden Ihre Arbeitsergebnisse manipuliert oder verfälscht, um Sie zu schikanieren?
 16. Werden Sie im Betrieb absichtlich falsch oder gar nicht informiert, damit Sie Schwierigkeiten bekommen?
 17. Werden Sie für Fehler der anderen oder für allgemeine betriebliche Probleme verantwortlich gemacht?
 18. Wird Ihr Arbeitseinsatz in kränkender Weise beurteilt?
 19. Werden Ihnen genaueste Vorschriften gemacht, wie die einfachsten Arbeiten zu erledigen sind, um Sie zu schikanieren?

20. Sind Ihnen wichtige Einfluss- und Tätigkeitsbereiche weggenommen worden?
21. Teilt man Sie öfters zu neuen Arbeitsaufgaben ein, ohne dass Sie gefragt werden oder ohne dass mit Ihnen gesprochen wird?
22. Werden Sie gezwungen, Arbeiten auszuführen, die Ihr Selbstbewusstsein verletzen. Müssen Sie beispielsweise plötzlich die einfachsten Sachen absegnen lassen, sich Briefe korrigieren lassen oder ähnliches?
23. Werden Sie zu Arbeiten gezwungen, die Ihrer körperlichen Gesundheit erheblich schadet?
24. Werden Sie im Betrieb in kränkender Weise lächerlich gemacht, zum Beispiel imitiert oder wird über Ihr Aussehen, Behinderung oder ähnliches gespottet?
25. Wird Ihre politische oder religiöse Einstellung in kränkender Weise angegriffen?
26. Macht man sich über Ihre Nationalität in kränkender Weise lustig?
27. Wird im Betrieb über Ihr Privatleben in kränkender Weise gespottet?
28. Ist Ihnen bekannt, dass hinter Ihrem Rücken in kränkender Weise über Sie gesprochen wird?
29. Werden Sie verdächtigt psychisch krank zu sein, obwohl Sie es nicht sind?
30. Wurden Sie von Betriebsangehörigen mündlich oder schriftlich bedroht?
31. Sind Ihnen unangenehme verbale sexuelle Angebote gemacht worden oder sind Sie sexuell belästigt worden?

Falls eine der Fragen bejaht wurde, erfolgten jeweils die beiden Nachfragen:

32. Wie häufig kommt dies vor?

1 Mal täglich

Mind. 1 Mal pro Woche

Mind. 1 Mal pro Monat

Seltener als 1 Mal im Monat

Weiß nicht

Keine Angabe

33. Seit wann erleben Sie dies?

Weniger als 1 Monat	1 - 6 Monate	7 Monate - 1 Jahr	1 - 2 Jahre	2 Jahre und länger
------------------------	--------------	----------------------	-------------	-----------------------

Habe Sie bereits Unterstützung erhalten?

Von wem:

Beratungsstellen

Verwandten

Freunden

Betriebsleitung

Personalrat/Betriebsrat

Vorgesetzten

Kollegen aus der eigenen Abteilung

Kollegen aus anderer Abteilung

Untergebenen Mitarbeitern

anderen

Selbstdeklaration

AUSCHLIESSLICH BEI AUSWAHL ANHAND FILTERFRAGEN 1 – 5!

Fühlen Sie sich als Mobbingopfer?

Beanspruchungsfolgen

Allgemeiner Gesundheitsfragebogen

(General Health Questionnaire GHQ 12)

1) Haben Sie in den letzten Wochen wegen Sorgen weniger geschlafen?

nein, gar nicht	nicht schlechter als üblich	schlechter als üblich	viel schlechter als üblich
-----------------	-----------------------------	-----------------------	----------------------------

2) Haben Sie das Gefühl gehabt, dauernd unter Druck zu stehen?

nein, gar nicht	nicht mehr als üblich	mehr als üblich	viel mehr als üblich
-----------------	-----------------------	-----------------	----------------------

3) Haben Sie sich in den letzten Wochen auf das, was Sie gemacht haben, konzentrieren können?

besser als üblich	so wie üblich	schlechter als üblich	viel schlechter als üblich
-------------------	---------------	-----------------------	----------------------------

4) Haben Sie in den letzten Wochen das Gefühl gehabt, für etwas nützlich zu sein?

mehr als üblich	so wie üblich	weniger als üblich	viel weniger als üblich
-----------------	---------------	--------------------	-------------------------

5) Haben Sie in den letzten Wochen das Gefühl gehabt, sich mit Ihren Problemen auseinander zu setzen?

besser als üblich	so wie üblich	weniger als üblich	viel weniger als üblich
-------------------	---------------	--------------------	-------------------------

6) Ist es Ihnen in den letzten Wochen schwer gefallen, Entscheidungen zu treffen?

nein, gar nicht	so wie als üblich	schwerer als üblich	viel schwerer als üblich
-----------------	-------------------	---------------------	--------------------------

7) Haben Sie in den letzten Wochen den Eindruck gehabt, dass Sie mit Ihren Schwierigkeiten nicht zu Rande gekommen sind?

nein, gar nicht	nicht schlechter als üblich	schlechter als üblich	viel schlechter als üblich
-----------------	-----------------------------	-----------------------	----------------------------

8) Alles in allem, haben Sie sich in den letzten Wochen einigermaßen zufrieden gefühlt?

mehr als üblich	so wie üblich	weniger als üblich	viel weniger als üblich
-----------------	---------------	--------------------	-------------------------

9) Konnten Sie in den letzten Wochen Ihren Alltagsverpflichtungen mit Freude nachgehen?

mehr als üblich	so wie üblich	weniger als üblich	viel weniger als üblich
-----------------	---------------	--------------------	-------------------------

10) Haben Sie sich in den letzten Wochen unglücklich und deprimiert gefühlt?

nein, gar nicht	nicht mehr als üblich	mehr als üblich	viel mehr als üblich
-----------------	-----------------------	-----------------	----------------------

11) Haben Sie in den letzten Wochen einen Mangel an Selbstvertrauen gespürt?

nein, gar nicht	nicht mehr als üblich	mehr als üblich	viel mehr als üblich
-----------------	-----------------------	-----------------	----------------------

12) Haben Sie sich in den letzten Wochen wertlos gefühlt?

nein, gar nicht	nicht mehr als üblich	mehr als üblich	viel mehr als üblich
-----------------	-----------------------	-----------------	----------------------

Becks Depressionsinventar - Vereinfacht

(BDI-V)

Ich bin traurig.

Ich sehe mutlos in die Zukunft.

Ich fühle mich als Versager(in).

Es fällt mir schwer, etwas zu genießen.

Ich habe Schuldgefühle.

Ich fühle mich bestraft.

Ich bin von mir enttäuscht.

Ich werfe mir Fehler und Schwächen vor.

Ich denke daran, mir etwas anzutun.

Ich weine.

Ich fühle mich gereizt und verärgert.

Mir fehlt das Interesse an Menschen.

Ich schiebe Entscheidungen vor mir her.

Ich bin besorgt um mein Aussehen.

Ich muss mich zu jeder Tätigkeit zwingen.

Ich habe Schlafstörungen.

Ich bin müde und lustlos.

Ich habe keinen Appetit.

Ich mache mir Sorgen um meine Gesundheit.

Sex ist mir gleichgültig.

Antwortformat:

nie					fast immer
0	1	2	3	4	5

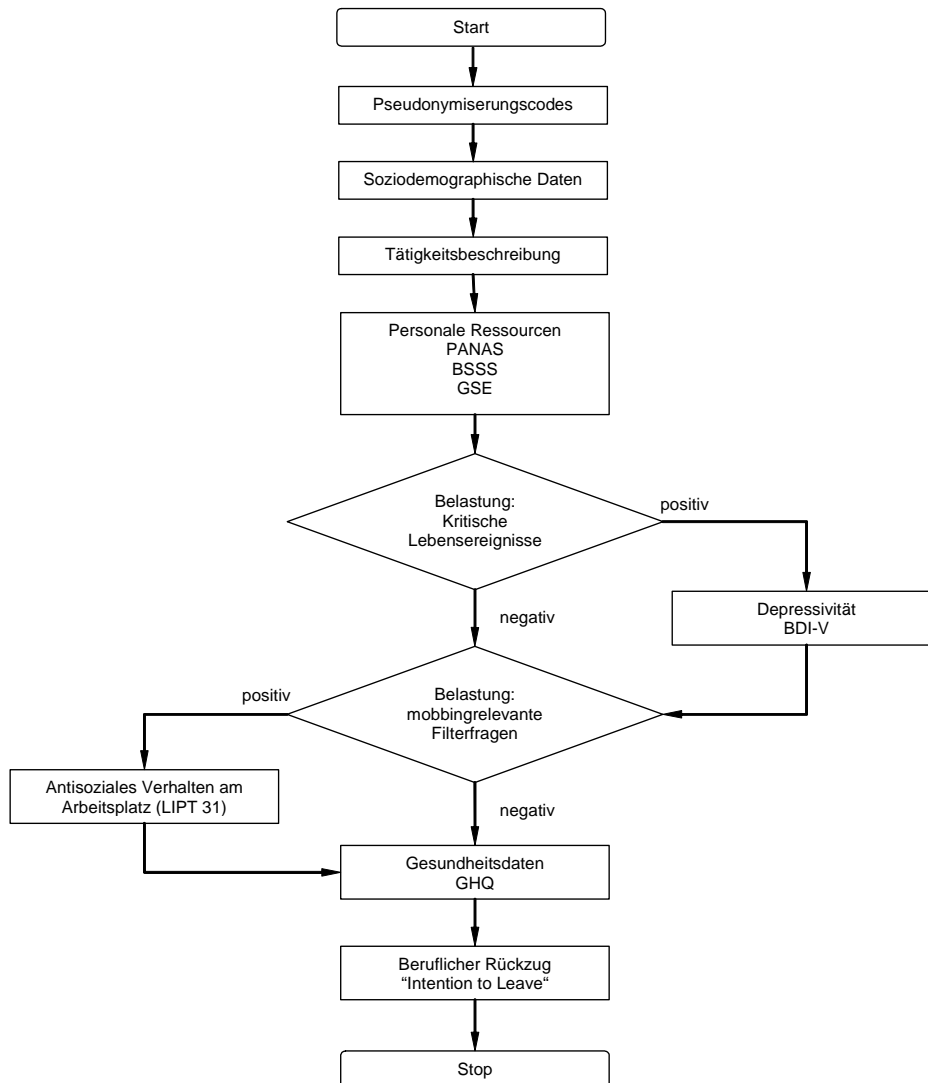
Intention to leave

- 1) Denken sie an Versetzung in eine andere Abteilung?
- 2) Denken Sie an Kündigung?
- 3) Möchten Sie vorzeitig in den Ruhestand gehen?

Antwortformat:

Nie					fast immer
0	1	2	3	4	5

Anhang 2 Adaptive Befragungstechnik



Anh., Abb. 1 Veranschaulichung des konditionalen Ablaufes der Befragung. Die Instrumente zum Erfassen konkreter mobbing - relevanter Erlebnisse und von Depressivität werden nur genau dann vorgelegt, wenn Filterfragen dies indizieren.

Prinzipien bei der Online-Befragungstechnik

Vorrangiges Ziel bei der Entwicklung der Umfrageplattform war eine weitgehende Barrierefreiheit. Umfragen können sowohl über ein betriebseigenes Intranet als auch über das Internet appliziert werden. Dabei werden alle bekannten Betriebssystem und Browser unterstützt. Weitgehende Unabhängigkeit von Clientmerkmalen wird durch den Einsatz einer serverseitig ausgeführten Scriptsprache, hier PHP, erzielt. Clientseitig ausgeführte Scriptsprachen wie Javascript finden nur dort Verwendung,

wo sie die Benutzerfreundlichkeit erhöhen, aber keinen Nutzer durch fehlende clientseitige Scriptsprachenunterstützung von der Befragung ausschließen. Der clientseitig vom Internetbrowser ausgeführte HTML/CSS Code wurde mit Hilfe der Standards des W3C validiert.

Die Fragen werden jeweils einzeln dargeboten. Der Button zur Fortsetzung der Umfrage leitet nicht zur nächsten Frage weiter, bevor eine Antwortmöglichkeit gewählt wurde. Ein so genannter "Completeness-Check" am Ende einer jeden Umfrage erübrigt sich dadurch. Dieses Vorgehen ist auch vor dem Hintergrund der Adaptivität der Befragung sinnvoll, da die Anzahl gegebener Antworten individuell variiert und jede Antwort sofort serverseitig gespeichert wird. Eine nachträgliche Änderung gegebener Antworten ist nicht vorgesehen.

Problematisch sind in erster Linie die Vor- und Zurückschaltflächen innerhalb von Browsern, welche es dem Nutzer ermöglichen zuvor besuchte Seiten erneut aufzurufen. Eine zu Beginn der Umfrage gezeigte Instruktion enthielt die Bitte, von einer Verwendung dieser Schaltflächen abzusehen. Die durch Benutzung der Schaltflächen korrupten Datensätze konnten eindeutig erkannt werden und wurden nicht in die Auswertung der Daten einbezogen. Die Betätigung dieser Schaltflächen kann nur clientseitig per Javascript detektiert bzw. deaktiviert werden. Beide Ansätze scheitern daran, dass einerseits Javascript, meist aus sicherheitstechnischen Gründen, nicht in allen Browsern aktiviert, andererseits in die verschiedenen am Markt vertretenen Browser in unterschiedlicher Art und Weise implementiert ist.

Die erhobenen Daten werden nur serverseitig gespeichert. Dabei wird für jeden Befragungsteilnehmer eine eindeutige temporäre Datei angelegt, wobei der vom Probanden nach der bekannten Bildungsvorschrift selbst generierte Code als Dateiname diente. Nach erfolgreicher Beendigung wird der Dateiinhalt in eine Gesamtdatei für alle erhobenen Daten übertragen und die temporäre Datei gelöscht. Dieses Vorgehen ermöglichte einerseits die Wiederaufnahme abgebrochener Umfragen und andererseits das Auszählen nicht vollendeter Umfragen. Angaben zur Abteilungszugehörigkeit wurden aus Gründen des Datenschutzes unter Verwendung eines Hash-Algorithmus einwegverschlüsselt. Über die eigentlichen Befragungsinhalte hinaus wurden, von der Bearbeitungszeit abgesehen, keine weiteren Benutzerdaten, wie verwendeter Browser, Betriebssystem oder IP erhoben.