



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Auswirkungen von Tratsch in Unternehmen auf den
Selbstwert der tratschenden Personen“

verfasst von

Vanessa Litzinger

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 190 347 299

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Lehramtsstudium UF Französisch UF Psychologie und
Philosophie

Betreut von:

Mag. Dr. Andreas Olbrich-Baumann

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, August 2015

Unterschrift

Zusammenfassung

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit den Auswirkungen des Tratschs in Unternehmen auf den Selbstwert der tratschenden Personen. Im Zentrum steht die Forschungsfrage, ob Tratsch in Unternehmen hilft, den Selbstwert der tratschenden Personen zu heben bzw. zu stabilisieren.

Im theoretischen Teil der Arbeit werden essentielle Begriffe, wie Tratsch und Selbstwert, definiert und in weiterer Folge erläutert. Verschiedene Studien, die zu diesen Themen durchgeführt wurden, werden hierbei vorgestellt. Speziell eingegangen wird auf zwei relativ neue Studien zu Tratsch in Zusammenhang mit dem Selbstwert.

Im empirischen Teil der Arbeit wird die Untersuchungsmethode zunächst vorgestellt, dann werden die damit erhobenen Daten ausgewertet und dargestellt. Die verwendeten Daten wurden mit Hilfe einer 5-tägigen Arbeitswoche (Montag bis Freitag), im Mai 2015 erhoben. An der Studie nahmen durchgehend 44 Personen teil. Davon waren 28 Frauen und 18 Männer.

Es konnte bestätigt werden, dass sich der Selbstwert über die Zeit verändert und es einen Geschlechtsunterschied in der Veränderung des Selbstwerts gibt. Ferner konnte belegt werden, dass Frauen mehr tratschen als Männer. Bei der Diskussion der Ergebnisse zeigt sich, dass die Forschungsfrage verneint werden muss, da weder die Bewertung noch die Häufigkeit des Tratschs in dieser Studie einen Einfluss auf den Selbstwert hatten. Wie aus dieser Studie hervorgeht, scheinen die wichtigsten Variablen für den Selbstwert der Selbstwert des vorigen Tages, die Präventionsorientierung, der Teamkonflikt und die Arbeitszufriedenheit zu sein.

Abstract

The following diploma thesis investigates the effects of gossip in companies on the self-esteem of gossiping employees. The primary focus is on the research question of whether gossip helps to increase or stabilize the self-esteem of gossiping company employees.

The theoretical part of this thesis introduces the essential concepts, such as gossip and self-esteem, which are then subsequently defined and explained. Several studies, which have already been carried out on this issue, are thereafter presented. Two rather recent studies on the subject of gossip in relation to self-esteem are described in greater depth.

In the empirical part of this thesis, first the research method is presented and then the collected data is evaluated and presented. The respective data was evaluated within the framework of a 5-day working week (Monday to Friday) in May 2015. A total of 44 persons participated in the study, 28 of them being women and 18 being men.

The study proves that self-esteem is changing over time and also shows that there is a gender-based difference in the change in self-esteem. Moreover, the study proves that women tend to gossip more than men. The discussion of the findings has shown that the research question has to be negating, since neither the evaluation nor the frequency of gossip has had an influence on the self-esteem in the study. This study shows that the most important variables for self-esteem seem to be the self-esteem of the previous day, prevention orientation, team conflict and job satisfaction.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	8
2. Einleitung	9
 I. Theoretischer Teil	 10
 3. Tratsch	 10
3.1. Historische Entwicklung und Etymologie	10
3.2. Definitionen	11
3.3. Gemeinsamkeiten und Unterschiede: Tratsch vs. Gerücht	13
3.4. Tratsch bei Männern und Frauen	14
3.5. Tratsch in Unternehmen	16
3.5.1. Wahrnehmung von tratschenden Personen.....	17
3.5.2. Funktionen von Tratsch in Unternehmen	17
3.5.3. Tratschkonstellationen	20
3.5.4. Objekte positiven und negativen Tratschs	22
3.5.5. Tratsch über den Chef bzw. die Chefin.....	25
4. Selbstwert	27
4.1. Die Entwicklung des Selbst und sein Erkennen	27
4.2. Definition	28
4.3. Arten des Selbstwerts.....	28
4.3.1. Trait-Selbstwertgefühl	28
4.3.2. State-Selbstwertgefühl.....	29
4.4. Die Säulen des Selbstwertgefühls	30
4.5. Hohes vs. niedriges Selbstwertgefühl.....	32
4.6. Erfassungsmethoden des Selbstwerts	33
4.6.1. Eindimensionales Verfahren: Rosenberg Self-Esteem Skala	34

5. Tratsch und Selbstwert	35
II. Empirischer Teil	37
6. Hypothesen.....	37
7. Methode	37
7.1. Deskriptive Variablen.....	38
7.2. Fragebögen	38
7.3. Tagebuch	41
8. Durchführung der Studie	45
8.1. Teilnehmerinnen und Teilnehmer	45
8.2. Gründe des Tratschs	47
9. Ergebnisse	49
9.1. Ergebnisse Selbstwert.....	49
9.2. Ergebnisse Häufigkeit des Tratschs	52
9.3. Ergebnisse Bewertung des Tratschs	65
9.4. Korrelationen	69
9.5. Regressionsanalyse	77
10. Diskussion der Ergebnisse	80
11. Literaturverzeichnis.....	85
12. Abbildungsverzeichnis	89
13. Tabellenverzeichnis	91
14. Anhang	92
14.1. Fragebogen.....	92
14.2. Lebenslauf.....	114

1. Vorwort

Ich möchte mich ganz besonders bei meinen Eltern, Brigitte und Ludwig Litzinger, bedanken. Danke, dass ihr mich immer unterstützt und für mich da seid – ohne euch wäre dies alles nicht möglich gewesen. Ein großes Dankeschön geht auch an meine Taufpatin Monika Lexa, die mich motivierte und mir mit Rat und Tat zur Seite stand.

2. Einleitung

Wir alle tun es. Überall. Zu jeder Zeit. Wir tratschen! Der Tratsch ist ein Teil unseres Lebens, der häufig sehr unterschätzt wird. Um dem, auch noch in der Forschung relativ jungen, Forschungsgebiet mehr Aufmerksamkeit zu schenken, habe ich mich dazu entschlossen, meine Diplomarbeit darüber zu schreiben. Da Tratsch insbesondere im Arbeitsalltag eine große Rolle spielt, hat mich hier interessiert, ob es eine Verbindung zwischen dem Tratsch und dem Selbstwert am Arbeitsplatz gibt. Die Forschungsfrage, mit welcher ich mich in dieser Arbeit beschäftigen werde, lautet wie folgt: *Hilft Tratsch in Unternehmen den Selbstwert der tratschenden Personen zu heben bzw. zu stabilisieren?*

Die Diplomarbeit wird sich in einen theoretischen Teil und einen empirischen Teil gliedern, welche miteinander verwoben sind. Zunächst werden in den großen Kapiteln 3 und 4 die beiden essentiellen Begriffe dieser Arbeit, Tratsch und Selbstwert, definiert und erläutert. Nach einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Tratsch und dem Selbstwert geht die Diplomarbeit infolgedessen in Kapitel 5 auf essentielle Theorien, die zu dem Thema Tratsch in Verbindung mit dem Selbstwert bereits durchgeführt wurden, ein.

Anschließend werden mehrere Hypothesen aufgestellt, um die Beantwortung der Fragestellung zu gewährleisten. Hier fließt der theoretische Teil in den empirischen über. Um die Überprüfung der Hypothesen zu gewährleisten wurde eine 5-tägige Tagebuchstudie, mittels Fragebogen, in vier verschiedenen Unternehmen durchgeführt. Zuerst werden die verschiedenen Fragebögen, mit denen die Daten erhoben wurden, im Detail vorgestellt. Im Anschluss daran wird auf die Durchführung der Studie eingegangen, bevor danach die Ergebnisse ausgewertet und dargestellt werden.

Den Abschluss der Arbeit bildet eine Diskussion, welche die Forschungsfrage beantworten und zu weiteren Anregungen mit dem Thema führen soll.

I. Theoretischer Teil

3. Tratsch

3.1. Historische Entwicklung und Etymologie

Der linguistische Ursprung des Wortes „Tratsch“ ist hinsichtlich der Konnotation positiv und kann auf die Patenschaft eines Taufkindes zurückgeführt werden. Laut dem Oxford Dictionary of English (Soanes & Stevenson 2005) hat das englische Wort gossip seinen Ursprung im altenglischen Wort „godsibb“. „Sibb“ heißt verwandt. In diesem Kontext kann „godsibb“ als Godl, umgangssprachlich für Taufpatin, übersetzt werden (Michelson und Mouley 2000, S.343). Room stellt fest, dass sich aus diesem Zusammenhang die Bedeutung auf die Freundinnen einer Frau bei der Geburt eines Kindes erweiterte (Room 1996, S.465 in: Michelson und Mouley 2000, S.343).

Zudem hatte der „Gossip“ die Verantwortung den anderen, die bei der Geburt nicht anwesend waren, die frohe Nachricht der Geburt zu überbringen. Es ist nicht überraschend, dass die Bedeutung sich abänderte, weil es historisch gesehen unterschiedliche Erwartungen an die Rollen von Männern und Frauen beim Vorgang der Geburt gab. So war es für Männer üblich von der tatsächlichen Kindsgeburt fern zu bleiben (Rysman 1977 in: Michelson und Mouley 2000, S.343). Etymologisch gesehen wurde „gossip“ daher ursprünglich als offenkundig weibliche Form der Kommunikation gesehen (Bergmann 1993, S.59 in: Michelson und Mouley 2000, S.343). Zu dieser Zeit hatte das Wort aber keine negative Konnotation (Michelson und Mouley 2000, S.343).

In der elisabethanischen Periode wurde das Wort „gossip“ in seiner Bedeutung vom ursprünglichen Kontext familiärer Beziehungen auf individuelle Beziehungen genereller Natur erweitert (Rysman 1977 in: Michelson und Mouley 2000, S.343). Zu dieser Zeit entstand auch die negative Konnotation von „gossip“, bezog sich aber immer noch auf Frauen. Es entstanden entsprechende Karikaturen, Anekdoten und Sprichwörter. Tratsch von und unter Frauen wurde allgemein negativ gesehen und wurde mit Phrasen beschrieben wie „idle talk“ (leeres Geschwätz), „tattle“ (Klatsch), „prattle“ (Geschwätz, Geplappere) und „run about“ (sich auslassen). Im Gegensatz dazu wurde männlicher Tratsch geselliger und positiver gesehen. Ausdrücke hierzu waren „shop talk“ (fachsimpeln) oder „shooting the breeze“ (belanglos reden), (Rosnow und Fine 1976, S.82 in: Michelson und Mouley 2000, S.343). Mit anderen

Worten: wenn eine Frau und ein Mann beschuldigt wurden zu viel zu reden, wurde die Frau als Gossip bezeichnet, der Mann jedoch nicht (Michelson und Mouley 2000, S.343). Ein Mann, der zu viel redet, wird auch heutzutage oft als „alte Frau“ bezeichnet. Diese Aussage macht deutlich, dass Männer, die sich an Tratsch beteiligen, verachtet und verspottet werden, da es sich dabei doch um eine typisch weibliche Verhaltensweise handelt (Bergmann 1993, S.62 in: Michelson und Mouley 2000, S.343).

3.2. Definitionen

Was versteht man unter Tratsch? Lange Zeit verpönt, wird in den letzten Jahren versucht die positiven Seiten des Tratschs zu betonen (Foster 2004, S.78). Denn Tratsch, welcher immerhin 65 – 90 % der gesprochenen Zeit in Anspruch nimmt (Beersma und Van Kleef 2012, S.2640), kann nicht nur negativ, sondern durchaus auch positiv oder neutral sein (Grosser et al. 2012, S.53.). Eine oft verwendete Unterscheidung findet hinsichtlich des Inhalts statt: ist die ausgetauschte Information konstruktiv oder destruktiv? Wird das Objekt gelobt oder gerügt? (Grosser et al. 2012, S.53).

Laut Grosser et al. (2012) gibt es keine Verständigung auf eine allgemein gültige Definition. Es gibt aber den Konsens hinsichtlich eines Minimums an Kriterien, was Tratsch ist. Tratsch ist ein bewertendes Gespräch, das meist spontan auftritt, selten geplant ist (Bergmann 1993, S.39f. in: Michelson und Mouley 2000, S.340) und zwischen mindestens zwei Personen über eine dritte, abwesende Person stattfindet (Grosser et al. 2012, S.53). Mit dieser Spontanität ist auch verbunden, dass Tratsch üblicherweise mit aktuellen Themen zusammen hängt. Dies wiederum hilft das Interesse am Tratsch aufrecht zu erhalten (Michelson und Mouly 2000, S.340). Weil mindestens drei Personen beim Tratsch involviert sind, haben Forscherinnen und Forscher, wie Dunbar (2004), argumentiert, dass es sinnvoll ist, den Tratschprozess als Gruppenprozess zu sehen, und nicht nur als einen Prozess zwischen Sender/in und Empfänger/in (Ellwardt et al. 2012a, S.194). Obwohl das Objekt des Tratschs normalerweise während der Verbreitung des Tratschs abwesend ist, gibt es jedoch auch seltene Ausnahmen, in welchen Tratsch von Angesicht zu Angesicht getätigt wird (Gluckman 1963 in: Foster 2004, S.81). So tratschen Kinder beispielsweise des Öfteren in Gegenwart ihres Tratschobjekts (Goodwein 1982 in: Foster 2004, S.81). In solchen Fällen bedarf es jedoch spezieller Strategien seitens der Tratsch

verbreitenden Personen. Zu diesen gehören die Vermeidung von Augenkontakt zu dem Objekt des Tratschs oder eine andere Verhaltensform, die vorspiegelt, dass das Objekt des Tratschs gar nicht anwesend ist (Foster 2004, S.81). Meistens existiert ein größeres Interesse am Hören von negativem Tratsch als von positivem Tratsch (Ellwardt et al. 2012a, S.195).

Noon und Delbridge (1993, S.25 in: Michelson und Mouley 2000, S.340) halten fest, dass einige Forscherinnen und Forscher Tratsch als den Prozess einer informellen Kommunikation einer wertgeladenen Information über Mitglieder einer sozialen Umgebung definieren. Diese Definition impliziert, dass es ein bestimmtes Ausmaß an Heimlichkeit beim Tratsch gibt, weil formelle Kommunikationskanäle außer Acht gelassen werden. Es wird auch vorausgesetzt, dass die verbreitete Information darauf abzielt, Auswirkungen auf die Empfängerinnen oder Empfänger des Tratschs zu haben. Harmlose Information ist daher nicht inkludiert und, laut Noon und Delbridge (1993), kein Tratsch. Für Yerkovich (1977, S.196 in: Michelson und Mouley 2000, S.340) können die Informationen noch so skandalös sein, doch sieht er es erst als Tratsch an, wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer genügend Wissen über die involvierten Personen besitzen, um den Kick der Enthüllung erleben zu können. Michelson und Mouley (2000, S.341) glauben jedoch, dass die Definition von Yerkovich zu einschränkt ist, weil sie die unterschiedlichen Zwecke und Funktionen von Tratsch ignoriert. Zudem geht Yerkovich in seiner Argumentationslinie davon aus, dass das Objekt von Tratsch immer ein Individuum oder eine Gruppe ist. Tratsch kann sich laut Michelson und Mouley jedoch auch um unbelebte Objekte oder Ereignisse drehen. Um das zu untermauern, verweisen sie auf Harrington und Bielby (1995), denen zufolge Tratsch „*informal communication about real or fictional people or events that are not currently present or ongoing*“ ist (Harrington und Bielby 1995, S.626).

Anthropologische Studien zeigen, dass Tratsch in Kulturen auf der ganzen Welt vorkommt. Forscherinnen und Forscher, die sich auf die Evolution fokussieren, meinen, dass Tratsch eine wichtige Rolle bei der Erhaltung sozialer Gruppen gespielt hat, indem der Zusammenhalt gestärkt und abweichende Verhaltensmuster geahndet wurden (Grosser et al. 2012, S.53). Dunbar geht sogar so weit, dass er sagt: „*Without gossip, there would be no society. In short, gossip is what makes human society as we know it possible.*“ (Dunbar 2004, S.100) Für Dunbar ist Tratsch also eine

lebenswichtige Funktion für unsere Gesellschaft, die ohne Tratsch gar nicht existieren würde (Dunbar 2004, S.100).

3.3. Gemeinsamkeiten und Unterschiede: Tratsch vs. Gerücht

Im wissenschaftlichen Diskurs variieren je nach Autor bzw. Autorin die verwendeten Begrifflichkeiten. Bei manchen Autorinnen bzw. Autoren bedeuten Tratsch, im englischen als gossip bezeichnet, und Gerücht, im englischen als rumor bzw. rumour bezeichnet, mehr oder weniger dasselbe, bei anderen gibt es stärkere Unterschiede. Daher ist bei der Lektüre wissenschaftlicher Artikel darauf zu achten, ob oder inwiefern der Autor bzw. die Autorin eine Unterscheidung vornimmt.

In der Alltagssprache werden die Begriffe Gerücht und Tratsch oft synonym verwendet (Rosnow 1974 in: DiFonzo und Bordia 2007, S.27). Doch auch wenn die beiden über Gemeinsamkeiten verfügen, sind einige Differenzierungen vorhanden. Während die Basis von einem Gerücht unbestätigte Information ist, kann Tratsch ein bekannter Fakt sein oder eben auch nicht (Rosnow und Fine 1976, S.11 in: Michelson und Mouley 2000, S.340). Diese Unterscheidung wird jedoch problematisch, wenn es um berühmte Personen oder politischen Tratsch geht. In solchen Fällen sind die Fakten oder die Wahrheit trügerisch (Michelson und Mouley 2000, S.340). Da das Ausmaß an Fakten oder Wahrheit jedoch schwer festzustellen ist, ist es daher manchmal nicht möglich ein Gerücht von Tratsch zu unterscheiden (Rosnow 1988, S.14 in: Michelson und Mouley 2000, S.340).

Gerüchte können über Personen, die man üblicherweise nicht persönlich kennt, oder über Ereignisse verbreitet werden. Im Gegenzug bezieht sich Tratsch jedoch strikt auf Personen, die den Tratschenden normalerweise persönlich bekannt sind. (Grosser et al. 2012, S.53)

Ferner sind Gerüchte öffentlicher und weit verbreiteter als Tratsch (Tebbutt und Marchington 1977, S.716 in: Michelson und Mouley 2000, S.340), welcher eher in einer privaten, intimen Umgebung zwischen Freunden und Bekannten auftritt (Bergmann 1993, S.70; Suls 1977, S.165 in: Michelson und Mouley 2000, S.340). Darüber hinaus beschäftigt sich Tratsch mit Themen von Interesse für eine Einzelperson oder eine kleine Gruppe, während ein Gerücht das Interesse von mehreren Personen hervorruft, da das Thema von allgemeinerem Interesse ist (Rosnow und Fine 1976, S.11 in: Michelson und Mouley 2000, S.340).

Es gibt Überschneidungen zwischen Tratsch und Gerüchten und viele Expertinnen und Experten haben festgestellt, dass Tratsch und Gerüchte zusammenhängen. Auch sind die zwischenmenschlichen Beziehungen, über die Tratsch verbreitet wird, oft die gleichen zwischenmenschlichen Beziehungen, über die Gerüchte verbreitet werden. (Grosser et al. 2012, S.53)

Die Funktionen von Tratsch und Gerücht scheinen gleich zu sein, jedoch sind die Motivationen unterschiedlich. Gerüchte basieren auf dem Wunsch nach einem Sinn oder einer Klarstellung, um mit den Unsicherheiten im Leben umgehen zu können. Das primäre Motiv des Tratschs ist hingegen der Wunsch einen Status zu erzielen beziehungsweise seine Ego-Bedürfnisse zu stillen. (Rosnow und Fine 1976, S.4 in: Michelson und Mouley 2000, S.341)

Trotz der Unterschiede bei den Motiven teilen sich Gerücht und Tratsch die gleiche negative Konnotation: sich an Gerüchten bzw. an Tratsch zu beteiligen wird nach wie vor oft als schändlicher Akt angesehen (Rosnow und Fine 1976, S.85 in: Michelson und Mouley 2000, S.341), obwohl paradoxerweise das individuelle Interesse und die Teilnahme an Tratsch bzw. an Gerüchten groß ist (Yerkovich 1977, S.192ff. in: Michelson und Mouley 2000, S.341).

3.4. Tratsch bei Männern und Frauen

Entgegen aller Stereotype tratschen Männer ebenso viel wie Frauen (Grosser et al. 2012, S.53). Dass man den Eindruck hat, dass Männer weniger tratschen als Frauen, kann an der Sichtbarkeit bzw. an der Unsichtbarkeit liegen, also an den Orten, an denen getratscht wird (Bergmann 1993, S.59ff. in: Michelson und Mouley 2000, S.344). Im Fall einer ländlichen Kommune in Spanien wurde beobachtet, dass Frauen an sehr sichtbaren und öffentlichen Plätzen tratschen wie an Straßenecken oder am Marktplatz, während Männer dazu neigen, an weniger sichtbaren und privateren Orten zu tratschen, wie in Gasthäusern oder beim Frisör (Gilmore 1978 in: Michelson und Mouley 2000, S.344). Aus dieser Studie lassen sich zwei Schlüsse ziehen: Erstens ist Tratsch keineswegs die alleinige Aktivität von Frauen und zweitens gibt es Beweise, dass es einen geschlechterspezifischen Unterschied in der Wahl des Tratschortes gibt (Michelson und Mouley 2000, S.344).

Ferner ist zum Tratschverhalten von Männern und Frauen zu sagen, dass Frauen Tratsch eher mit gleichgeschlechtlichen Freunden teilen als mit ihrem Partner. Im

Gegenzug dazu vertrauen Männer dies eher ihren Partnerinnen an, als ihren männlichen Freunden (McAndrew et al. 2007 in: Massar et al. 2012, S.106). Darüber hinaus unterscheidet sich bei Männern und Frauen auch der Inhalt des Tratschs (Grosser et al. 2012, S.53). Eines der Tratschthemen von Frauen ist es wertmindernde Kommentare über das Erscheinungsbild anderer Frauen abzugeben. Doch auch der sexuelle Ruf anderer Frauen bildet ein zentrales Tratschthema bei Frauen. Ziel dieser wertmindernden Kommentare ist es andere Frauen für Männer weniger interessant scheinen zu lassen. (Buss und Dedden 1990; Owens et al. 2000 in: Massar et al. 2012, S.106f.) Wenn eine Frau in Anwesenheit eines Mannes ein wertminderndes Kommentar über eine andere Frau abgibt, führt dies in der Folge dazu, dass der Mann die Attraktivität dieser anderen Frau geringer einstuft. Zudem hat sich heraus gestellt, dass der Effekt umso größer ist, je attraktiver die Frau, die die Kommentare abgibt, ist. (Fisher und Cox 2009 in: Massar et al. 2012, S.107) Der Wert einer anderen Frau als potentielle Partnerin wird reduziert, um selbst besser da zu stehen. Allerdings wird die Frau, welche die negativen Kommentare äußert, seitens des Mannes als weniger freundlich, weniger vertrauenswürdig und weniger begehrenswert, jedoch nicht als weniger attraktiv, eingestuft (Fisher et al. 2010 in: Massar et al. 2012, S.107).

In einer Studie von McAndrew und Milenkovic (2002) zeigte sich, dass die meisten Personen Interesse für Informationen über gleichgeschlechtliche Personen hegen. Ferner geben die meisten Menschen negative Informationen über Rivalinnen und Rivalen weiter, während sie Freunde und Verwandte vor negativen Informationen beschützen wollen. (Mc Andrew und Milenkovic 2002 in: Massar et al. 2012, S.106) Darüber hinaus sind Frauen drei Mal mehr an Tratsch über gleichgeschlechtliche Personen interessiert als Männer (McAndrew et al. 2007 in: Massar et al. 2012, S.106).

Zusätzlich zu sexuellen Stereotypen sind Frauen in Führungspositionen, wenn sie schwierige Entscheidungen für ein Unternehmen treffen müssen, einem höherem Ausmaß an Tratsch ausgesetzt als ihre männlichen Kollegen. In einer Fallstudie zum Thema Tratsch wurde eine weibliche Führungskraft sowohl von weiblichen als auch von männlichen Mitarbeitern scharf für ihre Entscheidungen kritisiert aus Gründen, die sich offenkundig nur auf ihr Geschlecht bezogen (Tebbutt und Marchington 1997, S.729 in: Michelson und Mouley 2000, S.343). Der Tratsch von Männern und Frauen war in der Geschichte unterschiedlich konnotiert, wodurch Männer nach wie vor einen Vorteil, beispielsweise in Unternehmen, haben (Michelson und Mouley 2000, S.344).

Massar et al. (2012) führten eine Studie durch, welche sich auf das Tratschverhalten von Frauen konzentriert. Ihre Annahme war, dass jüngere Frauen mehr tratschen als ältere Frauen. Zur Überprüfung ihrer Hypothese bekamen Studentinnen zwischen 20 und 50 Jahren ein Szenario zum Lesen vorgelegt. Dieses lautete wie folgt:

Imagine the following situation: Meet your new neighbor, Karen. You are single, and you have been in love with a man that has been living on your street for a while now. Lately, Karen has also started to show an interest in this man. She is constantly flirting with him and trying to get his attention. You really like this man and you are very upset that you now have a rival. How would you feel in this situation? (Massar et al. 2012, S.107)

Im Anschluss an das Lesen mussten die Studentinnen Fragen zu jenem Szenario beantworten. Dies waren einerseits Fragen, die sich auf Karens Eigenschaften bezogen, die sie ihr zuschreiben würden und andererseits Fragen, die das konkrete Tratschverhalten behandelten, ob sie auf verschiedene Art und Weise negativen Tratsch über Karen verbreiten würden, sei es bei Freunden, sei es bei dem Mann selbst. Mit dieser Untersuchung konnten Massar et. al ihre Hypothese beweisen, dass jüngere Frauen ein stärker ausgeprägtes Tratschverhalten aufweisen als ältere Frauen. Dies liegt vermutlich daran, dass jüngere Frauen sich in einer Lebensphase befinden, in welcher der Wettbewerb um einen Partner hohe Relevanz aufweist. Massar et al. konnten zeigen, dass je höher der Partnerwert der Frau war, desto negativer war ihre Meinung über die andere Frau, Karen. Ferner führte eine negativere Meinung zu einer höheren Tendenz negativen Tratsch über die Rivalin zu verbreiten. (Massar et. al 2012, S.107f.)

3.5. Tratsch in Unternehmen

Tratsch ist eine fundamentale Aktivität der Menschen und kann daher niemals komplett aus dem Arbeitsleben verbannt werden (Grosser et al. 2012, S.53). Der Arbeitsplatz bietet daher fruchtbaren Boden für Tratsch (Farley et al. 2010, S.361), welcher für Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen oft eine Möglichkeit darstellt, Sachverhalte klarzustellen, welche durch die offiziellen Informationskanäle nicht ausreichend erklärt werden können (Noon und Delbridge 1993 in: Farley et al. 2010, S.361). Tratsch hat zwar viele Funktionen, doch dies heißt nicht, dass er immer das beste Mittel ist (Grosser et al. 2012, S.56ff.).

Laut neuesten Ergebnissen verstärkt negativer Tratsch, nicht positiver, die Intimität sozialer Beziehungen (Bosson et al. 2006 in: Farley et al. 2010, S.362).

3.5.1. Wahrnehmung von tratschenden Personen

Mit der Frage wie tratschende Personen von anderen wahrgenommen werden, haben sich Jaeger et al. (1994) beschäftigt und zwei Profile erstellt. Das erste Profil kennzeichnet eine tratschende Person als einsam und sozial isoliert. Anstoß zum Tratsch kommt durch die Hoffnung den niedrigen Selbstwert und Status zu verbessern. Das zweite Profil charakterisiert eine tratschende Person als selbstsicher, in der Mitte eines sozialen Netzes stehend, mit und über Freunde redend. Um herauszufinden welches Profil zutreffender ist, haben Jaeger et al. eine Studie mit einer Studentinnenvereinigung durchgeführt. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass mehr tratschende Personen weniger soziale Bestätigung benötigen, aber über ein höheres Angstniveau als weniger Tratschende verfügten. Ferner wurden viel Tratschende als weniger sympathisch, aber als sozial vernetzter beschrieben. (Jaeger et al. 1994 in: Farley et al. 2010, S.363)

Farley et al. haben eine Studie über die Wahrnehmung von Frauen, welche im Arbeitsumfeld negativen Tratsch verbreiten, durchgeführt. Dazu befragten sie mittels Onlineumfrage Studentinnen des Albright Colleges. Insgesamt nahmen 87 Studentinnen im Alter von 23 bis 64 teil und beantworteten 54 Fragen. Farley et al. kamen mittels dieser Umfrage zu den Ergebnissen, dass Frauen, die viel tratschen, mehr Kontrolle brauchen, als weniger emotional nahe angesehen wurden und so wahrgenommen wurden, dass sie es nicht wollen, dass andere Kontrolle über sie haben. Sie haben ein hohes Bedürfnis Macht auszuüben, wollen jedoch weniger, dass andere Macht über sie haben. Für Frauen kann Tratsch also ein Mittel zum Erlangen von Kontrolle sein, damit sie ihre Macht in einem Unternehmen bestätigen können (Farley et al. 2010, S.364f.). Frauen, die negativen Tratsch in Unternehmen verbreiten, sollten sich darüber bewusst sein, dass sie ein großes Risiko eingehen, da dadurch Beziehungen oder Gefühle verletzt werden können und die Frau in Folge dessen als weniger sympathisch angesehen wird (Kawakami et al. 2000 in: Farley et al. 2010, S.366).

3.5.2. Funktionen von Tratsch in Unternehmen

Grosser et al. nennen sechs primäre Funktionen, denen Tratsch in Unternehmen dient. Zu diesen zählen die Beschaffung von Informationen, Einflussgewinn, Freilassung aufgetauter Emotionen, intellektuelle Stimulation, Förderung der

zwischenmenschlichen Vertrautheit, Aufrechterhaltung und Durchsetzung von Gruppenwerten und –normen (Grosser et al. 2012, S.53ff.).

- **Beschaffung von Informationen**

Davon ausgehend, dass Tratsch verifizierbar ist bzw. aus einer vertrauenswürdigen Quelle kommt, kann er die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens mit nützlichen Informationen versorgen. Es gibt mehrere Gründe wieso Tratsch einen größeren Wert gegenüber den üblichen, formalen Informationskanälen aufweist. (Grosser et al. 2012, S.53)

Erstens ist Tratsch schneller als Informationen, die über die offiziellen Kanäle verbreitet werden. Dies kann das Handeln merklich beeinflussen. Managerinnen und Manager neigen dazu die Verlässlichkeit von Tratsch außer Acht zu lassen, wenn sie dafür von frühzeitiger Information profitieren. Dies kann sogar soweit führen, dass Managerinnen oder Manager richtige Tratsch-Netzwerke haben. Dabei konnte festgestellt werden, dass höhergestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größere Tratsch-Netzwerke haben als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer niedrigen Stufe im Unternehmen (Grosser et al. 2012, S.53f.).

Zweitens ist Tratsch eine relativ kostengünstige Möglichkeit an Informationen zu kommen. (Grosser et al. 2012, S.54)

Und drittens können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens mit Hilfe von Tratsch an Informationen gelangen, welche über die offiziellen Kanäle im Unternehmen nicht verbreitet werden. (Grosser et al. 2012, S.54)

- **Einflussgewinn**

Tratsch kann unter anderem die Funktion haben die informelle Macht einer Person im Unternehmen zu beeinflussen. Macht wird in diesem Zusammenhang als Fähigkeit einer Person verstanden, andere so zu beeinflussen, dass sie Dinge tun, die sie andernfalls nicht getan hätten. Diejenigen, die immer die neuesten Informationen haben, werden von den Kolleginnen und Kollegen im sozialen Netzwerk am Arbeitsplatz als gut vernetzt und in Folge dessen als einflussreich angesehen. Somit wird Tratsch zum Prozess eines sozialen Einflusses. (Grosser et al. 2012, S.54)

Tratsch kann von Einzelpersonen oder Gruppen, die einen niedrigen Status im Unternehmen bekleiden, verwendet werden, um informelle Macht auszuüben. Tratsch

ist daher ein effizientes Werkzeug, um Handlungen von Autoritätspersonen zu manipulieren. Andererseits kann Tratsch auch als strategisches Mittel verwendet werden, mit welchem man den eigenen Status verbessert. Einzelpersonen neigen dazu, über Freunde und Verwandte positiv zu sprechen, über Feinde und Rivalen aber negativ. Damit kann man sich im positiven Licht der Freunde sonnen und die Fehler der Rivalen beleuchten. Tratsch kann also zu Einfluss führen, weil Reputationen verändert werden können, da Tratschende als einflussreicher angesehen werden und weil der eigene Status der Tratschenden verbessert wird. (Grosser et al. 2012, S.54f.)

- **Freilassung aufgestauter Emotionen**

Mit anderen über ein besonders angespanntes Verhältnis oder eine besonders schwierige Person zu tratschen, hilft der tratschenden Person Emotionen abzuladen. Tratsch kann daher als eine Art Sicherheitsventil gesehen werden, mit dem eine Person sich bei einer anderen Person über jemanden auslassen kann. Dies hilft Stress und Angstgefühle zu reduzieren, vor allem dann, wenn die tratschende Person die dritte Partei, die das Objekt des Tratschs ist, nicht ansprechen kann, zum Beispiel wenn zwei Kolleginnen oder Kollegen über den Boss tratschen, weil dieser unfair ist. (Grosser et al. 2012, S.55)

- **Intellektuelle Stimulation**

Tratsch ist eine Aktivität, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intellektuell stimulieren kann. Dies ist besonders für jene Personen wichtig, die in monotonen Jobs arbeiten, das heißt bei denen es wenig kreative oder kognitive Herausforderungen gibt. Eine Reihe von Studien hat gezeigt, dass Fabrikarbeiter tratschen, um nicht „verrückt“ zu werden. Tratsch kann somit eine wichtige Rolle dabei spielen Langeweile, möglicherweise sogar Trübsal, zu vermeiden. (Grosser et al. 2012, S.55)

- **Förderung zwischenmenschlicher Vertrautheit**

Der Austausch von Tratsch zwischen zwei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern ist eine Möglichkeit Beziehungen zu formen bzw. zu erhalten. Ferner können bestimmte Formen von Tratsch Einzelpersonen einander näher bringen. Studien zeigen, dass Personen, die ihre negative Einstellung gegenüber einer dritten Partei mit anderen teilen, sich der anderen Person am Ende näher fühlen. Die Übertragung von negativem Tratsch erfordert eine vertrauensvolle Beziehung zueinander. So wird negativer Tratsch eher mit Freunden geteilt, als mit Kolleginnen oder Kollegen, denen

man nicht so nahe steht. Die tratschende Person muss sich sicher fühlen, dass ihr Gegenüber die sensible Information nicht missbräuchlich verwenden wird, da dies negative Folgen für die Tratschende oder den Tratschenden haben könnte. Vertrauen und Intimität sind somit sowohl ein Grund als auch eine Folge bestimmter Formen von Tratsch (Grosser et al. 2012, S.55f.).

- **Aufrechterhaltung und Durchsetzung von Gruppenwerten und –normen**

Der Tratsch in Arbeitsgruppen, Abteilungen und Unternehmen sagt viel über die Kultur dieser Gruppen aus. So ist Tratsch in einer höchst wettbewerbsbetonten Unternehmenskultur sehr wahrscheinlich in einem großen Ausmaß arbeitsbetont und sehr kritisch. Im Gegenzug ist der Tratsch in Unternehmen mit einer kollegialeren Kultur eher weniger kritisch und inkludiert auch ein großes Ausmaß an persönlichem Tratsch. Tratsch kann im Unternehmen darauf hinweisen, was in einem Unternehmen akzeptabel ist und was nicht (Grosser et al. 2012, S.56).

Tratsch kann die Normen und Werte einer Gruppe erhalten, indem bewertende Information über abweichende Mitglieder dieser Gruppe verbreitet wird. Die Gefahr, Ziel von missbilligendem Tratsch zu werden, reicht oft aus, um eine Person davon abzuhalten die Gruppenwerte zu verletzen. Auf dem Level der Gruppe kann Tratsch daher ein effizientes Mittel sein, um die Konformität von Einzelpersonen zu erhalten und auch die Kontrolle über diese Person zu bekommen. Studien ergaben, dass es tendenziell mehr Tratsch in Teams gibt, in denen Einzelpersonen abhängiger voneinander sind, wenn es darum geht ein gemeinsames Ziel zu erreichen. (Grosser et al. 2012, S.56)

3.5.3. Tratschkonstellationen

Die Konstellation des Tratschs beinhaltet wie bereits erwähnt mindestens drei Personen. Erstens gibt es die Person, die den Tratsch verbreitet. Diese wird Ego genannt. Zweitens gibt es einen Zuhörer oder eine Zuhörerin, der bzw. die Alter genannt wird. Und drittens gibt es noch die Person, über die der Tratsch erzählt wird. Diese wird Tertius genannt. Die Triade, bestehend aus Ego, Alter und Tertius, ist die kleinste Einheit um Tratsch zu analysieren (Wittek & Wielers 1998, S.191f.). Wie man in Abbildung 1 sehen kann, können drei Triadenkonstellationen unterschieden werden: die Koalitionstriade (Coalition), die Beschränkungstriade (Constraint) und die Umschließungstriade (Closure). In Abbildung 1 ist die Existenz einer Beziehung mit

Pfeilen und die Qualität der Beziehungen mit Zeichen, Plus oder Minus, gekennzeichnet. (Wittek & Wielers 1998, S.192ff)

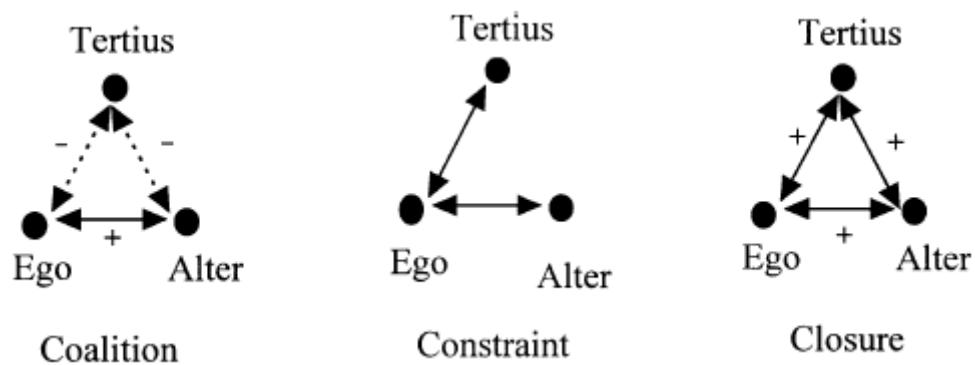


Abbildung 1: Tratschkonstellationen (Wittek & Wielers 1998, S.193)

Die Koalitionstriade ist durch eine gute persönliche Beziehung zwischen Ego und Alter gekennzeichnet, die beide jedoch eine negative Beziehung zum Tertius haben. Bei der Beschränkungstriade existiert eine Beziehung zwischen Ego und Alter sowie zwischen Ego und Tertius, aber keine zwischen Alter und Tertius. Die Umschließungstriade kennzeichnet sich durch eine freundliche Beziehung zwischen Ego, Alter und Tertius aus. (Wittek & Wielers 1998, S.192ff.)

Wittek und Wielers untersuchten in einer Studie welche Auswirkungen die drei Triadenkonstellationen auf die Förderung von negativem Tratsch in Unternehmen haben und kamen zu folgenden Resultaten: Die Koalitionstriade trägt dazu bei Tratsch in Unternehmen zu fördern, während Tratsch in der Beschränkungstriade nicht wirklich gedeiht. Wittek und Wielers ziehen daraus den Schluss, dass eine persönliche Beziehung zwischen Alter und Tertius essentiell ist. Heider (1958 in: Ellwardt et al. 2012a, S.194) kommt darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass Tratsch über eine Zielperson mehr wird, wenn Ego und Alter einer Meinung über das Tratschobjekt, Tertius, sind. Ferner kann Tratsch nicht nur als Informationsaustausch gesehen werden, sondern auch als Bestätigung von Beziehungen und Ausgrenzung von anderen. In der Umschließungstriade gibt es eigentlich kaum negativen Tratsch. Aus all den untersuchten Ergebnissen lässt sich schließen, dass der Inhalt des meisten Tratschs gegenseitige Feinde, nicht gegenseitige Freunde sind. (Wittek & Wielers 1998, S.201)

3.5.4. Objekte positiven und negativen Tratschs

Zunächst standen die Objekte von Tratsch nicht wirklich im Mittelpunkt der Forschungen. Die Frage wer die Objekte von Tratsch sind ist jedoch nicht außer Acht zu lassen. Doch bevor erläutert wird, wer das Objekt von Tratsch ist, wird zuerst darauf eingegangen, was die Folgen von Tratsch sind. Grosser et al. (2012, S.56ff.) listen grob einige negative Nebeneffekte auf, die Tratsch beinhalten kann:

- Die Person, über die getratscht wird, kann davon erfahren
- Die Reputation einer Person kann geschädigt werden
- Es kann zu einer feindseligen Arbeitsumgebung kommen
- Es können Außenseiter geschaffen werden

Da Tratsch sehr wertvoll sein kann, sollten die Managerinnen und Manager versuchen, die destruktiven, unnötigen Formen von Tratsch zu reduzieren und gleichzeitig die positiven, funktionellen Formen zu erhalten (Grosser et al. 2012, S. 56ff.).

Es stellt sich nun die Frage, welche Auswirkungen positiver und negativer Tratsch auf die Tratschobjekte hat. Das Objekt positiven Tratschs zu sein bedeutet, dass man von anderen gelobt und verteidigt wird und soziale Unterstützung erhält (Dunbar 2004 in: Ellwardt et al. 2012a, S.193). Damit die Leistung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz gewährleistet ist, ist es wichtig, dass die einzelnen Individuen ein Gefühl von Zugehörigkeit entwickeln, über einen guten Ruf verfügen und freundschaftliche Beziehungen zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pflegen (Morrison 2004; Sparrowe et al. 2001 in: Ellwardt et al. 2012a, S.193). Man kann daher sagen, dass Objekt positiven Tratschs zu sein zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz beiträgt. Doch auch der Sender bzw. die Senderin von positivem Tratsch kann von einem besseren Ruf profitieren: Wenn man ein Gruppenmitglied in dessen Abwesenheit lobt, sendet man das Signal aus, dass man sich zu den Gruppennormen bekennt und dass andere Gruppenmitglieder einem ihr Vertrauen schenken können (Gambetta 2006 in: Ellwardt et al. 2012a, S.195). Wenn man in einem Unternehmen einen guten Ruf hat, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass man bei Bedarf soziale Unterstützung erhält (Ellwardt et al. 2012a, S.195).

Im Gegensatz dazu können Objekte von negativem Tratsch in Unternehmen auf ähnliche Weise betroffen sein wie schikanierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Objekt

negativen Tratschs zu sein kann in Folge zu eingeschränktem Erfolg in der Arbeit führen und kann verhindern ein Gefühl von Zugehörigkeit zu entwickeln (Baumeister und Leary 1995 in: Ellwardt et al. 2012a, S.193). Ferner wird das Objekt negativen Tratschs daran gehindert positive zwischenmenschliche Beziehungen, sowie einen guten Ruf herzustellen und zu erhalten (Ellwardt et al. 2012a, S. 194). Ellwardt et al. (2012a, S.193) beziehen sich auf eine Studie von Burt (2005), in welcher festgestellt werden konnte, dass es für Objekte negativen Tratschs schwierig ist kooperative Arbeitsbeziehungen mit Kolleginnen und Kollegen aufzubauen und sie ein Unternehmen früher verlassen, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht Opfer von negativem Tratsch sind. Diese Annahmen implizieren alle, dass das Objekt über den negativen Tratsch informiert ist. Generell ist zu sagen, dass sich negativer Tratsch mehr auf die Mitglieder der Gruppe als auf Personen außerhalb dieser Gruppe bezieht, da die potentiellen Vorteile groß sind. Denn negativer Tratsch bietet oft wertvolle Informationen über unkooperatives Verhalten oder Informationen über die Verletzung von Normen durch einzelne Mitglieder der Gruppe (Ellwardt et al. 2012a, S.195). Bevor man ein Normen verletzendes Gruppenmitglied jedoch direkt auf dessen Regelverstoß anspricht, sollte man sich vorher der Unterstützung der Gruppe gewiss sein (Lazega und Krackhardt 2000 in: Ellwardt et al. 2012a, S.195). Ansonsten kann es passieren, dass der Sender bzw. die Senderin von den anderen Gruppenmitgliedern zurück gewiesen wird, sofern diese die Sanktionen des Senders bzw. der Senderin nicht unterstützen und das Tratschverhalten als selbstdienliches Verhalten sehen (Kniffin und Wilson 2005 in: Ellwardt et al. 2012a, S.195).

Positiver und negativer Tratsch in Unternehmen kann jedoch nicht nur Auswirkungen auf einzelne Individuen haben, sondern auch auf Gruppen, denen das Individuum angehört. Somit kann in manchen Fällen negativer Tratsch, obwohl er negative Konsequenzen für das Individuum bedeutet, durchaus eine positive Auswirkung auf die Gruppe haben (Ellwardt et al. 2012a, S.194).

Ellwardt et al. (2012a) führten eine Studie durch, welche sich auf die Beziehung zwischen den Senderinnen und Sendern von Tratsch und den Tratschobjekten, sowie auf die Integration des Objekts im gesamten Netzwerk, konzentriert. Die Frage, um die sich in dieser Studie alles dreht, ist, wer die Tratschobjekte sind und darüber hinaus warum jemand in einem Unternehmen zum Objekt von negativem oder positivem Tratsch wird. (Ellwardt et al. 2012a, S.194ff.)

In ihrer Studie fanden Ellwardt et al. heraus, dass sich sowohl positiver als auch negativer Tratsch eher auf Eigengruppen, nicht auf Fremdgruppen, konzentriert. Dies kann daran liegen, dass man durch Tratsch in der Eigengruppe Kontrolle ausüben kann. Da es im Gegenzug dazu relativ uninteressant ist, Informationen über Personen außerhalb der Gruppe zu verbreiten, findet relativ wenig Tratsch statt, welcher sich auf Fremdgruppen bezieht. Erwähnenswert ist, dass hoher sozialer Status Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits zwar davor schützt Objekt von negativem Tratsch zu werden, aber andererseits impliziert dies nicht, dass sie automatisch Objekt von positivem Tratsch werden. Der Status eines potentiellen Tratschobjekts spielt also nur dann eine Rolle, wenn die Intention besteht, negativen Tratsch zu verbreiten. Hierbei werden Personen mit niedrigem Status bedeutend öfter ausgewählt als Personen, die über einen hohen Status verfügen (Ellwardt et al. 2012a, S.200ff.). Doch wie wird sozialer Status überhaupt berechnet? Hier führen Ellwardt et al. die Theorie Northways (1967) an, welcher folgende Berechnung befürwortet: „[...] *calculating social status not only based on numbers of friendship nominations by others, but also on the relational pattern of who is friends with whom*“ (Ellwardt et. al 2012a, S.196). Beim sozialen Status spielt also nicht nur eine Rolle, wie viele Freunde man hat, sondern auch wer mit wem befreundet ist.

Ferner konnten Ellwardt et al. herausfinden, dass sich negativer Tratsch in Unternehmensnetzwerken auf eine relativ kleine Anzahl von Personen beschränkt, die in Folge dessen als Sündenböcke herhalten müssen. Diese Personen verfügten meist über einen niedrigen Status (Ellwardt et al. 2012a, S.203). Negativer Tratsch, der eine indirekte Aktion darstellt, kann in Folge dessen jedoch auch zu direkten Aktionen, wie Mobbing, führen (Ellwardt et. al 2012a, S.196). Im Gegensatz dazu, beschränkt sich positiver Tratsch nicht auf einzelne Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, sondern ist durch das gesamte Unternehmen eher gleichmäßig verbreitet. Positiver Tratsch hat also keinen Vorreiter, wie es beim negativen Tratsch den Sündenbock gibt, sondern verteilt sich auf die breite Masse (Ellwardt et al. 2012a, S.203).

Ellwardt et al. weisen mit ihrer Studie Unternehmen darauf hin, dass wenn sie dem negativen Tratsch in ihrem Unternehmen Einhalt gebieten bzw. ihn reduzieren wollen, sie den Status aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beobachten müssen. Insbesondere sollten sie dabei ihr Augenmerk auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten, die schlecht in diesem Netzwerk integriert sind (Ellwardt et al. 2012a, S.203).

Wie alle Studien weist auch jene von Ellwardt et al. einige Einschränkungen auf. So wurden die Empfängerinnen und Empfänger von Tratsch außen vor gelassen. Ferner ist die Studie auf ein bestimmtes Unternehmen bezogen und daher können die Forschungsergebnisse vermutlich nicht auf alle Unternehmen umgelegt werden (Ellwardt et al. 2012a, S.203f.).

3.5.5. Tratsch über den Chef bzw. die Chefin

Wie Abbildung 2 zeigt, handelt es sich beim Tratsch über den Chef bzw. die Chefin um folgende Triade: Ego und Alter, in der Abbildung gossip sender und gossip receiver, sind beide Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter. Der Tertius, in der Darstellung als gossip object bezeichnet, ist der Chef bzw. die Chefin, in der Abbildung manager. Die Triade ist die kleinstmögliche Form, in der über den Chef bzw. die Chefin getratscht werden kann. Natürlich können auch mehr Personen daran beteiligt sein.

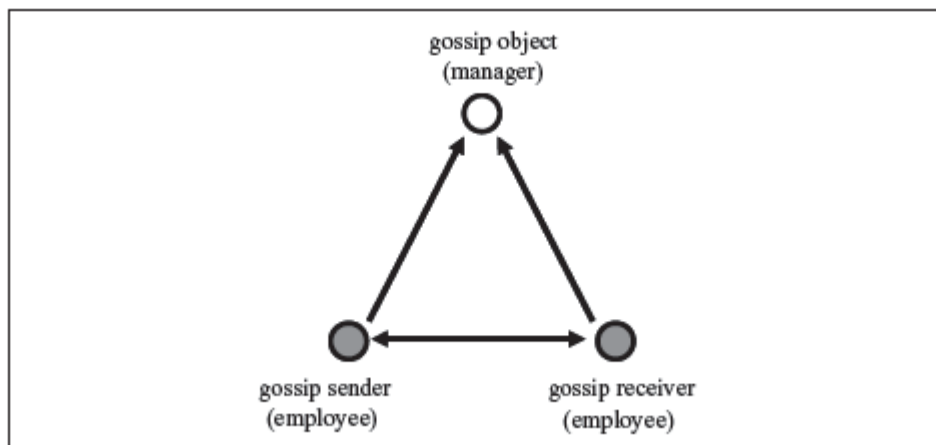


Abbildung 2: Konstellation bei Tratsch über den Chef/die Chefin (Ellwardt et al. 2012b, S. 524)

Vertrauen in das Management seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt zu einer Steigerung von positivem und zu einer Senkung von negativem Tratsch. Allerdings muss erwähnt werden, dass Vertrauen in Kolleginnen und Kollegen die Häufigkeit von negativem Tratsch über die Chefin oder den Chef fördert. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass geringes Vertrauen in das Management kombiniert mit hohem Vertrauen in Kolleginnen und Kollegen zur einer Steigerung von negativem Tratsch über den Chef bzw. die Chefin führt. (Ellwardt et al. 2012b, S.532ff.)

Negativer Tratsch über die Chefin oder den Chef wird also durch ein Vertrauensverhältnis zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefördert, jedoch durch ein Vertrauensverhältnis mit der Chefin oder dem Chef gehemmt. Im Gegensatz

dazu ist positiver Tratsch sowohl von dem Vertrauensverhältnis zur Chefin oder zum Chefin, als auch zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig. Daraus kann man die Schlussfolgerung ziehen, dass negativer Tratsch, im Kontrast zu positivem Tratsch, heikel ist und eine gute Beziehung mit den Kolleginnen und Kollegen benötigt. Obwohl negativer Tratsch viele Risiken mit sich bringt, minimieren sich die Risiken je besser das Vertrauensverhältnis zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist (Ellwardt et al. 2012b, S.534ff.).

4. Selbstwert

Dieses Kapitel wird sich intensiv mit dem Selbstwert beschäftigen. Um ein Gefühl für den Begriff des Selbst zu bekommen, gibt es zunächst ein Kapitel, welches die Entwicklung des Selbst und sein Erkennen präsentiert. Danach wird der Selbstwert definiert und die zwei verschiedenen Arten des Selbstwerts werden dargestellt. Die Unterscheidung dieser beiden Arten ist für den empirischen Teil dieser Diplomarbeit sehr wichtig. Um herauszufinden, worauf das Selbstwertgefühl aufbaut, werden in Folge dessen die sechs Säulen des Selbstwertgefühls erläutert. Ferner wird beschrieben, was Kennzeichen eines hohen bzw. eines niedrigen Selbstwertgefühls sind, wobei speziell auf den Narzissmus eingegangen wird. Da der Selbstwert einer jeden Person bedroht werden kann, gibt es ein ausführliches Kapitel zu Selbstwertschutz und Selbstwerterhöhung. Des Weiteren stellt sich die Frage, wie der Selbstwert gemessen werden kann. Dies wird am Schluss dieses Kapitels erläutert.

4.1. Die Entwicklung des Selbst und sein Erkennen

Das Bewusstsein über das eigene Selbst manifestiert sich bei Menschen in etwa im Alter von 18 Lebensmonaten. Das Merkmal dieses Entwicklungsstadiums ist, dass die Kleinkinder von nun an Personalpronomen verwenden. Das heißt, sie sprechen von sich selbst als eigene Person, von einem Ich, und verwenden beispielsweise die Pronomen du oder ihr, wenn sie sich an eine/n oder mehrere Adressatinnen oder Adressaten, wie zum Beispiel die Eltern, richten. Doch nicht nur in sprachlicher, sondern auch in visueller Hinsicht sind die Kleinkinder nun in der Lage sich selbst zu erkennen. Ein beliebter Test, um zu erkennen, ob Kinder schon über eine Selbst-Repräsentanz verfügen, ist der Rouge-Test, auch Spiegel-Test genannt. (Lohaus et al. 2010, S.171f.) Dieser wird als *„ein notwendiges, aber kein hinreichendes Kriterium für die Existenz eines Selbstbewusstseins gewertet“* (Lohaus et al. 2010, S.164). Dabei wird den Kleinkindern beispielsweise ein roter Punkt auf die Nase gemalt. Wenn die Kinder dem Spiegelbild auf die Nase greifen, sind sie noch nicht in der Lage sich selbst zu erkennen. Wenn die Kinder jedoch sich selbst auf den Punkt auf ihrer Nase greifen, dann ist dies ein Kennzeichen dafür, dass sie bereits über ein Selbsterkennen verfügen (Lohaus et al. 2010, S.171f.).

4.2. Definition

Was versteht man unter Selbstwert? Das Selbstwertgefühl, im englischen self-esteem genannt, meint *„die Gesamtbewertung, die wir auf einer Positiv-negativ-Dimension in Bezug auf uns selbst vornehmen“* (Jonas et al. 2014, S.157), also die Einstellung zu uns selbst.

4.3. Arten des Selbstwerts

Zu unterscheiden gilt das Trait-Selbstwertgefühl, welches situationsinvariant ist, und das State-Selbstwertgefühl, welches sich je nach Situation ändert (Jonas et al. 2014, S.157f.).

4.3.1. Trait-Selbstwertgefühl

Das Trait-Selbstwertgefühl ist situationsinvariant. Es beschreibt das Gefühl, das wir *„zu sich selbst im Allgemeinen insgesamt und typischerweise den Großteil der Zeit über haben – und es ist das, worauf wir uns beziehen, wenn wir sagen, jemand habe einen hohen oder niedrigen Selbstwert“* (Jonas et a. 2014, S.157).

Über die Lebensspanne hinweg bleibt das Trait-Selbstwertgefühl relativ stabil. Kinder haben eher ein sehr hohes Selbstwertgefühl, welches jedoch allmählich im Laufe der Kindheit abnimmt. Der Übergang vom Kindergarten zur Volksschule stellt hier ein einschneidendes Erlebnis dar, weil die Selbsteinschätzung der Kinder auf Fremdbeurteilung und sozialen Vergleichen beruht und sie in der Regel mehr negative Rückmeldung erhalten als zuvor (Robins & Trzesniewski 2005, S.159).

In der Jugend nimmt der Selbstwert weiterhin ab und gelangt in dieser Entwicklungsphase zu seinem Tiefpunkt (Lohaus et al. 2010, S.175). Dies hängt mit der Pubertät zusammen. Die Jugendlichen denken nun vermehrt an ihre persönliche Zukunft und werden sich bewusst, dass sie möglicherweise Chancen verpasst oder sich Erwartungen nicht erfüllt haben (Robins & Trzesniewski 2005, S.159).

Im Erwachsenenalter wächst das Selbstwertgefühl stetig, welches durch Machtpositionen und Status erhöht werden kann, und erreicht seinen Höhepunkt mit Ende sechzig. Mit rund siebzig Jahren kommt es zu einem Abfall des Selbstwertgefühls. Laut Robins und Tresniewski (2005, S.160) könnte dies mit der Pension, mit dem Verlust des Ehepartners oder der Ehepartnerin, mit gesundheitlichen Problemen beziehungsweise mit dem Verlust des sozioökonomischen Status in

Zusammenhang stehen. Ferner kann der Rückgang des Selbstwerts auch damit in Zusammenhang stehen, dass alte Menschen wissen, dass sie Fehler begangen haben und auch bereit sind sich diese einzugestehen und darüber hinaus nicht mehr den Drang verspüren in einem positiven Licht da stehen zu wollen (Robins & Trzesniewski 2005, S.160).

Obwohl der Verlauf des Selbstwertgefühls mit seinen Höhen und Tiefen in den Entwicklungsphasen bei Männern und Frauen gleich ist, bildet sich in der Jugend eine Kluft zwischen den Geschlechtern, sodass jugendliche Männer einen höheren Selbstwert aufweisen als jugendliche Frauen. Bisher gibt es noch keine Theorie, die den Grund für diese Diskrepanz belegt, jedoch gibt es zahlreiche Spekulationen, wie zum Beispiel geschlechtstypische Sozialisationsbedingungen, wie Unterschiede der idealen Körpermaße, oder auch biologische Faktoren, wie die unterschiedliche Behandlung von Buben und Mädchen in der Schule (Robins & Trzesniewski 2005, S.160; Lohaus et al. 2010, S.175).

4.3.2. State-Selbstwertgefühl

Das State-Selbstwertgefühl ändert sich je nach Situation. Verschiedene Kontexteinflüsse, wie etwa Erfolge, Niederlagen, Lob oder Kritik, können den Selbstwert vorübergehend verändern. (Jonas et al. 2014, S.157)

Leary et al. (1995) führten eine Studie zum State-Selbstwertgefühl durch. Die Versuchspersonen wurden darüber informiert, dass sie entweder in eine Laborgruppe aufgenommen oder von ihr ausgeschlossen werden würden. Ferner wurde ihnen mitgeteilt, dass die Auswahl entweder auf einem zufälligen Verfahren oder aber auf den Präferenzen der Gruppenmitglieder basiert.

Study 3: Effects of Exclusion and Mode of Assignment

Variable	Mode of assignment			
	Random		Group choice	
	Included	Excluded	Included	Excluded
Self-feelings	5.5	5.5 _a	5.7 _b	4.8 _{ab}
Ratings of other participants	5.6	5.5 _a	5.9 _b	4.9 _{ab}
Desire to be included	5.1	5.6	6.5 _a	4.9 _a

Note. Means in a single row that share a common subscript differ significantly by tests of simple main effects, $p < .05$.

Abbildung 3: State-Selbstwert (Leary et al. 1995, S.524)

Wie Abbildung 3 zeigt, hatten die Versuchspersonen, die aus persönlichen Gründen ausgeschlossen wurden, einen niedrigen State-Selbstwert, als diejenigen, die zufällig ausgeschlossen wurden. Ferner wiesen Versuchspersonen, die aus persönlichen Gründen in die Gruppe aufgenommen wurden, ein höheres State-Selbstwertgefühl auf, als diejenigen, die zufällig aufgenommen wurden. Während jedoch die zufällige oder persönliche Aufnahme in die Gruppe nur einen kleinen Unterschied im State-Selbstwertgefühl darstellt, ist der Unterschied bei zufälligem oder persönlichem Ausschluss aus der Gruppe beträchtlich höher (Leary et al. 1995, S.523ff.).

4.4. Die Säulen des Selbstwertgefühls

Der Psychologe und Psychotherapeut Nathaniel Branden stellte sechs Säulen auf, auf welchen das Selbstwertgefühl beruht. Diese lauten wie folgt: bewusst leben, sich selbst annehmen, eigenverantwortlich leben, sich selbstsicher behaupten, zielgerichtet leben und persönliche Integrität. Es ist nicht möglich direkt am Selbstwert zu arbeiten, da dieser eine Konsequenz aus unseren inneren Praktiken ist. Ziel ist daher die bewusste Integration dieser sechs Praktiken in den täglichen Ablauf, was in weiterer Folge zu einem höheren Selbstwert führt. Branden ist es in seiner Konzeption dabei sehr wichtig eher in kleineren Schritten vorzugehen. Je kleiner man die Schritte ansetzt, desto rascher sieht man Erfolge und setzt weitere kleinere Schritte. Branden rät jedoch davon ab Perfektion anzustreben, da dies ein sehr großer Schritt ist, dessen Erreichung eher lähmen kann anstatt zu motivieren (Branden 2010, S.83f.).

- **Bewusst leben**

Unter bewusst leben versteht Branden, dass man den eigenen Aktivitäten ein angemessenes Bewusstsein entgegenbringt. Lebt man nicht nach diesem Motto, kann der Selbstwert Schaden nehmen. Branden führt viele Punkte an, die für ihn zu einem bewussten Leben gehören. Er plädiert zum Beispiel dafür aktiv unseren Verstand und unsere Intelligenz zu nutzen. Ferner muss man in der Lage sein die subjektive und objektive Sicht der Dinge klar zu trennen (Branden 2010, S.86ff.). Dies nennt er „*der Realität verantwortlich Rechnung tragen*“ (Branden 2010, S.89). Man hat zum Beispiel den Wunsch einkaufen zu gehen, benötigt das Geld jedoch für die Miete, dann ändert der Wunsch, die subjektive Sicht, nichts an der Wirklichkeit, der objektiven Sicht (Branden 2010, S.89).

- **Sich selbst annehmen**

„Selbstannahme ist die Weigerung, in einem feindschaftlichen Verhältnis zu mir selbst zu stehen.“ (Branden 2010, S.111) Die Selbstannahme setzt sich aus drei Ebenen zusammen. In der ersten Ebene geht es um die eigene Wertschätzung und um die Verpflichtung gegenüber dem eigenen Selbst. In der zweiten Ebene steht die Akzeptanz des realen Selbst im Mittelpunkt. Verhaltensweisen, auf die man beispielsweise nicht gerade stolz ist oder die man nicht zeigen möchte, werden trotzdem nicht verleugnet und werden als ein Teil des eigenen Selbst akzeptiert. Die dritte Ebene basiert darauf sich selbst ein Freund zu sein. Im Falle einer von sich begangenen Dummheit geht es darum Mitgefühl mit sich selbst zu haben und seine eigenen Motive zu hinterfragen. Hierbei geht es nicht unbedingt um Rechtfertigung, sondern vielmehr um Nachvollziehbarkeit (Branden 2010, S.111ff.).

- **Eigenverantwortlich leben**

Entscheidend ist, dass man erkennt, dass niemand kommt, der die eigenen Probleme löst und einem zu einem glücklichen Leben verhilft, sondern dass man das Leben selbst in die Hand nehmen muss, wenn man etwas erreichen möchte (Branden 2010, S.139). Branden nennt einige Punkte, die Bestandteil eines eigenverantwortlichen Lebens sind, wie zum Beispiel *„Ich bin verantwortlich für mein persönliches Glück“*, *„Ich bin verantwortlich wie ich meine Zeit schwerpunktmäßig nutze“* oder *„Ich bin verantwortlich für das Maß an Bewußtsein [sic], das ich meiner Arbeit entgegenbringe“* (Branden 2010, S.127).

- **Sich selbstsicher behaupten**

„Selbstbehauptung heißt, den eigenen Wünschen, Bedürfnissen und Werten Rechnung tragen und dies in angemessener Weise praktisch zum Ausdruck bringen.“ (Branden 2010, S.141) Dies bedeutet, dass man sich nicht verstellt, um sich beispielsweise bei anderen beliebt zu machen, sondern einfach sich selbst zu sein (Branden 2010, S.142).

- **Zielgerichtet leben**

Zu einem zielgerichteten Leben gehört, dass man sich Ziele setzt, dass man schaut wie man diese erreichen kann und dass man kontrolliert, ob das eigene Verhalten einen dann auch tatsächlich in Zielrichtung führt (Branden 2010, S.156).

- **Persönliche Integrität**

Die sechste Säule des Selbstwertgefühls ist die persönliche Integrität. Unter Integrität versteht man die Integration von Einstellungen, Verhalten, Überzeugungen usw. Laut Branden besitzen wir Integrität, wenn *„unser Verhalten mit unseren Wertvorstellungen übereinstimmt, wenn unsere Ideale in Einklang mit unserem Handeln sind“* (Branden 2010, S.166).

4.5. Hohes vs. niedriges Selbstwertgefühl

Unter einem hohem Selbstwert versteht man, wenn eine Person ein positives Bild über sich selbst hat. Niedriger Selbstwert geht mit einer eher negativen Bewertung des eigenen Selbst einher (Baumeister et al. 2003, S.2). Das Selbstwertgefühl variiert von Person zu Person (Jonas et al. 2014, S.157), jedoch hat, laut aktuellen Forschungen, die Mehrheit der Menschen ein eher hohes Selbstwertgefühl (Aronson et al. 2014, S.170).

Das Selbstwertgefühl bezieht sich mehr auf die Wahrnehmung, die eine Person über sich selbst hat, als auf die Realität. So kann sich eine Person für dumm oder sehr schlau halten, ohne dass dies wirklich mit der Realität übereinstimmt (Baumeister et al. 2003, S.2). Personen, die über einen hohen Selbstwert verfügen, schreiben sich grundsätzlich positivere Eigenschaften zu als Personen mit einem niedrigen Selbstwertgefühl, auch wenn ihre Fähigkeiten im Endeffekt gleichauf liegen würden (Jonas et al. 2014, S.157).

Ein positiver Selbstwert zeichnet sich durch weniger negative Ansichten über das eigene Ich, sowie eine positive Grundeinstellung in Bezug auf eigene Ziele und das eigene Leben im Allgemeinen aus (Jonas et al. 2014, S.157). Ferner kann man sagen, dass Personen mit einem positiven Selbstwert über ein längeres Durchhaltevermögen verfügen. Wenn sich ihnen im Falle eines Scheiterns keine mögliche Alternative bietet, halten sie länger durch. Ein Kennzeichen hohen Selbstwertgefühls ist auch, dass die Personen in so einem Fall wissen, wann sie aufgeben müssen (Baumeister et al. 2003, S.15).

In Stresssituationen haben Personen mit hohem Selbstwertgefühl einen Vorteil gegenüber Personen mit niedrigem Selbstwertgefühl. Ein hoher Selbstwert wird oft als Puffer gegen Stress, Trauma und Unglück gesehen. Viele Studien haben des Weiteren festgestellt, dass Personen mit hohem Selbstwertgefühl mit traumatischen Ereignissen

besser umgehen können und im Allgemeinen auch glücklicher sind (Baumeister et al 2003, S.26ff.). Darüber hinaus sind Personen mit hohem Selbstwertgefühl weniger leicht beeinflussbar, reagieren positiv auf ein glückliches und erfolgreiches Leben und haben ein stabiles Selbstkonzept. Personen mit niedrigem Selbstwert sind im Gegensatz leicht beeinfluss- und manipulierbar, reagieren negativ auf ein glückliches und erfolgreiches Leben und haben ein instabiles Selbstkonzept (Hogg & Vaughan 2008, S.136).

Im wissenschaftlichen Diskurs gibt es verschiedenste Auffassungen darüber, wann niedriges Selbstwertgefühl zum Ausdruck kommt. Während es die Annahme darüber gibt, dass niedriges Selbstwertgefühl vor allem in schlechten Zeiten seine schädlichsten Auswirkungen zeigt, gibt es die gegenteilige Annahme dazu, die besagt, dass niedriges Selbstwertgefühl die guten Zeiten vermiest. Zuletzt gibt es noch die Auffassung, dass niedriges Selbstwertgefühl sowohl in guten, als auch in schlechten Zeiten negativ zum Vorschein kommen kann (Baumeister et al. 2003, S.28).

4.6. Erfassungsmethoden des Selbstwerts

Zur Erfassung des Selbstwerts gibt es bereits einige unterschiedliche Tests. Grundsätzlich wird zwischen eindimensionalen und mehrdimensionalen Verfahren unterschieden. Im Folgenden wird ein eindimensionales Verfahren, die Rosenberg Self-Esteem Skala (RSES), genauer erläutert.

4.6.1. Eindimensionales Verfahren: Rosenberg Self-Esteem Skala

Zur Erfassung des Selbstwertgefühls kreierte Morris Rosenberg (1965) eine Skala, die auf Grund ihres leichten und schnellen Einsetzens heutzutage die weitverbreitetste Methode zur Erfassung des Selbstwertgefühls darstellt. Im deutschsprachigen Raum wird die revidierte Selbstwertkala von Gernot von Collani und Philipp Yorck Herzberg (2003) eingesetzt.

- Revidierte Selbstwertkala nach Rosenberg
1. Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.
 2. Hin und wieder denke ich, daß ich gar nichts taue.
 3. Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.
 4. Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.*
 5. Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.
 6. Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.
 7. Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.
 8. Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.
 9. Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten.
 10. Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.

Abbildung 4: Rosenberg-Skala (von Collani und Herzberg 2003, S.7)

Wie man in Abbildung 4 sehen kann, beruht die Rosenberg Self-Esteem Skala, kurz RSES genannt, auf zehn verschiedenen Items. Fünf von diesen Items sind positiv formuliert, fünf davon negativ. Bei der Durchführung der Rosenberg-Skala kann man zwischen vier verschiedenen Antwortstufen wählen: trifft ganz und gar nicht zu, trifft eher nicht zu, trifft eher zu, trifft voll und ganz zu. Für die Auswertung der Ergebnisse werden die Antwortmöglichkeiten von 1 bis 4 kodiert. Anschließend werden die fünf negativen Items (2, 5, 6, 8 und 9) umkodiert. Bei einer Kodierung von 1 bis 4, wird 1 zu 4, 2 wird zu 3, 3 wird zu 2 und 4 wird zu 1. Nachdem diese Maßnahme getroffen wurde, können nun die Zahlen zusammen gezählt und anschließend durch 10 dividiert werden. Der niedrigste Selbstwert liegt bei einem Punkt, der höchste bei vier Punkten. Je mehr Punkte, über desto mehr Selbstwert verfügt daher eine Person (Rosenberg 1965).

5. Tratsch und Selbstwert

Es gibt noch relativ wenige Studien, die einen Zusammenhang zwischen Tratsch und dem Selbstwert untersuchen. Im Folgenden werden zwei relativ junge Studien zu diesem Thema näher erläutert.

- **Eine Studie von Martinescu et al.**

Tratsch über die Eigenschaften und das Verhalten anderer kann Self-Improvement-Zwecken dienlich sein, weil es Wege vorschlägt, das Selbst künftig besser zu machen. Zudem bietet Tratsch Information für einen sozialen Vergleich, wodurch sich zeigt, ob das Selbst besser oder schlechter als das Selbst anderer ist. Somit gibt es einen Self-Promotion oder Self-Protection Wert (Martinescu et al. 2014, 1669).

Die Ergebnisse einer Studie von Martinescu et al. zeigten, dass der Empfang positiven Tratschs Self-Improvement-Werte hat, während negativer Tratsch Self-Promotion-Werte hat. Wenn man also positiven Tratsch über eine andere Person hört, schaut man, was man selbst tun kann, um sein Selbst zu verbessern. Wenn man dagegen negativen Tratsch über eine Person hört, fühlt man sich selbst besser. Außerdem steigert negativer Tratsch deutlich die Selbstschutzbedenken. Die Resultate dieser Studie deuten klar darauf hin, dass Tratsch Funktionen der Selbsteinschätzung für die Empfängerinnen und Empfänger hat. Hinzu kommt, dass Martinescu et al. herausgefunden haben, dass Männer höhere Self-Promotion-Werte in Tratsch wahrnehmen als Frauen (Martinescu et al. 2014, 1671ff.).

- **Eine Studie von Cole und Scrivener**

Zwei weitere Untersuchungen zu diesem Thema wurden von Cole und Scrivener (2013) durchgeführt. Das Untersuchungsziel in Studie 1 war herauszufinden, welche Auswirkungen die Beschreibung einer Person auf das Selbstwertgefühl hat. Hierfür bekamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils ein Foto einer ihnen unbekannten Person mit ein paar zusätzlichen Informationen, wie zum Beispiel Hobbys und Interessen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden dann gebeten die unbekannte Person zu beschreiben, wobei die eine Hälfte der Probanden den Auftrag erhielt die Person negativ, die andere Hälfte der Probanden die Person positiv zu beschreiben. Das Selbstwertgefühl der Versuchspersonen wurde vor und nach der Beschreibung gemessen. Diese Studie zeigte, dass während die positive Beschreibung das Selbstwertgefühl nur ganz leicht steigern konnte, die negative

Beschreibung einen signifikant größeren Effekt hervorrief – und das Selbstwertgefühl deutlich sank. Daraus lässt sich schließen, dass negative Beschreibungen einen viel größeren Effekt auf das Selbstwertgefühl der beschreibenden Person haben als positive Beschreibungen. Dieses Ergebnis wird als Positiv-Negativ-Asymmetrie beschrieben (Cole und Scrivener 2013, 254ff.).

In Studie 2 wurden die Teilnehmerinnen (es waren nur weibliche Versuchspersonen) gebeten, Informationen über ihnen bekannte Personen zu teilen. Auch wenn der soziale Kontext fehlte, war diese Aufgabe wesentlich näher an der Erfahrung alltäglichen Tratschs als Studie 1. Das Selbstwertgefühl der Versuchspersonen wurde vor und nach dem Beschreiben gemessen. Das Ergebnis der Studie besagt, dass das Teilen von Informationen über bekannte Personen eine Verringerung des Selbstwertgefühls hervorruft, ohne Rücksicht auf die Wertigkeit der jeweiligen Beschreibung. Allerdings erklärt das nicht, zu welchem Ausmaß die Beschreibungen verletzen könnten, sofern sie im wahren Leben geteilt würden. Der Tratsch hat bei den tratschenden Personen schlechte Gefühle bewirkt, da sie das Gefühl hatten soziale Normen zu missbrauchen (Cole und Scrivener 2013, 256ff.).

II. Empirischer Teil

6. Hypothesen

Die Forschungsfrage, welche dem Thema dieser Diplomarbeit zu Grunde liegt lautet wie folgt:

Hilft Tratsch in Unternehmen den Selbstwert der tratschenden Personen zu heben bzw. zu stabilisieren?

Aus dieser Forschungsfrage lassen sich nun in weiterer Folge verschiedene Hypothesen ableiten. In dieser Diplomarbeit wird auf folgende Hypothesen eingegangen:

H1: Der Selbstwert verändert sich über die Zeit.

H2: Es gibt einen Geschlechtsunterschied in der Veränderung des Selbstwerts.

H3: Es gibt einen Geschlechtsunterschied im Tratschverhalten.

H4: Es gibt einen Zusammenhang zwischen arbeitssituativen Variablen (Teamkonflikt, MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung, Geschlecht der Führungskraft) und dem Tratschverhalten.

H5: Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Selbstwert und dem Tratschverhalten.

H6: Das Tratschverhalten kann den Selbstwert beeinflussen.

7. Methode

Die folgenden Daten wurden mit Hilfe einer 5-tägigen Studie, in einer Arbeitswoche (Montag bis Freitag), erhoben. Der Fragebogen bestand aus zwei Teilen, einem allgemeinen Teil und dem Tagebuch. Der allgemeine Teil setzte sich aus statistischen Angaben zu der jeweiligen Person und sechs standardisierten Fragebögen zusammen. Der zweite Teil bestand aus einem vorgegebenen Tagebuch, welches jeden Tag, von Montag bis Freitag, ausgefüllt werden musste.

An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass der Fragebogen Elemente enthält, welche für die vorliegende Diplomarbeit nicht relevant sind. Diese Elemente wurden erhoben, da sie in weiterer Folge in anderen Forschungsarbeiten Verwendung

finden, werden jedoch in der folgenden Auswertung außen vorgelassen, da sie für diese keine Rolle spielen.

7.1. Deskriptive Variablen

Zu allererst erfasste der Fragebogen statistische Daten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Diese waren die folgenden:

- Geschlecht
- Alter
- Höchste abgeschlossene Schulbildung
Zur Auswahl standen den Versuchspersonen fünf Antwortmöglichkeiten: Hauptschule, mittlerer Bildungsabschluss/Lehre/HASCH, Matura, universitärer Abschluss/FH, Sonstiges
- Unternehmensbranche
- Eigene Führungsposition im Unternehmen
Die Aussage: „Ich habe eine Führungsposition im Unternehmen“ musste mit ja oder nein beantwortet werden.
- Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team
Hier wurde folgende Frage gestellt: „Mein Team besteht aus wie vielen MitarbeiterInnen?“
- Geschlechterverhältnis im Team
Hier hatten die Versuchspersonen drei Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: mehr Frauen als Männer, mehr Männer als Frauen oder gleich viele Männer wie Frauen.
- Führungskraft der jeweiligen Person
Hier mussten die Versuchspersonen ankreuzen, ob ihre Führungskraft ein Mann oder eine Frau ist.

7.2. Fragebögen

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer füllten im allgemeinen Teil insgesamt fünf standardisierte Fragebögen und einen selbsterstellten Fragebogen aus, von welchen vier für diese Diplomarbeit relevant sind. Diese vier Fragebögen erhoben den Teamkonflikt, die MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung, den generellen Selbstwert, sowie die Präventions- und Promotionsorientierung. Zusätzlich zu den

Fragebögen gab es zwei separat zu beantwortende Fragen über die Arbeitssicherheit und die Arbeitszufriedenheit. In Folge werden nun alle Fragebögen erläutert.

Mit dem ersten relevanten Fragebogen konnten mögliche Teamkonflikte erhoben werden. Kodiert wurden den Aussagen von 1 bis 5, wobei 1 mit *kein/e* oder *nie* den niedrigsten Wert und 5 mit *sehr viel/e* oder *sehr häufig* den höchsten Wert darstellten. Ein höherer Wert steht für viele Teamkonflikte.

Die Aussagen waren die folgenden: (1) *Gibt es Unstimmigkeiten in Ihrem Team?*; (2) *Wie oft unterscheiden sich die Meinungen im Team bei der Frage, wie die Arbeit gemacht werden soll?*; (3) *Wie viele persönliche Konflikte sind in Ihrem Team augenscheinlich vorhanden?*; (4) *Wie häufig sind Konflikte über neue Ideen im Team?*; (5) *Wie viel Spannung herrscht zwischen Ihren Teammitgliedern?*; (6) *Wie häufig sind Konflikte im Team bezüglich der Arbeit, die Sie verrichten?*; (7) *Gibt es emotionale Konflikte im Team?*; (8) *In welchem Ausmaß unterscheiden sich die Meinungen in Ihrem Team?*

Im Anschluss an diesen Fragebogen waren noch zwei weitere Aussagen geknüpft, mit welchen die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitssicherheit erhoben werden konnte. Kodiert wurden die beiden Aussagen ebenfalls von 1 bis 5, wobei 1 mit *überhaupt nicht zufrieden* den niedrigsten Wert und 5 mit *sehr zufrieden* den höchsten Wert darstellten. Ein höherer Wert steht daher für eine höhere Arbeitszufriedenheit bzw. für eine höhere Arbeitssicherheit.

Die zwei Aussagen waren die folgenden: (1) *Ich bin zufrieden mit meiner momentanen Arbeit*; (2) *Ich bin zufrieden mit der Sicherheit meiner Arbeitsstelle*.

Ferner füllten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Fragebogen von Graen und Uhl-Bien (1995) aus, mit welchem die MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung erhoben werden konnte. Dieser besteht aus sieben Fragen und trägt daher kurz den Namen LMX7, wobei LMX für die Originalbezeichnung, Leader-Membership-Exchange, steht. Kodiert wurden die Fragen von 1 bis 5, wobei ein höherer Wert für eine qualitativ bessere Beziehung zur Führungskraft steht.

Die Fragen des LMX7 waren die folgenden: (1) *Wissen Sie im Allgemeinen, wie Ihr Vorgesetzter Sie einschätzt?*, (2) *Wie gut versteht Ihr Vorgesetzter Ihre beruflichen Probleme und Bedürfnisse?*, (3) *Wie gut erkennt Ihr Vorgesetzter Ihre Entwicklungsmöglichkeiten?*, (4) *Wie hoch ist die Chance, dass Ihr Vorgesetzter*

seinen Einfluss nutzt, um Ihnen bei Arbeitsproblemen zu helfen?, (5) Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihr Vorgesetzter Ihnen auf seine Kosten „aus der Patsche“ hilft?, (6) Ich habe genügend Vertrauen in meinen Vorgesetzten, um seine Entscheidungen zu verteidigen, (7) Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Vorgesetzten beschreiben?

Ein weiterer relevanter standardisierter Fragebogen war die Rosenberg-Skala (1965), mit welcher im allgemeinen Teil das Trait-Selbstwertgefühl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermittelt wurde. Die Skala wurde bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit erläutert.

Der letzte, für diese Arbeit relevante, Fragebogen des allgemeinen Teils war jener von Keller und Bless (2006). Mit diesem wurden Werte für Prävention und Promotion errechnet. Kodiert waren die Aussagen von 1 bis 4. 1 stand hierbei für *Trifft ganz und gar nicht zu*, 2 stand für *Trifft eher nicht zu*, 3 stand für *Trifft eher zu* und 4 stand für *Trifft voll und ganz zu*. Ein hoher Präventionswert bedeutet, dass man darauf ausgerichtet ist, Verluste zu vermeiden und der Fokus auf der Sicherheit liegt. Ein hoher Promotionswert hingegen sagt aus, dass man versucht, Gewinne zu erzielen und dass der Fokus auf der Leistung liegt.

Die Präventionswerte wurden mit folgenden Aussagen erhoben: (1) *Im Allgemeinen wende ich viel Energie auf, negativen Ergebnissen (z.B. gesundheitliche Schäden) in meinem Leben vorzubeugen;* (2) *Ich habe oft Angst davor, Anforderungen und Erwartungen nicht gerecht zu werden;* (3) *Ich habe oft Befürchtungen und Ängste über meine Zukunft;* (4) *Ich habe oft die Befürchtung, dass ich meine Ziele im Beruf verfehle;* (5) *Ich denke oft an Dinge oder Ereignisse, vor denen ich Angst habe;* (6) *Ich denke oft darüber nach, wie ich ein mögliches Scheitern verhindern kann;* (7) *Ich bin eher darauf ausgerichtet, mögliche Einbußen zu vermeiden, als Gewinne zu erzielen;* (8) *Mein Hauptziel ist es zur Zeit, ein Versagen zu vermeiden;* (9) *Ich betrachte mich selbst als jemanden, der hauptsächlich bestrebt ist, an ihn gestellte Erwartungen, Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen zu erfüllen.*

Die Promotionswerte wurden mit folgenden Aussagen erhoben: (1) *Ich stelle mir oft vor, wie ich meine Hoffnungen und Sehnsüchte erreiche;* (2) *Ich denke oft an die Verwirklichung meiner Ideale und Träume in der Zukunft;* (3) *Mein Ziel ist meist der Erfolg;* (4) *Ich denke oft darüber nach, wie ich Erfolg im Beruf erreiche;* (5) *Mein Hauptziel im Beruf ist es zur Zeit, meine Ambitionen zu verwirklichen;* (6) *Im*

Allgemeinen verwende ich meine Energie dafür, um positives im Leben (z.B. Erfolg, körperliche Fitness) zu erreichen; (7) Ich denke häufig an tolle Dinge, von denen ich hoffe, dass sie mir passieren werden; (8) Im Großen und Ganzen bin ich eher darauf ausgerichtet, Erfolge zu erreichen als Misserfolge zu vermeiden.

7.3. Tagebuch

Nachdem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den allgemeinen Teil ausgefüllt hatten, mussten sie in einer Arbeitswoche von Montag bis Freitag jeweils am Ende des Arbeitstages ein Tagebuch ausfüllen, welches für alle fünf Tage dasselbe war. Das Tagebuch gliederte sich in fünf Einheiten, von denen vier für diese Arbeit relevant sind. Diese vier werden in der Folge nun beschrieben.

Zuerst mussten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwei Fragen zu ihrer jeweiligen Tratschhäufigkeit und Tratschbewertung des betreffenden Tages beantworten. Diese waren von 1 bis 5 kodiert. Im Speziellen war dies bei der Häufigkeit des Tratschs *nie* bis *sehr oft* und bei der Bewertung des Tratschs *sehr negativ* bis *sehr positiv*.

Die Fragen lauteten wie folgt: (1) *Wie oft nutzten Sie heute die Gelegenheit und tratschten mit den KollegInnen?;* (2) *Wie erlebten Sie heute den Tratsch mit den KollegInnen?*

Ferner wurde nach den Gründen gefragt, wieso am jeweiligen Tag getratscht wurde. Diese wurden mit dem Fragebogen von Beersma und Van Kleef (2012) erhoben. Die Versuchspersonen konnten unbeschränkt viele Aussagen ankreuzen.

Insgesamt gab es 27 Items, die wie folgt lauteten:

Heute habe ich mit den Kollegen und Kolleginnen getratscht, um ... (Mehrfach-Nennungen möglich)

- (1)an einer Unterhaltung teilzunehmen.
- (2)meine Meinung über eine bestimmte Person zu überprüfen.
- (3)negative Dinge über eine bestimmte Person erzählen zu können.
- (4)festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin, das gleiche von einer bestimmten Person denkt, wie ich.
- (5)den Kollegen/die Kollegin vor einer bestimmten Person zu schützen.
- (6)jemanden an meinem Frust teilhaben zu lassen.
- (7)eine angenehme Zeit mit einem Kollegen/einer Kollegin zu haben.
- (8)den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können.
- (9)meine Gedanken über eine bestimmte Person, mit denen eines Kollegen/einer Kollegin zu vergleichen.
- (10)jemanden an meiner Freude teilhaben zu lassen.
- (11)zu vermeiden, dass der Kollege/die Kollegin von einer bestimmten Person ausgenutzt wird.

- (12)herauszufinden, ob meine Gedanken über eine bestimmte Person korrekt sind.
- (13)....über die negativen Eigenschaften einer bestimmten Person zu diskutieren.
- (14)mich zu amüsieren.
- (15)zu erkennen, ob der Kollege/die Kollegin die gleichen Ansichten mit mir teilt.
- (16)mich abzureagieren.
- (17)festzustellen ob das Bild das ich von einer bestimmten Person habe, korrekt ist.
- (18)eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken.
- (19)zu erfahren, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich hat.
- (20)Spaß mit dem Kollegen/der Kollegin zu haben.
- (21)meine Emotionen auszugleichen.
- (22)herauszufinden, ob der Kollege/die Kollegin mit mir übereinstimmt.
- (23)gemeinsam mit dem Kollegen/der Kollegin Zeit tot zu schlagen.
- (24)das Bild, das ein Kollege/eine Kollegin von einer bestimmten Person hat, negativ zu beeinflussen.
- (25)den Kollegen/ die Kollegin vor dem Verhalten einer bestimmten Person zu warnen.
- (26)meine Emotionen klarer wahrzunehmen.
- (27)festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich über eine bestimmte Person hat.

Anschließend wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt, in welchen Situationen sie am betreffenden Tag getratscht haben. Dies wurde mit dem RSQ8 von Rauthmann et al. (2014) erhoben. RSQ steht für die englische Originalbezeichnung Riverside Situational Q-Sort. Der RSQ 8 besteht aus acht Untergruppen mit jeweils vier Items, also insgesamt 32 Items. Die Untergruppen sind Pflicht, Intellekt, Elend, Paarungsverhalten, positive Einstellung, negative Einstellung, Enttäuschung, Geselligkeit.

Die Versuchspersonen konnten unbeschränkt viele Aussagen ankreuzen. Die Items lauteten wie folgt:

In welchen Situationen haben Sie heute getratscht? (Mehrfachnennungen möglich)

Pflicht:

- (1) Der Job musste gemacht werden.
- (2) Jemand hat sich darauf verlassen, dass ich etwas mache.
- (3) Weniger wichtige Details waren wichtig.
- (4) Aufgabenorientiertes Denken war gefordert.

Intellekt:

- (5) Die Situation enthielt intellektuelle oder kognitive Anreize.
- (6) Die Situation bot die Möglichkeit geistige Leistungsfähigkeit zu demonstrieren.
- (7) Die Situation bot die Möglichkeit ungewöhnliche Ideen oder Sichtweisen auszudrücken.

(8) Die Situation rief Werte hervor, die den Lebensstil oder Politik betrafen.

Elend:

(9) Ich wurde kritisiert.

(10) Ich wurde einer Sache beschuldigt.

(11) Ich wurde bedroht.

(12) Ich wurde dominiert oder herumkommandiert.

Paarungsverhalten:

(13) Potentielle Partnerinnen oder Partner für sexuelle Beziehungen oder Liebesbeziehungen waren anwesend.

(14) Die Situation inkludierte Reize, die sexuell ausgelegt werden konnten.

(15) Körperliche Attraktivität war relevant.

(16) Personen des anderen Geschlechts waren anwesend.

Positive Einstellung:

(17) Die Situation war angenehm.

(18) Die Situation war scherzhaft.

(19) Die Situation war lustig.

(20) Die Situation war einfach und eindeutig.

Negative Einstellung:

(21) Die Situation rief Angst hervor.

(22) Die Situation konnte Stress oder ein Trauma mit sich bringen.

(23) Die Situation hätte dazu geführt, dass manche Leute angespannt oder aus der Fassung gebracht worden wären.

(24) Die Situation brachte Frustration mit sich.

Enttäuschung:

(25) Es war möglich, dass ich jemanden täusche.

(26) Eine Person oder eine Aktivität hätte untergraben oder sabotiert werden können.

(27) Eine Situation hätte Gefühle der Feindseligkeit verursachen können.

(28) Jemand hätte in einer Situation hinterlistig sein können.

Geselligkeit:

(29) Soziale Interaktion war möglich.

(30) Enge persönliche Beziehungen waren anwesend oder konnten dadurch entwickelt werden.

(31) Das Verhalten präsentierte eine breite Palette von zwischenmenschlichen Signalen.

(32) Eine beruhigende Person war anwesend.

Zuletzt war am Ende eines jeden Tagebuches die Rosenberg-Skala (1965) auszufüllen. Diese wurde jedoch so abgeändert, dass damit das State-Selbstwertgefühl, also der derzeitige Gemütszustand, der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermittelt werden konnte. Die Art der Berechnung und der Kodierung blieb dieselbe.

Die Aussagen lauteten wie folgt:

Wie ist Ihr derzeitiger Gemütszustand?	Trifft ganz und gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
1. Im Moment bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐	☐	☐	☐
2. Im Moment denke ich, dass ich gar nichts tauge.	☐	☐	☐	☐
3. Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	☐	☐	☐	☐
4. Im Moment kann ich vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	☐	☐	☐	☐
5. Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich im Moment stolz sein kann.	☐	☐	☐	☐
6. Ich fühle mich im Moment richtig nutzlos.	☐	☐	☐	☐
7. Ich halte mich im Moment für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	☐	☐	☐	☐
8. Ich wünschte, ich könnte im Moment vor mir selbst mehr Achtung haben.	☐	☐	☐	☐
9. Im Moment neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	☐	☐	☐	☐
10. Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	☐	☐	☐	☐

8. Durchführung der Studie

Durchgeführt wurde die Studie in einer fünf-tägigen Arbeitswoche. Der genaue Zeitpunkt war von Montag, dem 18. Mai 2015, bis Freitag, dem 22. Mai 2015. Insgesamt nahmen fünf verschiedene Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größe an der Untersuchung teil. Von den fünf Unternehmen hatten drei ihren Sitz in Österreich, in Wien, und zwei ihren Sitz in Deutschland, in Bayern. Ausgesucht wurden diese Unternehmen, da persönlicher Kontakt zu jeweils einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin pro Unternehmen bestand, welche sich dazu bereit erklärten, die Studie in ihrem Unternehmen durchzuführen.

Die Fragebögen wurden in den Unternehmen, die sich in Wien befanden, persönlich in ausgedruckter Form ausgeteilt und am Ende der Woche wieder eingesammelt. Auf Wunsch eines Unternehmens wurden die Fragebögen auch elektronisch zur Verfügung gestellt, damit zusätzliche Ausdrücke angefertigt werden konnten. Die Fragebögen für Deutschland wurden per Mail verschickt und am Ende der Woche teilweise persönlich entgegengenommen, teilweise wurden diese per Mail retourniert.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden darauf aufmerksam gemacht, dass sie jederzeit die Möglichkeit hatten, sich bei Fragen oder Anregungen per Mail melden zu können.

8.1. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Fragebögen wurden an insgesamt 55 Personen verteilt, jedoch konnten von diesen 11 Bögen nicht in die Studie eingebaut werden. Dies hat verschiedene Ursachen: Eine Person musste wegen Krankheit die Teilnahme unterbrechen. Zwei weitere Personen brachten den Fragebogen am zweiten Tag mit der Begründung zurück, dass sie Angst hätten, dass der Bogen in die Hände ihres Chefs fällt. Trotz der Tatsache, dass ihnen versichert wurde, dass dies nicht der Fall war, wollten die besagten Personen nicht mehr Teil der Studie sein. Drei andere Personen haben vergessen den Fragebogen auszufüllen. Ferner konnten fünf Fragebögen nicht in die Auswertung mit einbezogen werden, da diese nicht vollständig ausgefüllt waren. Schlussendlich nahmen 44 Personen durchgehend an der Studie teil, welche aus 28 Frauen und 18 Männern zusammengesetzt war. Mit 63,6% machten die Frauen im Gegensatz zu den Männern mit 36,4% einen signifikant größeren Bestandteil der Stichprobe aus. Bezüglich des Alters waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bunt

gemischt. Das Alter der jüngsten Versuchsperson betrug 22 Jahre, während die älteste Versuchsperson die Alterspalette mit 58 Jahren abschloss. Hierbei ist zu erwähnen, dass der Mittelwert des Alters bei 36,18 Jahren und die Standardabweichung bei 11,10 Jahren liegen (MW=36,18; SD=11,10).

Tabelle 1: Höchste abgeschlossene Schulbildung

Höchste abgeschlossene Schulbildung	Häufigkeit	Prozent
Hauptschule	1	2,3%
Mittlerer Bildungsabschluss/ Lehre/HASCH	20	45,5%
Matura	16	36,4%
Universitärer Abschluss/ FH	7	15,9%

Wie aus Tabelle 1 ersichtlich wird, ist die höchste abgeschlossene Schulbildung bei den meisten Versuchspersonen mit einem Prozentanteil von 45,5% ein mittlerer Bildungsabschluss bzw. eine Lehre bzw. eine HASCH. An zweiter Stelle liegt die Matura, welche 36,4% der Versuchspersonen erfolgreich absolviert haben. Über den höchstmöglichen Abschluss in unserem Gesellschaftssystem, dem universitären Abschluss, verfügen 15,9% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Nur eine von den 44 Versuchspersonen verfügt lediglich über einen Hauptschulabschluss, was 2,3% der Statistik ausmacht.

Ferner wurde das Geschlechterverhältnis im Team erhoben. 36,4% der Versuchspersonen (16 Vpn) gaben an, dass in ihrem Team mehr Männer als Frauen sind. Weitere 40,9% (18 Vpn) machten die Angabe, dass sich mehr Frauen als Männer im Team befinden. Etwas weniger häufig war es, dass sich ein Team aus gleich vielen Männern und Frauen zusammensetzte. Lediglich 22,7% (10 Vpn) kreuzten diese Antwortmöglichkeit im Fragebogen an. Vorherrschend waren in Folge dessen also entweder mehr Männer oder mehr Frauen im Team.

In Hinblick auf die Führungskraft lässt sich eine klare Tendenz ausmachen. So gaben 77,3% der Versuchspersonen (34 Vpn) an, dass sie unter männlicher Führung stehen. Die restlichen 22,7% (10 Vpn) gaben an eine weibliche Leitung zu haben. Darüber hinaus muss erwähnt werden, dass lediglich 6,82% aller Versuchspersonen (3 Vpn)

selbst eine Führungsposition innehatten. Die restlichen 93,18% (41 Vpn) besaßen keine Führungsposition in ihrem Unternehmen.

8.2. Gründe des Tratschs

Zu allererst stellt sich die Frage, was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veranlasst hat in der Arbeit zu tratschen. Die Gründe des Tratschs werden in der Tabelle 2 dargestellt. Auffällig dabei ist, dass an allen fünf Tagen dieselben vier Gründe am häufigsten vorgekommen sind. Diese vier Gründe sind die folgenden: um an einer Unterhaltung teilzunehmen, um eine angenehme Zeit mit einem Kollegen oder einer Kollegin zu haben, um sich zu amüsieren und um Spaß mit einem Kollegen bzw. einer Kollegin zu haben.

Der Grund, welcher am häufigsten vorgeherrscht hat, war jener, um an einer Unterhaltung teilzunehmen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tratschten also vorrangig, um sich an einer Unterhaltung zu beteiligen. Ferner kann man erkennen, dass auch der zweit-, dritt-, und vierthäufigste Grund des Tratschens an allen fünf Tagen derselbe ist. Am zweithäufigsten tratschten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um eine angenehme Zeit mit einem Kollegen oder einer Kollegin zu haben. Am dritthäufigsten herrschte der Grund vor sich zu amüsieren. An Platz vier rangierte an allen fünf Tagen der Grund Spaß mit einem Kollegen bzw. einer Kollegin zu haben.

Ferner, wie in Tabelle 2 erkennbar, tratschten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den ersten drei Tagen ebenfalls vermehrt, um jemanden an ihrem Frust teilhaben zu lassen.

Aus der Tabelle 2 ist ersichtlich, dass lediglich zwei der siebenundzwanzig Gründe an allen fünf Tagen nicht vorgekommen sind. Erstens tratschten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nie, um den Ruf einer bestimmten Person zu schädigen. Zweitens tratschten sie nie, um eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken.

Die Tabelle zeigt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Studie vorrangig aus positiven Gründen getratscht haben. Ebenfalls war für sie wichtig, dass sie mit Hilfe des Tratschs ihren Frust abbauen konnten. Dagegen nutzten sie den Tratsch nicht, um anderen Personen negativ zu schaden.

Tabelle 2: Gründe des Tratschs

Gründe des Tratschens	Tag 1 Häufigkeit/Prozent	Tag 2 Häufigkeit/Prozent	Tag 3 Häufigkeit/Prozent	Tag 4 Häufigkeit/Prozent	Tag 5 Häufigkeit/Prozent
... um an einer Unterhaltung teilzunehmen.	29 16,29	26 15,95	31 20,95	29 19,46	26 18,71
... um meine Meinung über eine bestimmte Person zu überprüfen	2 1,12	4 2,45	3 2,03	4 2,68	2 1,44
... negative Dinge über eine bestimmte Person erzählen zu können.	2 1,12	3 1,84	5 3,38	6 4,03	4 2,88
... festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin, das gleiche von einer bestimmten Person denkt, wie ich.	3 1,69	7 4,29	2 1,35	7 4,70	2 1,44
... den Kollegen/die Kollegin vor einer bestimmten Person zu schützen.	1 0,56	1 0,61	1 0,68	2 1,34	2 1,44
... jemanden an meinem Frust teilhaben zu lassen.	12 6,74	13 7,98	11 7,43	8 5,37	7 5,04
... eine angenehme Zeit mit einem Kollegen/einer Kollegin zu haben.	34 19,10	23 14,11	20 13,51	19 12,75	20 14,39
... den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können.	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
... meine Gedanken über eine bestimmte Person, mit denen eines Kollegen/einer Kollegin zu vergleichen.	1 0,56	2 1,23	3 2,03	4 2,68	9 6,47
... jemanden an meiner Freude teilhaben zu lassen.	17 9,55	14 8,59	12 8,12	9 6,04	4 2,88
... zu vermeiden, dass der Kollege/die Kollegin von einer bestimmten Person ausgenutzt wird.	1 0,56	1 0,61	1 0,68	3 2,01	1 0,72
... herauszufinden, ob meine Gedanken über eine bestimmte Person korrekt sind.	0 0,00	1 0,61	1 0,68	1 0,67	0 0,00
... über die negativen Eigenschaften einer bestimmten Person zu diskutieren.	0 0,00	2 1,23	2 1,35	4 2,68	3 2,16
... mich zu amüsieren.	21 11,80	20 12,27	19 12,84	16 10,74	17 12,23
... zu erkennen, ob der Kollege/die Kollegin die gleichen Ansichten mit mir teilt.	7 3,93	9 5,52	3 2,03	3 2,01	5 3,60
...mich abzureagieren.	9 5,06	6 3,68	4 2,70	4 2,68	8 5,76
... festzustellen ob das Bild das ich von einer bestimmten Person habe, korrekt ist.	0 0,00	2 1,23	3 2,03	1 0,67	0 0,00
... eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken.	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
... zu erfahren, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich hat.	4 2,25	2 1,23	2 1,35	3 2,01	3 2,16
... Spaß mit dem Kollegen/der Kollegin zu haben.	21 11,80	13 7,98	15 10,14	12 8,05	12 8,63
... meine Emotionen auszugleichen.	6 3,37	3 1,84	5 3,38	4 2,68	5 3,60
... herauszufinden, ob der Kollege/die Kollegin mit mir übereinstimmt.	6 3,37	5 3,07	3 2,03	4 2,68	2 1,44
... gemeinsam mit dem Kollegen/der Kollegin Zeit tot zu schlagen.	1 0,56	5 3,07	0 0,00	3 2,01	3 2,16
... das Bild, das ein Kollege/eine Kollegin von einer bestimmten Person hat, negativ zu beeinflussen.	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	1 0,72
... den Kollegen/ die Kollegin vor dem Verhalten einer bestimmten Person zu warnen.	0 0,00	1 0,61	2 1,35	2 1,34	1 0,72
... meine Emotionen klarer wahrzunehmen.	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	1 0,72
... festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich über eine bestimmte Person hat.	1 0,56	0 0,00	1 0,68	1 0,67	1 0,72
Gesamtsumme	178 100,0	163 100,0	148 100,0	149 100,0	139 100,0

9. Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Daten der Versuchspersonen ausgewertet und analysiert. Zuerst werden die Ergebnisse in Bezug auf den Selbstwert dargestellt. Danach wird auf die Ergebnisse eingegangen, die in Verbindung mit der Häufigkeit des Tratschs stehen. Zuletzt wird zu den Ergebnissen Stellung genommen, die mit der Bewertung des Tratschs zusammenhängen.

9.1. Ergebnisse Selbstwert

Um zu überprüfen, ob es eine Veränderung im Selbstwert über den Erhebungszeitraum gab und ob es einen Unterschied in den unabhängigen Variablen (Geschlecht, Geschlecht der Führungskraft, LMX und deren Interaktionen) gibt, wurde eine MANOVA (Multivariate Varianzanalyse mit Messwiederholungen) gerechnet. Die abhängige Variable wurde durch den adaptierten Score des Selbstwerttests nach Rosenberg erhoben.

Tabelle 3 gibt die Zwischensubjekteffekte und Tabelle 4 gibt die Ergebnisse der Innersubjekteffekte bekannt. Es zeigte sich, dass das Geschlecht der Führungskraft einen tendenziellen Einfluss auf den Selbstwert der Probandinnen und Probanden hatte ($p=.08$). Es zeigte sich ferner, dass der Selbstwert signifikant zwischen den Tagen schwankte und dass eine tendenzielle Schwankung vor allem durch die Interaktion Tage * LMX auftrat.

Tabelle 3: Tests der Zwischensubjekteffekte

Quelle	Typ III Quadrat- summe	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.	Partielles Eta hoch zwei
Geschlecht	,143	1	,143	,378	,543	,010
Geschlecht der Führungskraft	1,221	1	1,221	3,230	,081	,082
MA/FK-Beziehung	,006	1	,006	,017	,898	,000
Geschlecht * Geschlecht der Führungskraft	,517	1	,517	1,366	,250	,037
Geschlecht * MA/FK-Beziehung	,853	1	,853	2,256	,142	,059
Geschlecht der Führungskraft * MA/FK-Beziehung	,240	1	,240	,634	,431	,017
Geschlecht * Geschlecht der Führungskraft * MA/FK-Beziehung	,797	1	,797	2,108	,155	,055
Fehler	13,615	36	,378			

* MA/FK-Beziehung = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Tabelle 4: Tests der Innersubjekteffekte

Quelle	Typ III Quadratsumme	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.	Partielles Eta hoch zwei
Tage	,237	4	,059	2,368	,055	,062
Tage * Geschlecht	,096	4	,024	,955	,434	,026
Tage * Geschlecht der Führungskraft	,175	4	,044	1,742	,144	,046
Tage * MA/FK-Beziehung	,218	4	,054	2,171	,075	,057
Tage * Geschlecht * Geschlecht der Führungskraft	,045	4	,011	,451	,772	,012
Tage * Geschlecht * MA/FK-Beziehung	,102	4	,025	1,016	,401	,027
Tage * Geschlecht der Führungskraft * MA/FK-Beziehung	,080	4	,020	,799	,528	,022
Tage * Geschlecht * Geschlecht der Führungskraft * MA/FK-Beziehung	,128	4	,032	1,276	,282	,034
Fehler (Tage)	3,608	144	,025			

* MA/FK-Beziehung = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Bei dieser Studie stellt sich insbesondere die Frage, wie sich der Selbstwert, über den Zeitraum von fünf Tagen hinweg, generell entwickelt hat. Dies wird in der folgenden Graphik (Abbildung 6) durch die errechneten Mittelwerte (MW1=3.57; MW2=3.55; MW3=3.67; MW4=3.67; MW5=3.64) ersichtlich. Wirft man einen Blick auf die Abbildung, wird deutlich, dass der Selbstwert in den ersten zwei Tagen im Vergleich zu den restlichen Tagen eher geringer ist. Während der Selbstwert am zweiten Tag seinen Tiefpunkt hat, ist er am dritten Tag, in der Wochenmitte, am höchsten. An den Tagen vier und fünf fällt der Selbstwert wieder leicht ab, ist aber dennoch höher als zu Wochenbeginn.

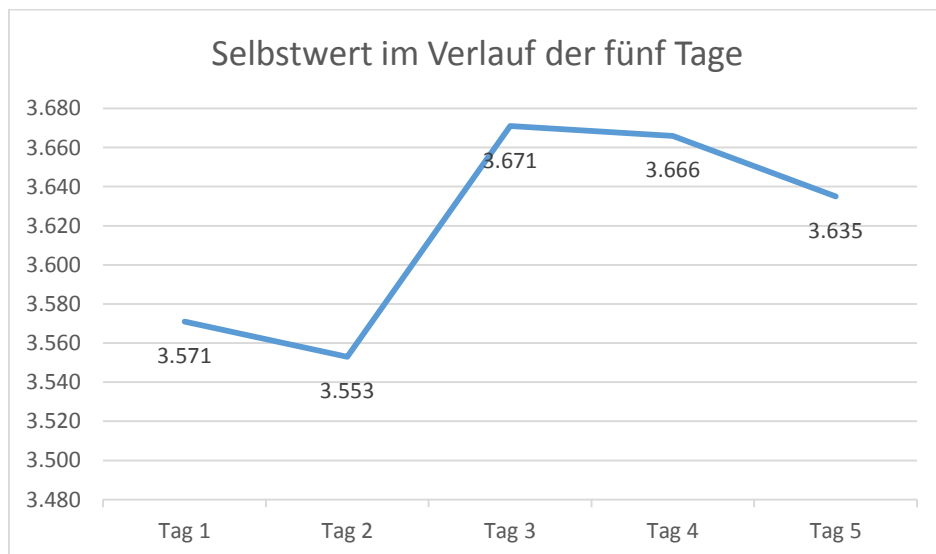


Abbildung 6: Selbstwert im Verlauf der fünf Tage (Selbstwert mit Rosenberg-Skala erhoben)

Nachdem in der obigen Graphik (Abbildung 6) dargestellt wurde, wie sich der Selbstwert im Allgemeinen entwickelt hat, wirft dies nun die Frage auf, wie sich der Selbstwert im Speziellen für die Männer und Frauen entwickelt hat. Dies wird in der folgenden Graphik (Abbildung 7) dargestellt (MW Frauen=3.59/3.63/3.68/ 3.74/3.64; MW Männer=3.55/3.48/3.66/3.59/3.63). Dabei kann man beobachten, dass der Selbstwert der Frauen generell etwas höher ist als jener der Männer. Ferner ist der Verlauf bei den beiden Geschlechtern etwas anders. Während der Selbstwert der Frauen bis zum vierten Tag stetig ansteigt und dort seinen Höhepunkt findet, bevor er am fünften Tag abfällt, verläuft der Selbstwert der Männer nicht ganz so stetig. Am zweiten Tag fällt der Selbstwert ab, erreicht jedoch am dritten Tag seinen Höhepunkt, bevor er am vierten Tag wieder leicht absinkt, um am fünften Tag wieder leicht anzusteigen. Man kann also sehen, dass der Selbstwert der Frauen seinen Höhepunkt am vierten Tag und jener der Männer seinen Höhepunkt am dritten Tag gefunden hat.

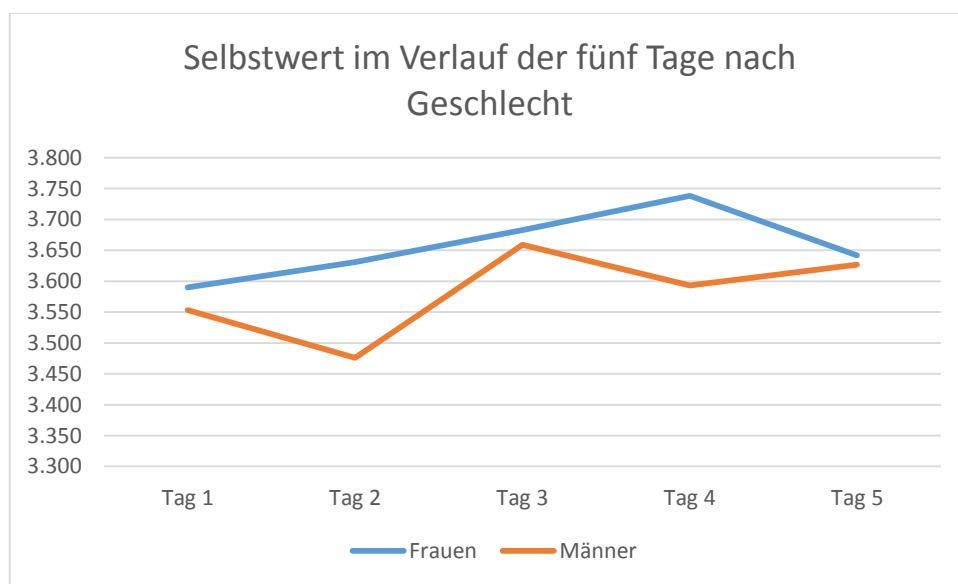


Abbildung 7: Selbstwert im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht

Es ist jedoch nicht nur interessant zu sehen, wie sich der Selbstwert bei den Männern und Frauen verändert, sondern des Weiteren zum Beispiel auch, wie sich der Selbstwert der Versuchspersonen entwickelt, wenn man eine gute bzw. weniger gute Beziehung zu der Führungskraft hat. Dies wird mit Hilfe der folgenden Graphik (Abbildung 8) dargestellt (MW LMX niedrig=3.52/3.53/3.75/3.64/3.61; MW LMX hoch=3.62/3.58/3.59/3.69/3.66). Hierbei lässt sich beobachten, dass der Selbstwert der Personen, welche eine weniger gute Beziehung zu ihrer Führungskraft haben, viel stärkeren Schwankungen unterliegt, als der Selbstwert derjenigen Personen, welche

eine gute Beziehung zu ihrer Führungskraft haben. Bei den Personen mit einem niedrigen LMX sind die ersten zwei Tage in Bezug auf den Selbstwert relativ stabil. Am dritten Tag jedoch steigt der Selbstwert rasant an, bevor er wieder, wenn auch nicht ganz so rasant wie davor, abfällt. Im Gegenzug dazu scheint der Selbstwert bei den Personen mit höherem LMX, im Verlauf der Woche, ausgeglichener zu sein und obliegt keinen allzu großen Schwankungen. Lediglich von Tag 3 auf 4 ist der Unterschied etwas größer als an den anderen Tagen.

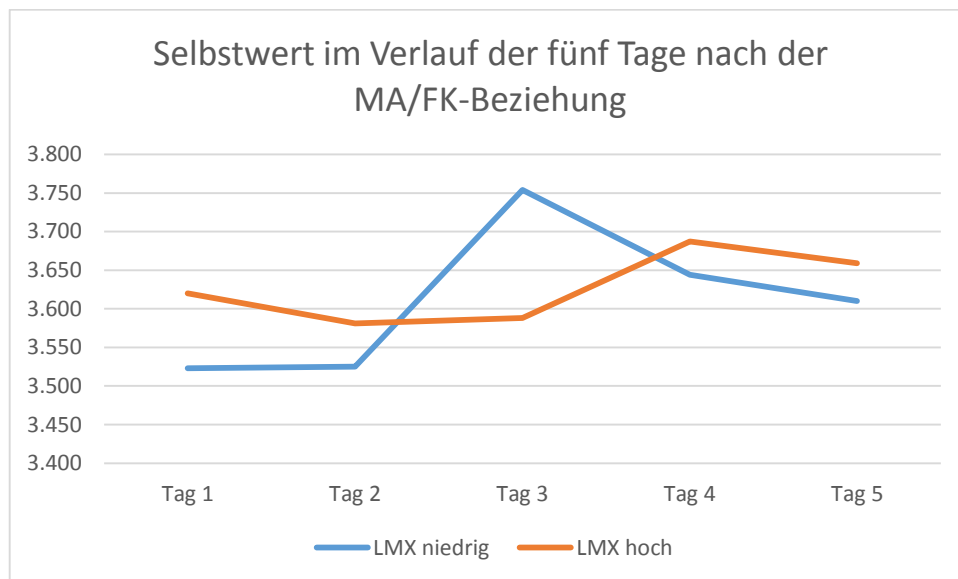


Abbildung 8: Selbstwert im Verlauf der fünf Tage nach der MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

9.2. Ergebnisse Häufigkeit des Tratschs

Um zu überprüfen ob es eine Veränderung im Selbstwert über den Erhebungszeitraum gab und ob es einen Unterschied in den unabhängigen Variablen (Geschlecht, Geschlecht der Führungskraft, LMX und deren Interaktionen) gibt, wurde eine MANOVA (Multivariate Varianzanalyse mit Messwiederholungen) gerechnet. Die abhängige Variable wurde durch die Frage *Wie oft nutzten Sie heute die Gelegenheit und tratschten mit den KollegInnen?* erhoben.

Tabelle 5 gibt die Zwischensubjekteffekte und Tabelle 6 gibt die Ergebnisse der Innersubjekteffekte bekannt. Die Ergebnisse werden in den nun folgenden Grafiken erläutert.

Tabelle 5: Tests der Zwischensubjekteffekte

Quelle	Typ III Quadratsumme	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.	Partielles Eta hoch zwei
Geschlecht	12,795	1	12,795	6,229	,017	,148
MA/FK-Beziehung	12,995	1	12,995	6,326	,016	,149
Geschlecht der Führungskraft	7,894	1	7,894	3,843	,058	,096
Geschlecht * MA/FK-Beziehung	7,076	1	7,076	3,445	,072	,087
Geschlecht * Geschlecht der Führungskraft	6,424	1	6,424	3,127	,085	,080
MA/FK-Beziehung * Geschlecht der Führungskraft	5,472	1	5,472	2,664	,111	,069
Geschlecht * MA/FK-Beziehung * Geschlecht der Führungskraft	7,738	1	7,738	3,767	,060	,095
Fehler	73,947	36	2,054			

* MA/FK-Beziehung = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Tabelle 6: Tests der Innersubjekteffekte

Quelle	Typ III Quadratsumme	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.	Partielles Eta hoch zwei
Tage	2,755	4	,689	,964	,430	,026
Tage * Geschlecht	5,454	4	1,364	1,907	,112	,050
Tage * MA/FK-Beziehung	,708	4	,177	,248	,911	,007
Tage * Geschlecht der Führungskraft	4,667	4	1,167	1,632	,169	,043
Tage * Geschlecht * MA/FK-Beziehung	,401	4	,100	,140	,967	,004
Tage * Geschlecht * Geschlecht der Führungskraft	3,387	4	,847	1,185	,320	,032
Tage * MA/FK-Beziehung * Geschlecht der Führungskraft	,510	4	,127	,178	,949	,005
Tage * Geschlecht * MA/FK-Beziehung * Geschlecht der Führungskraft	,233	4	,058	,081	,988	,002
Fehler (Tage)	102,946	144				

* MA/FK-Beziehung = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Dabei stellt sich zunächst die Frage, wer mehr getratscht hat, ob Männer oder Frauen. In der folgenden Grafik (Abbildung 9) wird daher die Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht dargestellt (MW Frauen=3,34; MW Männer=2,62). Man kann beobachten, dass Frauen bei dieser Studie mehr getratscht haben als Männer ($p=.01$).

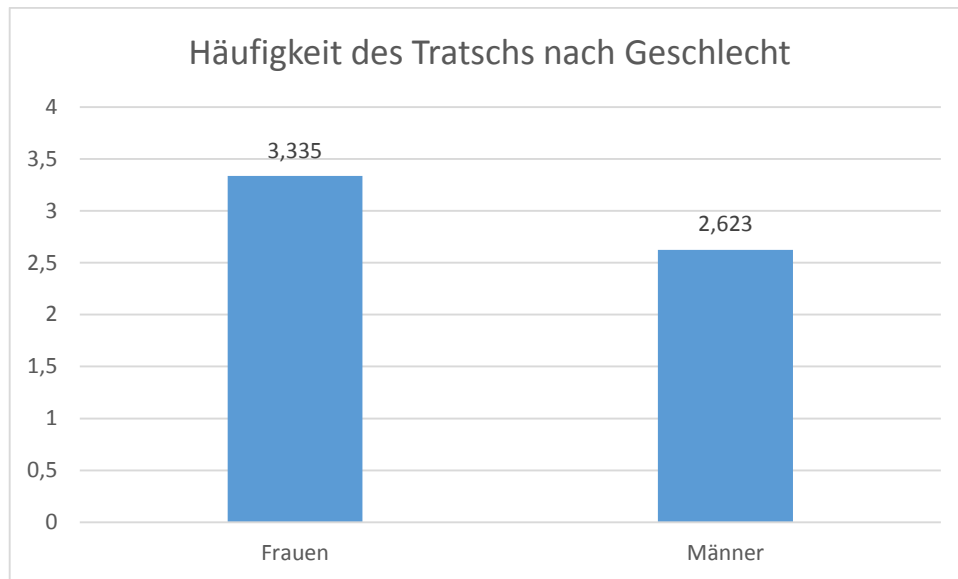


Abbildung 9: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht

Als nächstes stellt sich die Frage, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr tratschen, wenn sie eine gute oder eine eher schlechte Beziehung zu ihrer Führungskraft haben. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 10) dargestellt (MW niedriger LMX=3,34; MW hoher LMX=2,62). Hierbei wird ersichtlich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer eher schlechten Beziehung zu ihrer Führungskraft im Generellen mehr tratschen als jene, die eine gute Beziehung zu ihrer Führungskraft haben.

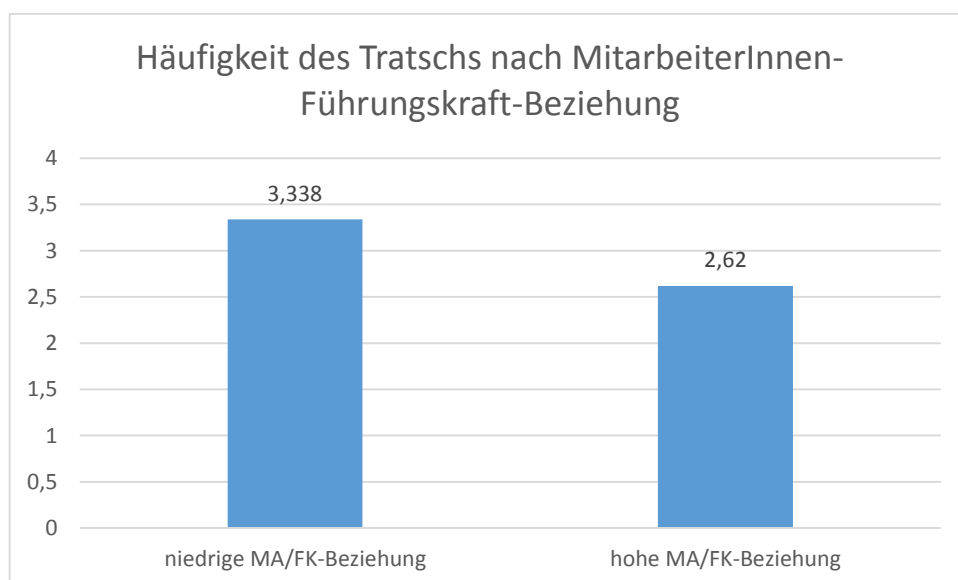


Abbildung 10: Häufigkeit des Tratschs nach MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Nachdem in der obigen Grafik (Abbildung 10) behandelt wurde, ob man bei einer guten oder schlechten Beziehung zu der Führungskraft mehr tratscht, geht es nun darum, ob

das Geschlecht der Führungskraft eine Auswirkung auf die Häufigkeit des Tratschs zeigt. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 11) ersichtlich (MW weibliche Führungskraft = 3,26; MW männliche Führungskraft = 2,67). Hierbei ist erkennbar, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer weiblichen Führungskraft ein eindeutig höheres Tratschausmaß gezeigt haben als bei einer männlichen Führungskraft.

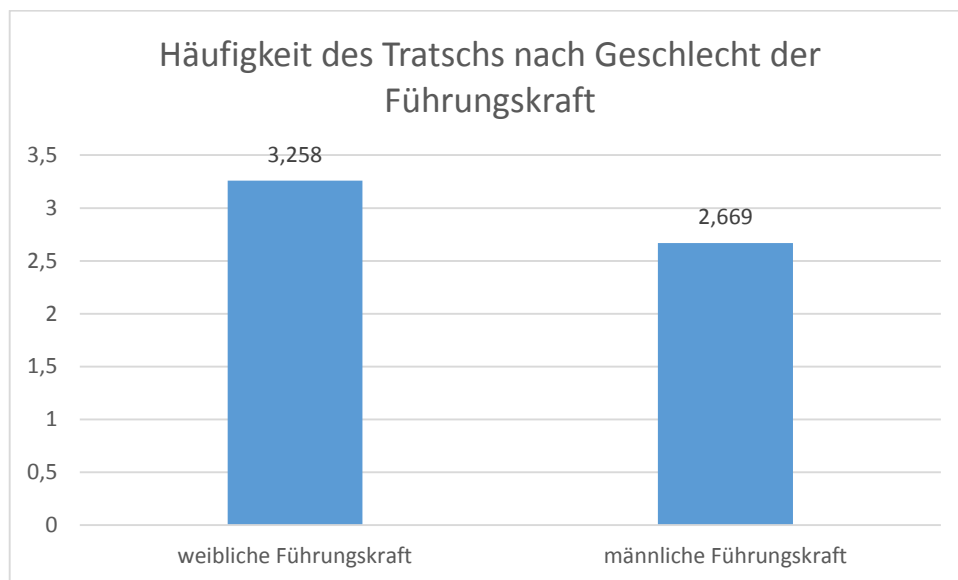
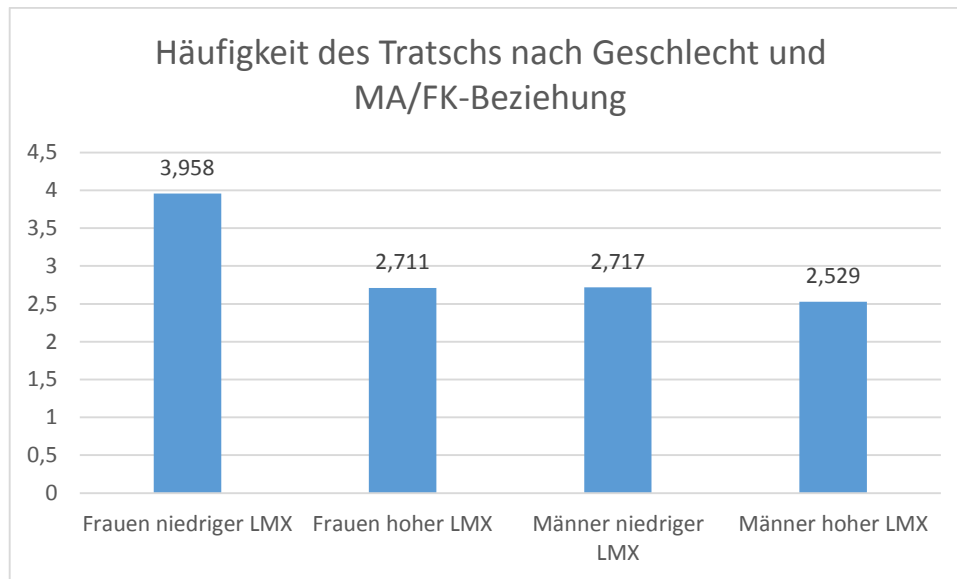


Abbildung 11: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht der Führungskraft

Es wurde bereits festgehalten, dass Personen mehr tratschen, wenn die Beziehung zu ihrer Führungskraft schlecht ist. In weiterer Folge wirft dies die Frage auf, wie sich die Beziehung zur Führungskraft auf das Tratschausmaß nun im Speziellen bei Männern und Frauen auswirkt. Dies kann man in der folgenden Grafik (Abbildung 12) erkennen (MW Frauen niedriger LMX = 3,96; MW Frauen hoher LMX = 2,71; MW Männer niedriger LMX = 2,72; MW Männer hoher LMX = 2,53). Am häufigsten tratschten Frauen, die eine schlechte Beziehung zu ihrer Führungskraft haben, gefolgt von den Männern mit einer ebenfalls schlechten Beziehung zu ihrer Führungskraft. Am dritthäufigsten tratschten Frauen, wenn sie eine gute Beziehung zu ihrer Führungskraft haben. Es wird ersichtlich, dass Männer mit einer guten Beziehung zu ihrer Führungskraft die geringste Tratschhäufigkeit aufweisen.



*LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Abbildung 12: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht und MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Es wurde bei dieser Studie bereits gezeigt, dass die teilnehmenden Personen bei einer weiblichen Führungskraft mehr getratscht haben als bei einer männlichen. Daraus ergibt sich die Frage, wie nun im Speziellen das Geschlecht der Tratschenden mit dem Geschlecht der Führungskraft in Bezug auf die Tratschhäufigkeit in Verbindung steht. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 13) dargestellt (MW Frauen mit weiblichen Führungskraft = 3,87; MW Frauen mit männlicher Führungskraft = 2,8; MW Männer mit weiblicher Führungskraft = 2,65; MW Männer mit männlicher Führungskraft = 2,6). Es wird deutlich, dass Frauen mit einer weiblichen Führungskraft das höchste Tratschausmaß aufweisen. Am zweithäufigsten tratschten Frauen mit einer männlichen Führungskraft und am dritthäufigsten Männer mit einer weiblichen Führungskraft. Am wenigsten tratschen Männer mit einer männlichen Führungskraft. In dieser Grafik lässt sich gut erkennen, dass Frauen unabhängig vom Geschlecht der Führungskraft mehr tratschen als Männer. Obwohl vorhin gezeigt wurde, dass bei einer weiblichen Führungskraft mehr getratscht wird, tratschen Frauen sogar noch bei einer männlichen Führungskraft mehr als Männer bei einer weiblichen Führungskraft.

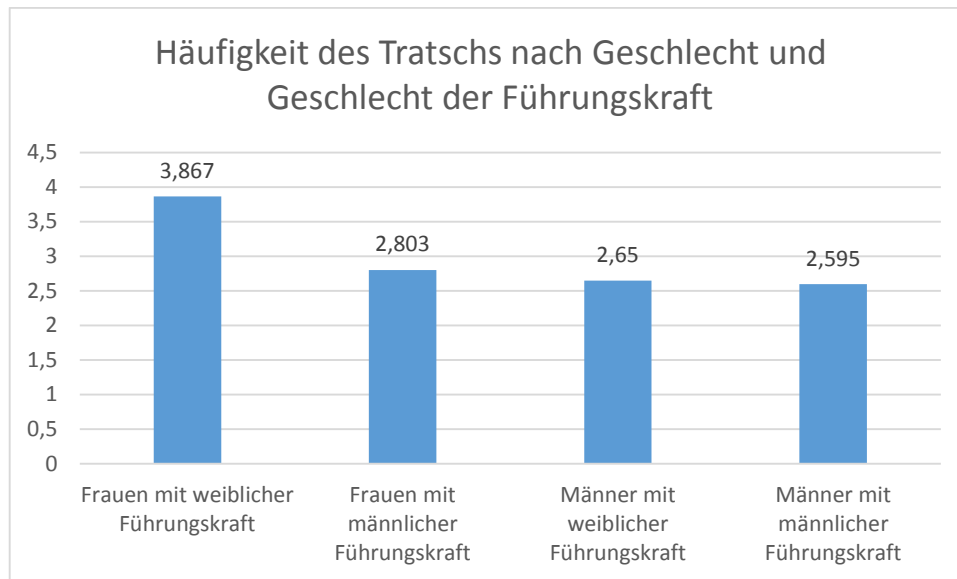


Abbildung 13: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht und Geschlecht der Führungskraft

Im Folgenden stellt sich die Frage, welches Geschlecht im Verlauf der fünf Tage wie oft getratscht hat. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 14) dargestellt (MW Frauen = 3,42/3,2/3,36/3,5/3,19; MW Männer = 2,69/2,37/2,66/2,13/3,27). Hier lässt sich gut erkennen, dass die Frauen an den ersten vier Tagen deutlich mehr getratscht haben als die Männer. Am Ende der Arbeitswoche, am fünften Tag, haben die Frauen und Männer fast gleich häufig getratscht, wobei hier allerdings die Männer ein leicht höheres Tratschausmaß aufweisen als die Frauen. Ferner kann man beobachten, dass das Tratschausmaß der Frauen weniger Schwankungen als jenes der Männer aufweist. Die Häufigkeit des Tratschs bei den Frauen verläuft im Verlauf der Woche eher linear. Am zweiten Tag sinkt die Tratschhäufigkeit etwas, steigt jedoch bis zum vierten Tag leicht an, wo der Höhepunkt erreicht wird. Danach sinkt die Tratschhäufigkeit leicht am fünften Tag. Im Gegensatz zu den Frauen schwankt die Häufigkeit des Tratschs bei den Männern im Verlauf der fünf Tage mehr. Die Häufigkeit des Tratschs sinkt hier ebenfalls am zweiten Tag, steigt am dritten Tag wieder an und fällt am vierten Tag ab, wo der Tiefpunkt erreicht wird. Am fünften Tag steigt die Tratschhäufigkeit stark an und liegt zum einzigen Mal leicht über jener der Frauen.

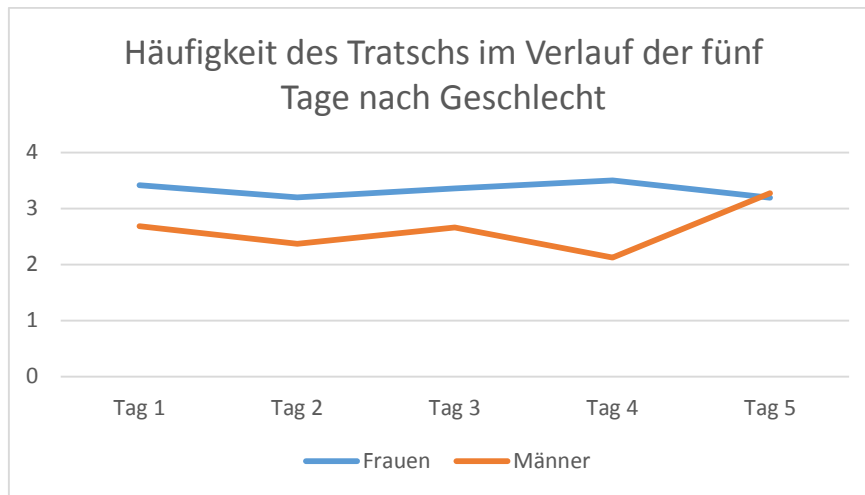
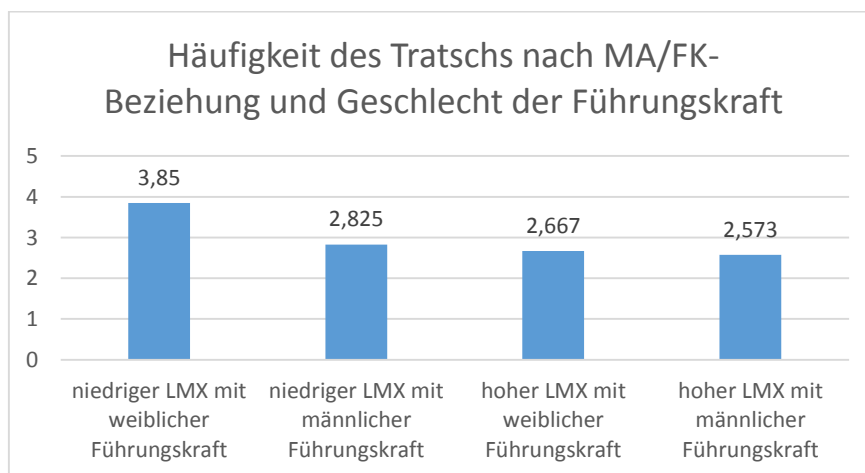


Abbildung 14: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht

In der folgenden Grafik (Abbildung 15) liegt der Fokus darauf, wie die Tratschhäufigkeit mit der Beziehung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihrer Führungskraft sowie dem Geschlecht der Führungskraft zusammen hängt. Dies ist in folgender Grafik erkennbar (MW niedriger LMX mit weiblicher Führungskraft = 3,85; MW niedriger LMX mit männlicher Führungskraft = 2,83; MW hoher LMX mit weiblicher Führungskraft = 2,67; MW hoher LMX mit männlicher Führungskraft = 2,57). Es ist klar ersichtlich, dass bei einer schlechten Beziehung zu einer weiblichen Führungskraft am häufigsten getratscht wird. Am zweithäufigsten wird bei einer schlechten Beziehung zu einer männlichen Führungskraft getratscht. Am dritthäufigsten wird bei einer guten Beziehung zu einer weiblichen Führungskraft getratscht. Am wenigsten häufig wird getratscht, wenn eine gute Beziehung zu einer männlichen Führungskraft gegeben ist.



*LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Abbildung 15: Häufigkeit des Tratschs nach MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung und Geschlecht der Führungskraft

Im Folgenden wird untersucht, an welchen Tagen mit einer guten bzw. mit einer schlechten Beziehung zur Führungskraft wie häufig getratscht wurde. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 16) ersichtlich (MW niedriger LMX = 3,25/3,23/3,38/3,21/3,63; MW hoher LMX = 2,85/2,34/2,65/2,42/2,84). Hierbei lässt sich sofort erkennen, dass im Verlauf der Arbeitswoche die Personen mit einer schlechten Beziehung zur Führungskraft an jedem einzelnen Tag mehr getratscht haben, als Personen mit einer guten Beziehung zur Führungskraft. Gemeinsam ist den Personen mit der guten und der schlechten Beziehung zur Führungskraft, dass die Tratschhäufigkeit am fünften Tag bei beiden etwas höher ansteigt und bei beiden am fünften Tag ihren Höhepunkt findet. Ferner ist erkennbar, dass die Tratschhäufigkeit bei Personen mit guter Beziehung zu ihrer Führungskraft größeren Schwankungen unterliegt, als bei Personen mit einer schlechten Beziehung zu ihrer Führungskraft.

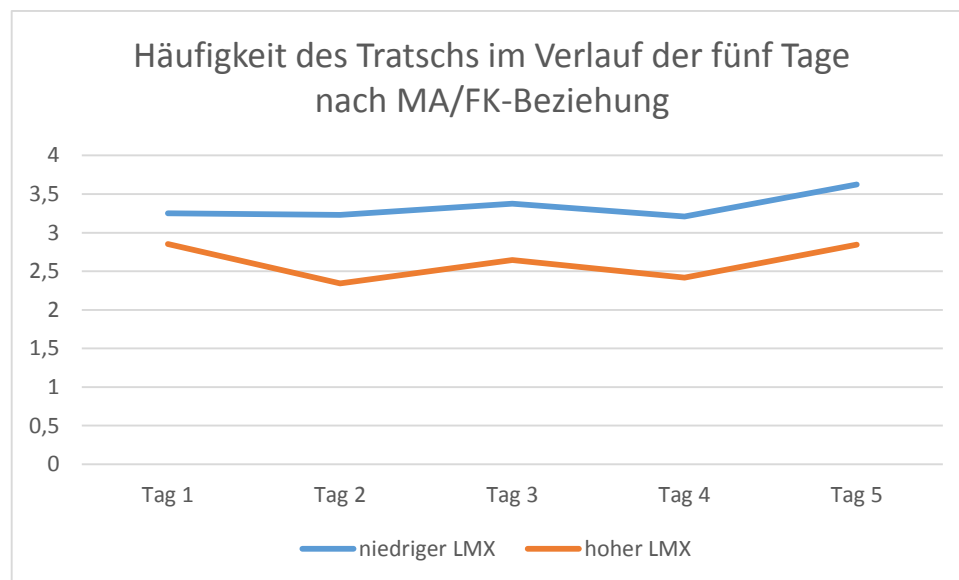


Abbildung 16: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Ferner wird nun untersucht, inwiefern die Tratschhäufigkeit mit dem Geschlecht der Führungskraft im Verlauf der fünf Tage zusammen hängt. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 17) ersichtlich (MW weibliche Führungskraft = 3,42/3,04/3,04/2,92/3,88; MW männliche Führungskraft = 2,69/2,53/2,98/2,71/2,59). In der Grafik lässt sich gut erkennen, dass die Tratschhäufigkeit bei einer weiblichen Führungskraft am zweiten Tag abnimmt und bis zum vierten Tag sinkt, wo der Tiefpunkt erreicht wird. Am fünften steigt die Tratschhäufigkeit stark an und erreicht ihren Höhepunkt. Im

Gegensatz dazu, sinkt die Tratschhäufigkeit bei einer männlichen Führungskraft am zweiten Tag, an welchem auch der Tiefpunkt erreicht wird. Am dritten Tag steigt die Tratschhäufigkeit an und erreicht ihren Höhepunkt. In den nächsten zwei Tagen sinkt die Tratschhäufigkeit daraufhin wieder. Ferner sieht man in der Grafik, dass Personen mit einer weiblichen Führungskraft an allen fünf Tagen mehr tratschen als Personen mit einer männlichen Führungskraft. Am dritten Tag ist sich die Tratschhäufigkeit bei Personen mit einer weiblichen Führungskraft und bei Personen mit einer männlichen Führungskraft am nächsten.

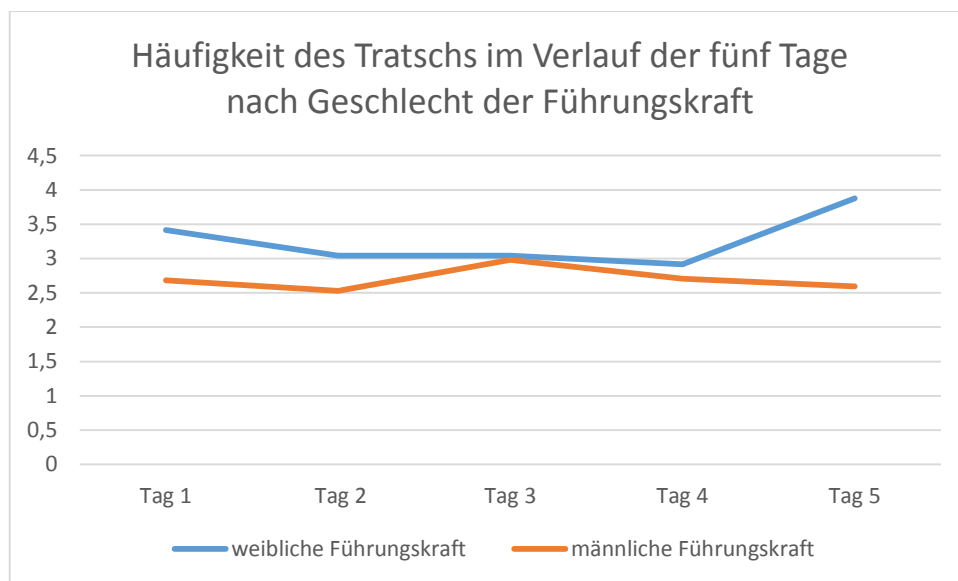
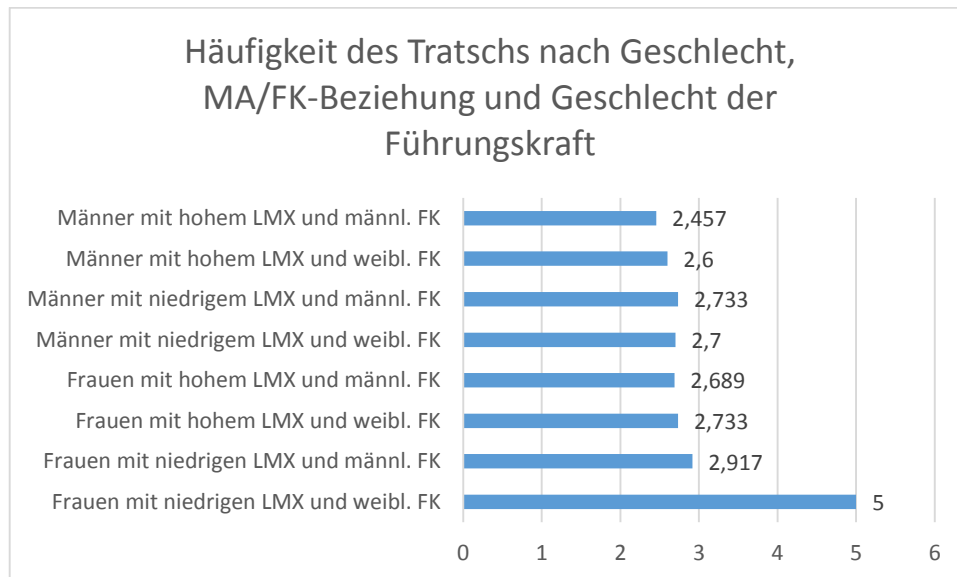


Abbildung 17: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht der Führungskraft

Des Weiteren stellt sich die Frage, inwiefern das Geschlecht, die Beziehung zur Führungskraft, sowie das Geschlecht der Führungskraft mit der Häufigkeit des Tratschs in Zusammenhang stehen. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 18) dargestellt (MW Männer mit hohem LMX und männlicher Führungskraft = 2,46; MW Männer mit hohem LMX und weiblicher Führungskraft = 2,6; MW Männer mit niedrigem LMX und männl. FK = 2,73; MW Männer mit hohem LMX und weibl. FK = 2,7; MW Frauen mit hohem LMX und männl. FK = 2,69; MW Frauen mit hohem LMX und weibl. FK = 2,73; MW Frauen mit niedrigem LMX und männl. FK = 2,92; MW Frauen mit niedrigem LMX und weibl. FK = 5). Hierbei ist sofort auffallend, dass Frauen mit einer schlechten Beziehung zu einer weiblichen Führungskraft am häufigsten die Gelegenheit genutzt haben zu tratschten. Alle anderen Konstellationen sind in ihrer

Tratschhäufigkeit relativ nahe zusammen. Am wenigsten häufig haben Männer mit einer guten Beziehung zu einer männlichen Führungskraft getratscht.

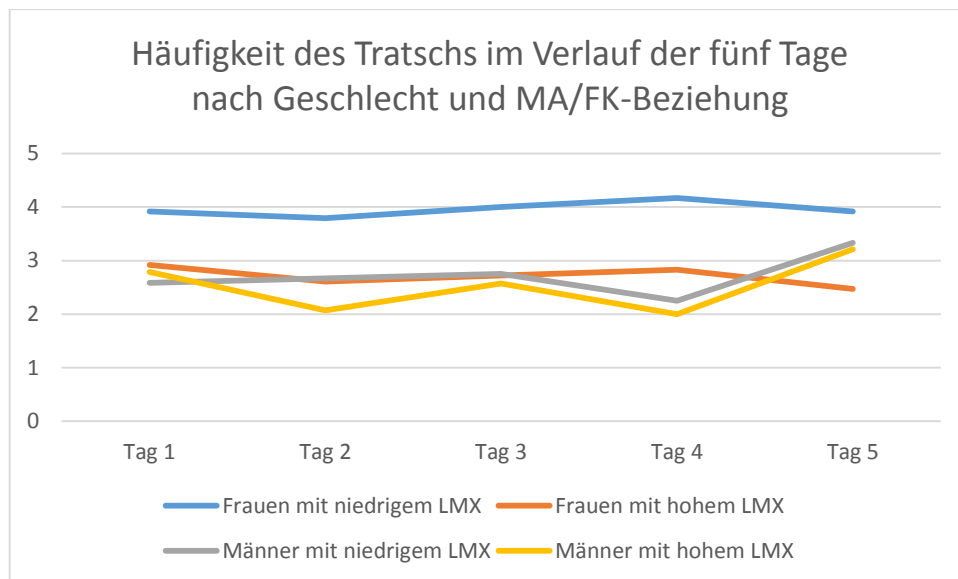


* LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Abbildung 18: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht, MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung und Geschlecht der Führungskraft

In weiterer Folge wird die Frage behandelt, inwiefern sich die Tratschhäufigkeit im Verlauf der Tage in Bezug auf das Geschlecht und die Beziehung zur Führungskraft äußert. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 19) ersichtlich (MW Frauen mit niedrigem LMX = 3,92/3,79/4,17/3,92; MW Frauen mit hohem LMX = 2,92/2,61/2,72/2,83/2,47; MW Männer mit niedrigem LMX = 2,58/2,67/2,75/2,25/ 3,33; MW Männer mit hohem LMX = 2,79/2,07/2,57/2/3,21). Es ist deutlich zu erkennen, dass Frauen mit einer schlechten Beziehung zu ihrer Führungskraft an allen fünf Tagen am häufigsten getratscht haben. Der Höhepunkt wurde hierbei am vierten Tag erreicht. Alle anderen drei Konstellationen haben deutlich weniger häufig getratscht. Wenn man die Grafik betrachtet, kann man beobachten, dass bei Frauen, sowohl mit einer guten, als auch einer schlechten Beziehung zur Führungskraft, die Tratschhäufigkeit am fünften Tag abgesunken ist. Während ist bei Männern, sowohl mit einer guten, als auch einer schlechten Beziehung zur Führungskraft, die Tratschhäufigkeit am fünften Tag deutlich angestiegen. Egal ob bei einer guten oder schlechten Beziehung zur Führungskraft, haben die Frauen am vierten Tag am häufigsten getratscht, die Männer am fünften. Und egal ob bei einer guten oder schlechten Beziehung zur Führungskraft, haben die Frauen am fünften Tag am wenigsten getratscht, die Männer am vierten. An

jenem Tag, an welchem die Frauen am meisten getratscht haben, haben die Männer am wenigsten getratscht und umgekehrt, unabhängig von der Beziehung zur Führungskraft.



* LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Abbildung 19: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht und MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

In der folgenden Grafik (Abbildung 20) wird dargestellt, inwiefern sich die Tratschhäufigkeit im Verlauf der fünf Tage in Bezug auf das Geschlecht und das Geschlecht der Führungskraft äußert (MW Frauen mit weiblicher Führungskraft = 4,08/3,83/3,83/3,83/3,75; MW Frauen mit männlicher Führungskraft = 2,75/2,57/2,89/3,17/2,64; MW Männer mit weiblicher FK = 2,75/2,25/2,25/2,4; MW Männer mit männlicher FK = 2,62/2,49/ 3,07/2,25/2,55). Hierbei ist erkennbar, dass die Frauen mit weiblicher Führungskraft generell mehr getratscht haben und die Tratschhäufigkeit im Verlauf der Woche relativ konstant war. Lediglich am fünften Tag haben die Männer mit weiblicher Führungskraft mehr getratscht. Bei diesen war der Verlauf relativ konstant, hat aber vom vierten auf den fünften Tag eine sehr große Schwankung erlebt.

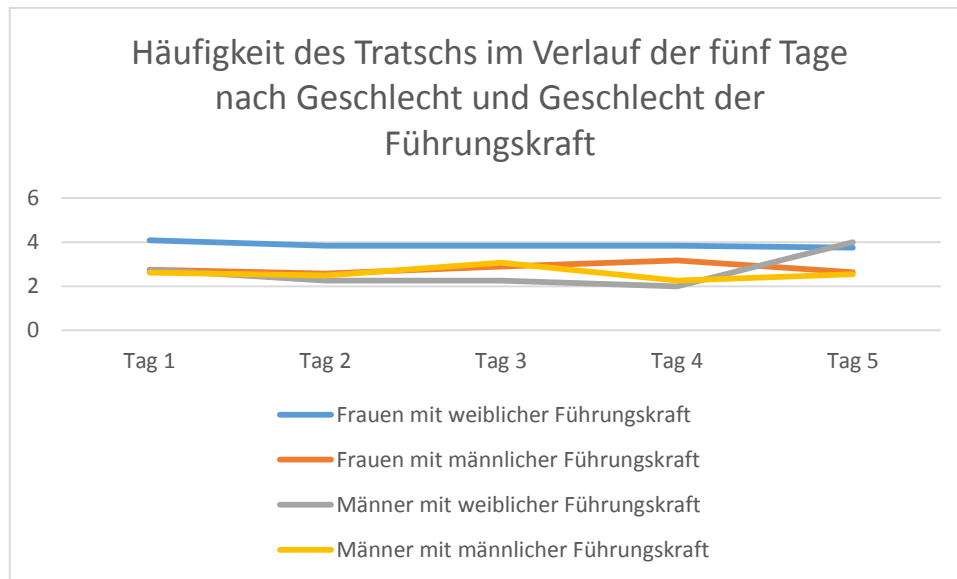
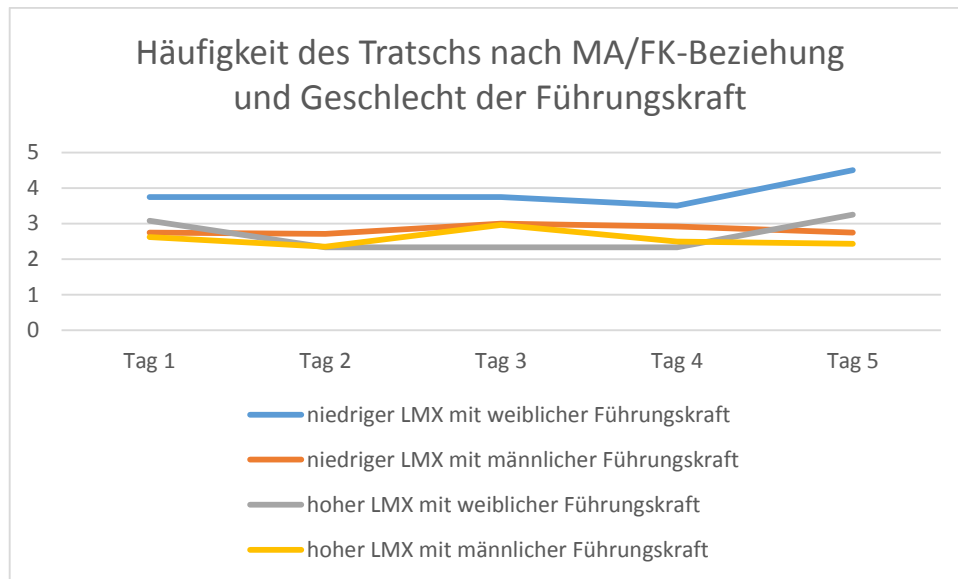


Abbildung 20: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht und Geschlecht der Führungskraft

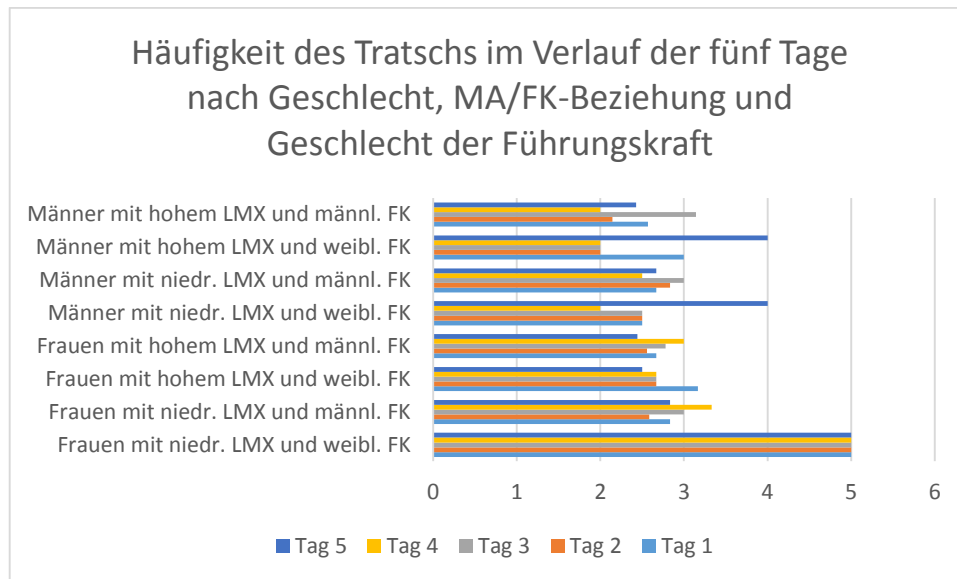
Ferner stellt sich die Frage, inwiefern sich die Tratschhäufigkeit im Verlauf der Woche in Bezug auf die Beziehung zur Führungskraft und dem Geschlecht der Führungskraft zeigt. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 21) dargestellt (MW niedriger LMX mit weiblicher Führungskraft = 3,75/3,75/3,75/3,5/4,5; MW niedriger LMX mit männl. FK = 2,75/2,71/3/2,92/2,75; MW hoher LMX mit weibl. FK = 3,08/2,33/2,33/2,33/3,25; MW hoher LMX mit männl. FK = 2,62/2,35/2,96/2,5/2,44). Es ist erkennbar, dass die Personen mit einer schlechten Beziehung zu einer weiblichen Führungskraft an jedem der fünf Tage am häufigsten getratscht haben, wobei die Tratschhäufigkeit am fünften Tag rasant angestiegen ist und ihren Höhepunkt erreicht hat. Es zeigt sich, dass der Verlauf bei Personen mit einer guten Beziehung zu einer weiblichen Führungskraft größere Schwankungen zeigt. Die Tratschhäufigkeit sinkt am zweiten Tag deutlich, bleibt bis zum vierten Tag eher konstant, bevor sie dann am fünften Tag wieder stark ansteigt. Relativ konstant ist darum wieder der Verlauf bei Personen mit schlechter Beziehung zu einer männlichen Führungskraft. Der Verlauf bei Personen mit guter Beziehung zu einer männlichen Führungskraft weist wiederum einige Schwankungen auf. Die Tratschhäufigkeit sinkt am zweiten Tag, steigt am dritten Tag stärker an, sinkt am vierten Tag wieder deutlich ab und sinkt am fünften Tag noch leicht.



* LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Abbildung 21: Häufigkeit des Tratschs nach MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung und Geschlecht der Führungskraft

Zuletzt wird die Tratschhäufigkeit im Verlauf der Woche in Bezug auf das Geschlecht, die Beziehung zur Führungskraft, sowie dem Geschlecht der Führungskraft untersucht. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 22) dargestellt (MW Frauen mit niedr. LMX und weibl. FK = 5/5/5/5/5/; MW Frauen mit niedr. LMX und männl. FK = 2,83/2,58/3/3,33/2,83; MW Frauen mit hohem LMX und weibl. FK = 3,17/2,67/2,67/2,67/2,5; MW Frauen mit hohem LMX und männl. FK = 2,67/2,56/2,78/3/2,44; MW Männer mit niedr. LMX und weibl. FK = 2,5/2,5/2,5/2/4; MW Männer mit niedr. LMX und männl. FK = 2,67/2,83/3/2,5/2,67; MW Männer mit hohem LMX und weibl. FK = 3/2/2/2/4; MW Männer mit hohem LMX und männl. FK = 2,57/2,14/3,14/2/2,49). Hierbei sieht man deutlich, dass Frauen mit einer schlechten Beziehung zu einer weiblichen Führungskraft an allen fünf am häufigsten getratscht haben. Aus der Grafik sticht ebenfalls heraus, dass die Männer, sowohl mit einer guten, als auch einer schlechten Beziehung zu einer weiblichen Führungskraft, am fünften Tag am zweithäufigsten getratscht haben.



* LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Abbildung 22: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht, MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung und Geschlecht der Führungskraft

9.3. Ergebnisse Bewertung des Tratschs

Um zu überprüfen ob es eine Veränderung im Selbstwert über den Erhebungszeitraum gab und ob es einen Unterschied in den unabhängigen Variablen (Geschlecht, Geschlecht der Führungskraft, LMX und deren Interaktionen gibt, wurde eine MANOVA (Multivariate Varianzanalyse mit Messwiederholungen) gerechnet. Die abhängige Variable wurde durch die Frage *Wie erlebten Sie heute den Tratsch mit den KollegInnen?* erhoben. Tabelle 7 gibt die Zwischensubjekteffekte und Tabelle 8 gibt die Ergebnisse der Innersubjekteffekte bekannt. Die Ergebnisse werden in den nun folgenden Grafiken erläutert.

Tabelle 7: Tests der Zwischensubjekteffekte

Quelle	Typ III Quadratsumme	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.	Partielles Eta hoch zwei
Geschlecht	11,008	1	11,008	2,999	,092	,077
MA/FK-Beziehung	,315	1	,315	,086	,771	,002
Geschlecht der Führungskraft	,976	1	,976	,266	,609	,007
Geschlecht * MA/FK-Beziehung	5,841	1	5,841	1,591	,215	,042
Geschlecht * Geschlecht der Führungskraft	,003	1	,003	,001	,978	,000
MA/FK-Beziehung * Geschlecht der Führungskraft	1,728	1	1,728	,471	,497	,013
Geschlecht * MA/FK-Beziehung * Geschlecht der Führungskraft	8,165	1	8,165	,145	,145	,058
Fehler	132,137	36	3,670			

* MA/FK-Beziehung = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Tabelle 8: Tests der Innersubjekteffekte

Quelle	Typ III Quadratsumme	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.	Partielles Eta hoch zwei
Tage	1,762	4	,440	,332	,856	,009
Tage * Geschlecht	2,074	4	,518	,391	,815	,011
Tage * MA/FK-Beziehung	,835	4	,209	,157	,959	,004
Tage * Geschlecht der Führungskraft	1,193	4	,298	,225	,924	,006
Tage * Geschlecht * MA/FK-Beziehung	,180	4	,045	,034	,998	,001
Tage * Geschlecht * Geschlecht der Führungskraft	,568	4	,142	,107	,980	,003
Tage * MA/FK-Beziehung * Geschlecht der Führungskraft	4,497	4	1,124	,848	,497	,023
Tage * Geschlecht * MA/FK-Beziehung * Geschlecht der Führungskraft	,995	4	,2491	,188	,945	,005
Fehler (Tage)	190,906	144	1,326			

* MA/FK-Beziehung = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Bei dieser Studie lag der Fokus des Weiteren auf der Bewertung des Tratschs. Zunächst wirft dies die Frage auf, wie die beiden Geschlechter den Tratsch in der Arbeit bewertet haben. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 23) dargestellt (MW Frauen 4,11; MW Männer = 3,45). Es ist deutlich zu erkennen, dass die Frauen den Tratsch viel positiver bewertet haben, als die Männer. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Männer den Tratsch als schlecht bewertet haben. Diese haben den Tratsch ebenfalls als positiv empfunden, nur nicht ganz so positiv wie die Frauen.

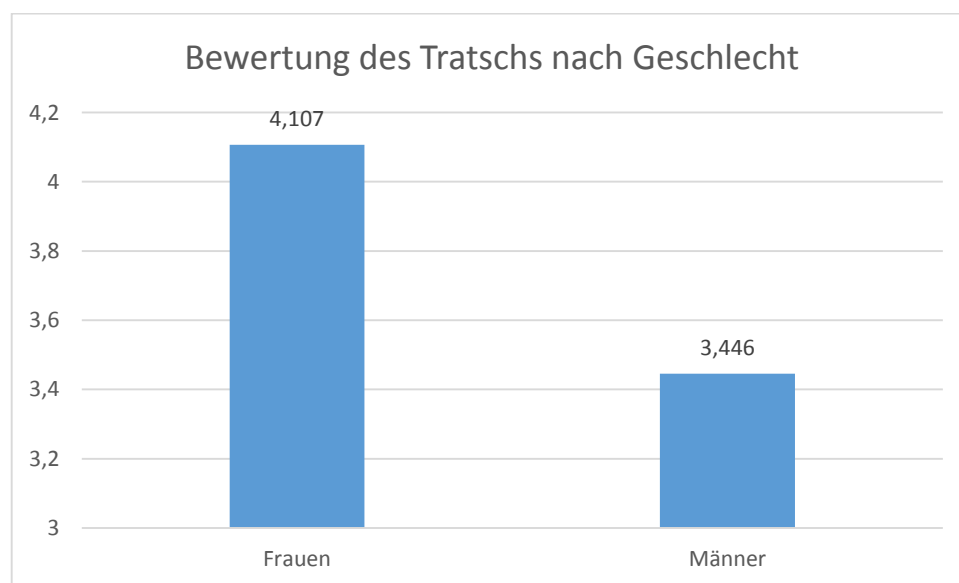


Abbildung 23: Bewertung des Tratschs nach Geschlecht

In Folge stellt sich die Frage, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Tratsch im Verlauf der 5-tägigen Arbeitswoche im Generellen erlebt haben. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 24) dargestellt (MW Tag 1 = 3,72; MW Tag 2 = 3,76; MW Tag 3 = 4,03; MW Tag 4 = 3,64; MW Tag 5 = 3,74). Hierbei fällt auf, dass die Tratschbewertung mit großen Schwankungen verbunden ist. Vom ersten auf den zweiten Tag steigt die Tratschbewertung leicht an, bevor sie am dritten Tag rasant ansteigt und ihren Höhepunkt erreicht. Dagegen fällt die Bewertung des Tratschs am vierten Tag sehr stark ab und erreicht hier ihren Tiefpunkt, bevor sie am letzten Tag wieder etwas mehr ansteigt. Obwohl die Bewertung des Tratschs im Verlauf der Woche stark geschwankt ist, spielen sich diese Schwankungen jedoch alle im positiven Bereich ab, da der Tratsch durchgehend positiv bewertet wurde.

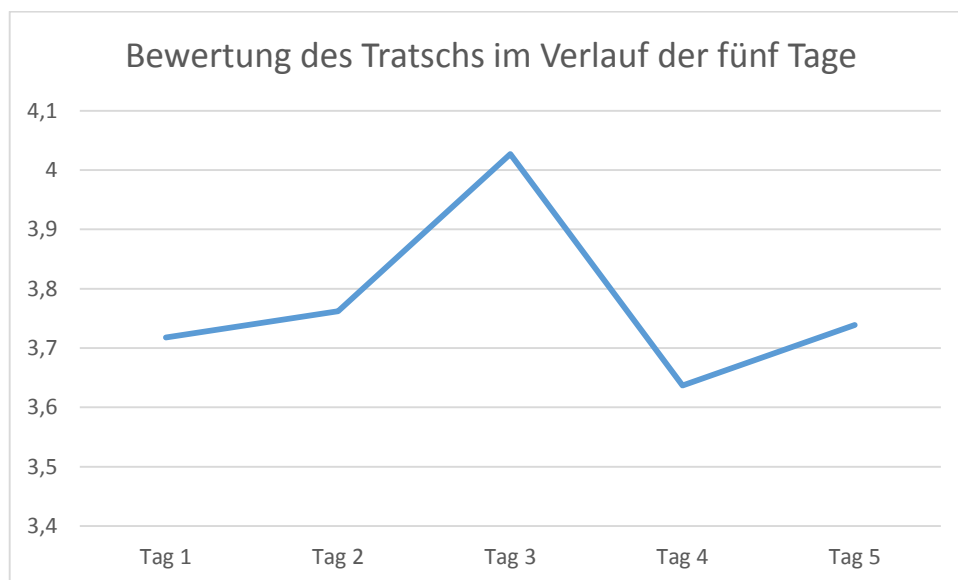


Abbildung 24: Bewertung des Tratschs im Verlauf der fünf Tage

Nachdem in Abbildung 24 dargestellt wurde, wie der Tratsch im Verlauf der Woche generell bewertet wurde, führt dies zu der Frage, wie nun speziell die Männer und Frauen den Tratsch während der fünf Tage empfunden haben. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 25) ersichtlich (MW Frauen = 3,97/4,08/4,38/4,22/ 3,88; MW Männer = 3,46/3,44/3,67/3,06/3,6). Es ist festzustellen, dass die Frauen den Tratsch an allen fünf Tagen etwas positiver bewertet haben als die Männer. Der Verlauf der Bewertung ist sich in den ersten drei Tagen sehr ähnlich. Vom ersten auf den zweiten Tag steigt die Bewertung bei den Frauen minimal, während sie bei den Männern minimal sinkt. Danach steigt die Bewertung bei beiden Geschlechtern gleich stark an. Sowohl die Männer als auch die Frauen haben den dritten Tag am positivsten

bewertet. Nach dem dritten Tag verläuft die Bewertung des Tratschs bei den beiden Geschlechtern verschieden. Bei den Frauen fällt die Bewertung des Tratschs an den beiden letzten Tag jeweils leicht am, wohingegen die Tratschbewertung bei den Männer am vierten Tag deutlich fällt, aber am fünften Tag wieder deutlich ansteigt. Ferner ist zu erwähnen, dass die Männer und Frauen sich in ihrer Bewertung des Tratschs am fünften Tag am nächsten sind.

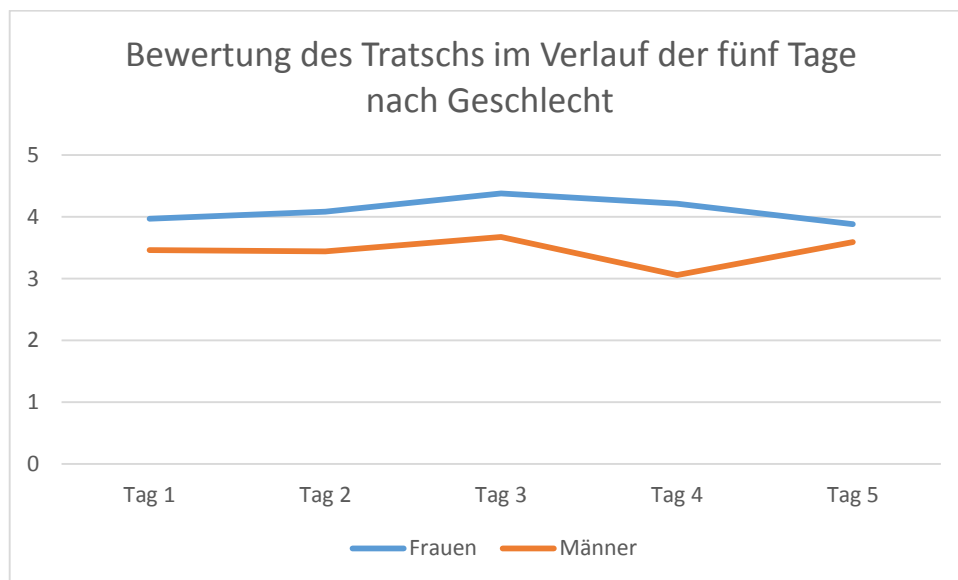


Abbildung 25: Bewertung des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht

Zuletzt wurde untersucht, inwiefern die Bewertung des Tratschs im Verlauf der fünf Tage mit dem Geschlecht der Führungskraft in Zusammenhang steht. Dies wird in der folgenden Grafik (Abbildung 26) ersichtlich (MW weibliche Führungskraft = 3,63/3,96/4,08/3,83/3,88; MW männliche Führungskraft = 3,81/3,57/3,97/ 3,44/3,6). Während am ersten Tag Personen mit einer männlichen Führungskraft den Tratsch positiver bewertet haben, haben an den weiteren vier Tagen die Personen mit einer weiblichen Führungskraft den Tratsch positiver bewertet. Die Bewertung des Tratschs ist sowohl bei Personen mit weiblicher als auch mit männlicher Führungskraft deutlichen Schwankungen unterlegen. Die größeren Schwankungen weisen allerdings die Personen mit männlicher Führungskraft auf. Ferner wurde der Tratsch am dritten Tag bei weiblicher und männlicher Führungskraft am positivsten bewertet.

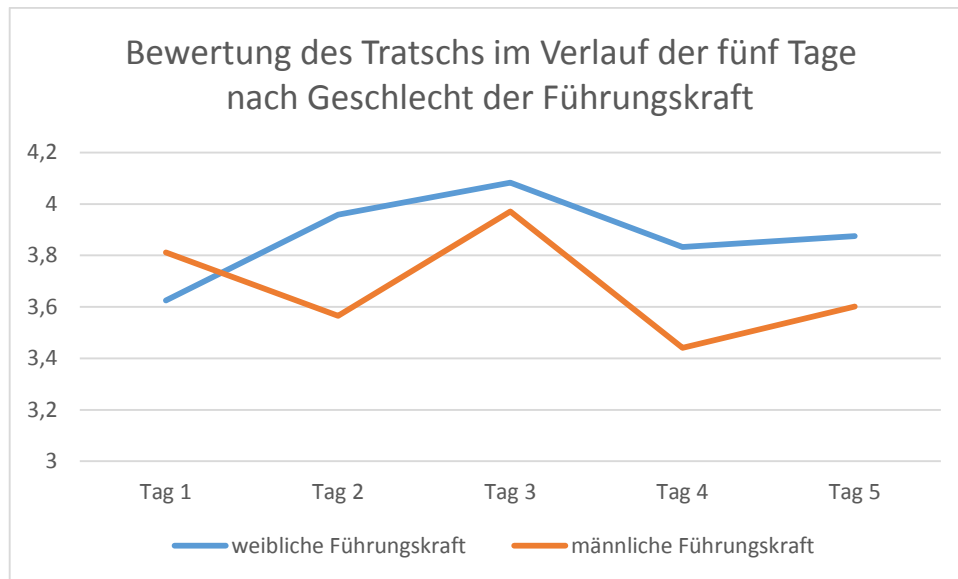


Abbildung 26: Bewertung des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht der Führungskraft

9.4. Korrelationen

Um zu überprüfen welche unabhängigen Variablen mit dem Selbstwert und der Häufigkeit und Bewertung des Tratsches in Beziehung stehen, wurden lineare Korrelationen nach Pearson berechnet.

In Tabelle 9a ist ersichtlich, dass die Arbeitszufriedenheit signifikant mit der Arbeitssicherheit ($r=.41$; $p<0.01$) und der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ($r=.49$; $p<0.01$) korreliert. Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang mit den Selbstwerten.

Bei der Arbeitssicherheit in Tabelle 9a zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang mit der Promotionsorientierung ($r=.42$; $p<0.01$) und dem Selbstwert zu Zeitpunkt T2 ($r=.44$; $p<0.01$) und zu Zeitpunkt T4 ($r=.32$; $p<0.05$).

Ferner zeigt sich in Tabelle 9a, dass je höher der generelle Selbstwert war, desto negativer die Präventionsorientierung ($r=-.56$; $p<0.01$) war. Allerdings korreliert der Trait-Selbstwert signifikant mit den jeweiligen Selbstwerten zu Zeitpunkt T1 ($r=.86$; $p<0.01$), zu Zeitpunkt T2 ($r=.71$; $p<0.01$), zu Zeitpunkt T3 ($r=.70$; $p<0.01$), zu Zeitpunkt T4 ($r=.74$; $p<0.01$) und zu Zeitpunkt T5 ($r=.82$; $p<0.01$).

Des Weiteren zeigt sich in der Tabelle 9a, dass die Präventionsorientierung negativ mit den Selbstwerten aller fünf Tage korreliert – zu Zeitpunkt T1 ($r=-.57$; $p<0.01$), zu Zeitpunkt T2 ($r=-.62$; $p<0.01$), zu Zeitpunkt T3 ($r=-.64$; $p<0.01$), zu Zeitpunkt T4 ($r=.55$; $p<0.01$) und zu Zeitpunkt T5 ($r=-.69$; $p<0.01$).

In Tabelle 9a ist ebenfalls zu erkennen, dass der Selbstwert eines jeweiligen Tages immer einen signifikanten Zusammenhang mit den Selbstwerten der darauffolgenden Tage aufweist. So zeigt sich, dass der Selbstwert zu Zeitpunkt T1 signifikant mit dem Selbstwert zu Zeitpunkt T2 ($r=.78$; $p<0.01$), dem Selbstwert zu Zeitpunkt T3 ($r=.72$; $p<0.01$), dem Selbstwert zu Zeitpunkt T4 ($r=.74$; $p<0.01$) und dem Selbstwert zu Zeitpunkt T5 ($r=.77$; $p<0.01$) korreliert. Des Weiteren korreliert der Selbstwert zu Zeitpunkt T2 signifikant mit dem Selbstwert zu Zeitpunkt T3 ($r=.73$; $p<0.01$), mit dem Selbstwert zu Zeitpunkt T4 ($r=.86$; $p<0.01$) und mit dem Selbstwert zu Zeitpunkt T5 ($r=.82$; $p<0.01$). Der Selbstwert zu Zeitpunkt T3 korreliert wiederum signifikant mit dem Selbstwert zu Zeitpunkt T4 ($r=.73$; $p<0.01$) und dem Selbstwert zu Zeitpunkt T5 ($r=.83$; $p<0.01$). Der Selbstwert zu Zeitpunkt T4 korreliert signifikant mit dem Selbstwert zu Zeitpunkt T5 ($r=.89$; $p<0.01$).

Es in Tabelle 9a ersichtlich, dass es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und den Selbstwerten gibt. Ferner gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung und den Selbstwerten, zwischen dem Teamkonflikt und den Selbstwerten und zwischen der Promotionsorientierung und den Selbstwerten.

In Tabelle 9b ist ersichtlich, dass es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Trait-Selbstwert und der Bewertung und Häufigkeit des Tratschs an keinem der fünf Tage gibt. Ferner stehen die Häufigkeit und die Bewertung des Tratschs in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitssicherheit, der MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung, sowie der Präventionsorientierung.

Es zeigt sich in Tabelle 9b, dass je höher der Teamkonflikt ist, desto negativer wurde der Tratsch am dritten Tag bewertet ($r=-.35$; $p<0.05$). Ferner zeigt sich, dass die Promotionsorientierung mit der Häufigkeit des Tratschs am fünften Tag ($r=.39$; $p<0.01$) korreliert. An allen anderen Tagen gibt es keinen signifikanten Zusammenhang des Teamkonflikts oder der Promotionsorientierung mit der Häufigkeit und Bewertung des Tratschs.

In Tabelle 9b ist ersichtlich, dass die Tratschhäufigkeit des ersten Zeitpunkts T1 signifikant mit der Tratschbewertung des Zeitpunkts T1 ($r=.53$; $p<0.01$), der Häufigkeit des Zeitpunkts T2 ($r=.62$; $p<0.01$), der Bewertung des Zeitpunkts T2 ($r=.32$; $p<0.01$), sowie mit der Häufigkeit des Zeitpunkts T4 ($r=.35$; $p<0.01$) korreliert. Ferner korreliert die Tratschbewertung des ersten Zeitpunkts T1 signifikant mit der Bewertung des

Zeitpunkts T2 ($r=.38$ $p<0.01$). Es zeigt sich des Weiteren, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Tratschhäufigkeit des Zeitpunkts T2 und der Bewertung des Zeitpunkts T2 ($r=.47$; $p<0.01$), sowie der Häufigkeit des Zeitpunkts T4 ($r=.44$; $p<0.01$) gibt. Die Bewertung des Tratschs zu Zeitpunkt T2 korreliert signifikant mit der Bewertung des Tratschs zu Zeitpunkt T3 ($r=.45$; $p<0.01$) und der Bewertung des Tratschs zu Zeitpunkt T5 ($r=.31$; $p<0.01$). Bei der Tratschhäufigkeit zu Zeitpunkt T3 ist erkennbar, dass sie signifikant mit der Bewertung des Tratschs zu Zeitpunkt T3 ($r=.43$; $p<0.01$), der Häufigkeit zu Zeitpunkt T4 ($r=.53$; $p<0.01$) und der Häufigkeit des Tratschs zu Zeitpunkt T5 ($r=.37$; $p<0.01$) korreliert. Die Bewertung des Tratschs zu Zeitpunkt T3 korreliert signifikant mit der Bewertung des Tratschs zu Zeitpunkt T5 ($r=.45$; $p<0.01$). Die Häufigkeit des Tratschs zu Zeitpunkt T4 korreliert signifikant mit der Bewertung zu Zeitpunkt T4 ($r=.69$; $p<0.01$) und mit der Häufigkeit zu Zeitpunkt T5 ($r=.30$; $p<0.01$). Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Bewertung zu Zeitpunkt T4 und der Häufigkeit oder Bewertung zu Zeitpunkt T5. Die Häufigkeit des Tratschs zu Zeitpunkt T5 korreliert jedoch signifikant mit der Bewertung des Tratschs zu Zeitpunkt T5 ($r=.67$; $p<0.01$).

In Tabelle 9c ist ersichtlich, dass es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Häufigkeit und der Bewertung des Tratschs an den verschiedenen Tagen mit den Selbstwerten der fünf Tage gibt. Einzig die Bewertung zu Zeitpunkt T2 korreliert signifikant mit dem Selbstwert zu Zeitpunkt T2 ($r=.39$; $p<0.01$), sowie die Bewertung des Tratschs zu Zeitpunkt T3 mit dem Selbstwert zu Zeitpunkt T5 ($r=.30$; $p<0.05$).

In Tabelle 9d werden die Korrelationen der Situationen mit der Häufigkeit und der Bewertung des Tratschs genauer untersucht. Hierbei ist erkennbar, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Häufigkeit und der Bewertung des Tratschs aller fünf Tage mit der Situation *positive Einstellung* gibt. Die Situation *positive Einstellung* korreliert also signifikant mit der Häufigkeit zu Zeitpunkt T1 ($r=.41$; $p<0.01$), der Bewertung zu Zeitpunkt T1 ($r=.38$; $p<0.05$), der Häufigkeit zu Zeitpunkt T2 ($r=.57$; $p<0.01$), der Bewertung zu Zeitpunkt T2 ($r=.37$; $p<0.05$), der Häufigkeit zu Zeitpunkt T3 ($r=.34$; $p<0.05$), der Bewertung zu Zeitpunkt T3 ($r=.33$; $p<0.05$), der Häufigkeit zu Zeitpunkt T4 ($r=.47$; $p<0.01$), der Bewertung zu Zeitpunkt T4 ($r=.51$; $p<0.01$), der Häufigkeit zu Zeitpunkt T5 ($r=.32$; $p<0.05$) und der Bewertung zu Zeitpunkt T5 ($r=.51$; $p<0.01$).

Des Weiteren, wie in Tabelle 9d ersichtlich, korreliert die Häufigkeit des Tratschs zu Zeitpunkt T1 signifikant mit der Situation *negative Einstellung* ($r=.36$; $p<0.05$). Die Häufigkeit des Tratschs zu Zeitpunkt T2 zeigt ferner einen signifikanten Zusammenhang mit der Situation *Pflicht* ($r=.30$; $p<0.05$) und der Situation *Paarungsverhalten* ($r=.31$; $p<0.05$). Die Häufigkeit des Tratschs zu Zeitpunkt T4 zeigt ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang mit der Situation *Paarungsverhalten* ($r=.32$; $p<0.05$).

Zusammenfassung kann man sagen, dass sich in Tabelle 9d zeigt, dass es zu allen Zeitpunkten keinen signifikanten Zusammenhang der Häufigkeit und der Bewertung des Tratschs mit den Situationen *Intellekt*, *Elend*, *Enttäuschung* und *Geselligkeit* gibt. In den Situationen *Pflicht*, *Paarungsverhalten* und *negative Einstellung* gibt es vereinzelt signifikante Zusammenhänge. Die Situation *positive Einstellung* ist die einzige Situation, in welcher es zu allen Zeitpunkten einen signifikanten Zusammenhang mit der Häufigkeit und der Bewertung des Tratschs gibt.

Tabelle 9a: Korrelationen

	Arbeitszuf	Arbeitssich	LMX	Teamkonflikt	ROSTrait	Prävention	Promotion	ROSState1	ROSState2	ROSState3	ROSState4	ROSState5
Arbeitszuf	1	,410**	,485**	-,085	,187	-,039	,088	,124	,133	-,049	,129	,140
Arbeitssich	,410**	1	,268	-,245	,043	-,207	,421**	,081	,441**	,189	,321*	,291
LMX	,485**	,268	1	-,002	,076	,085	,237	,008	,008	-,115	,058	-,006
Teamkonflikt	-,085	-,245	-,002	1	,166	-,032	-,287	,001	-,124	,159	-,136	-,026
ROSTrait	,187	,043	,076	,166	1	-,585**	,036	,857**	,710**	,703**	,737**	,824**
Prävention	-,039	-,207	,085	-,032	-,585**	1	-,081	-,569**	-,615**	-,639**	-,550**	-,693**
Promotion	,088	,421**	,237	-,287	,036	-,081	1	-,052	,180	-,009	,179	,126
ROSState1	,124	,081	,008	,001	,857**	-,569**	-,052	1	,782**	,720**	,740**	,774**
ROSState2	,133	,441**	,008	-,124	,710**	-,615**	,052	,782**	1	,729**	,855**	,819**
ROSState3	-,049	,189	-,115	-,159	,703**	-,639**	-,009	,720**	,729**	1	,728**	,828**
ROSState4	,129	,321*	,058	-,136	,737**	-,550**	,179	,740**	,855**	,728**	1	,889**
ROSState5	,140	,291	-,006	-,026	,824**	-,693**	,126	,774**	,819**	,828**	,889**	1

** Korrelation ist bei Niveau 0,01 signifikant (zweiseitig).

* Korrelation ist bei Niveau 0,05 signifikant (zweiseitig).

Tabelle 9b: Korrelationen

	Arbeitszuf	Arbeitssich	LMX	Teamkonflikt	ROS Trait	Prävention	Promotion	T1 Häuf	T1 Bew	T2 Häuf	T2 Bew	T3 Häuf	T3 Bew	T4 Häuf	T4 Bew	T5 Häuf	T5 Bew
Arbeitszuf	1	,410**	,485**	-,085	,187	-,039	,088	,080	,117	,006	,273	-,029	,174	,070	,112	-,013	,092
Arbeitssich	,410**	1	,268	-,245	,043	-,207	,421**	,269	,200	,239	,259	,010	,256	,149	,183	,127	,232
LMX	,485**	,268	1	-,002	,076	,085	,237	-,054	,175	-,204	-,043	-,030	,177	-,200	-,044	-,212	,043
Teamkonflikt	-,085	-,245	-,002	1	,166	-,032	-,287	-,098	-,039	-,175	-,247	-,134	-,345*	-,269	-,195	-,265	-,101
ROSTrait	,187	,043	,076	,166	1	-,585**	,036	-,127	-,030	-,071	,166	,067	,180	-,197	-,147	-,092	,168
Prävention	-,039	-,207	,085	-,032	-,585**	1	-,081	,229	,293	,193	,003	-,143	-,042	,142	,187	,122	,058
Promotion	,088	,421**	,237	-,287	,036	-,081	1	,172	,041	,212	-,063	,275	,204	,173	,135	,385**	,227
T1Häuf	,080	,269	-,054	-,098	-,127	,229	,172	1	,526**	,624**	,324*	,140	,190	,353*	,161	,153	,100
T1Bew	,117	,200	,175	-,039	-,030	,293	,041	,526**	1	,242	,377*	,008	,279	,253	,193	,108	,247
T2Häuf	,006	,239	-,204	-,175	-,071	,193	,212	,624**	,242	1	,472**	,196	,123	,435**	,248	,266	,182
T2Bew	,273	,259	-,043	-,247	,166	,003	-,063	,324*	,377*	,472**	1	,014	,448**	,230	,262	,128	,314*
T3Häuf	-,029	,010	-,030	-,134	,067	-,143	,275	,140	,008	,196	0,14	1	,426**	,528**	,089	,371*	,253
T3Bew	,174	,256	,177	-,345*	,180	-,042	,204	,190	,279	,123	,448**	,426**	1	,262	,285	,285	,449**
T4Häuf	,070	,149	-,200	-,269	-,197	,142	,173	,353*	,235	,435**	,230	,528**	,262	1	,689**	,305*	,191
T4Bew	,112	,183	-,044	-,195	-,147	,187	,135	,161	,193	,248	,262	,089	,285	,689**	1	,163	,241
T5Häuf	-,013	,127	-,212	-,265	-,092	,122	,385**	,153	,108	,266	,128	,371*	,285	,305*	,163	1	,674**
T5Bew	,092	,232	,043	-,101	,168	,058	,227	,100	,247	,182	,314*	,253	,449**	,191	,241	,674**	1

** Korrelation ist bei Niveau 0,01 signifikant (zweiseitig).

* Korrelation ist bei Niveau 0,05 signifikant (zweiseitig).

Tabelle 9c: Korrelationen des Tratschs mit den momentanen Selbstwerten

	T1 Häuf	T1 Bew	T2 Häuf	T2 Bew	T3 Häuf	T3 Bew	T4 Häuf	T4 Bew	T5 Häuf	T5 Bew	ROSState1	ROSState2	ROSState3	ROSState4	ROSState5
T1Häuf	1	,526**	,624**	,324**	,140	,190	,353*	,161	,153	,100	-,277	-,061	-,148	-,023	-,097
T1Bew		1	,242	,377*	,008	,279	,253	,193	,108	,247	-,146	-,006	-,294	,007	-,116
T2Häuf			1	,472**	,196	,123	,435**	,248	,266	,182	-,075	,080	-,080	-,093	-,118
T2Bew				1	,014	,448**	,230	,262	,128	,314*	,157	,391**	,100	,252	,219
T3Häuf					1	,426**	,528**	,089	,371*	,253	-,083	-,060	,050	-,056	,098
T3Bew						1	,262	,285	,285	,449**	,058	,258	,162	,195	,302*
T4Häuf							1	,689**	,305*	,191	-,293	-,102	-,211	-,099	-,119
T4Bew								1	,163	,241	-,192	,015	-,196	-,085	-,134
T5Häuf									1	,674**	-,142	-,011	-,082	,019	-,028
T5Bew										1	,022	,220	,070	,178	,162
ROSState1											1	,782**	,720**	,740**	,774**
ROSState2												1	,729**	,855**	,819**
ROSState3													1	,728**	,828**
ROSState4														1	,889**
ROSState5															1

** Korrelation ist bei Niveau 0,01 signifikant (zweiseitig).

* Korrelation ist bei Niveau 0,05 signifikant (zweiseitig).

Tabelle 9d: Korrelationen der Situationen mit der Häufigkeit und der Bewertung des Tratschs

	Pflicht	Intellekt	Elend	Paarungsverhalten	Positive Einstellung	Negative Einstellung	Enttäuschung	Geselligkeit
T1Häuf	,028	,016	,030	,017	,414**	,355*	,193	,041
T1Bew	,227	-,023	,024	,106	,380*	,159	,159	,096
T2Häuf	,301*	-,111	-,086	,311*	,571**	-,160	-,112	,222
T2Bew	,126	-,052		-,025	,374*	-,108	-,076	,056
T3Häuf	-,093	,279	-,064	,129	,339*	,016	c	,027
T3Bew	-,081	,026	-,157	,000	,326*	-,111	c	,000
T4Häuf	,236	,150	-,164	,322*	,473**	-,061	,138	,025
T4Bew	,151	,085	-,180	,290	,509**	-,180	,016	-,148
T5Häuf	,026	,178	,147	,249	,319*	,147	,061	,191
T5Bew	,102	,144	-,009	,237	,510**	-,069	,074	,185

** Korrelation ist bei Niveau 0,01 signifikant (zweiseitig).|

* Korrelation ist bei Niveau 0,05 signifikant (zweiseitig).

c. Kann nicht berechnet werden, da mindestens eine der Variablen konstant ist.

9.5. Regressionsanalyse

Die folgende lineare Regressionsanalyse beschäftigt sich mit der Frage, welche Faktoren den Selbstwert beeinflussen. Die abhängige Variable in der Regressionsanalyse war der momentane Selbstwert, welcher durch die Rosenberg-Skala täglich gemessen wurde. Die unabhängigen Variablen der Regressionsanalyse waren die Tratschhäufigkeit, die Bewertung des Tratschs, die Präventions- und Promotions-Orientierung, die MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung (LMX), die Teamkonflikte, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitssicherheit.

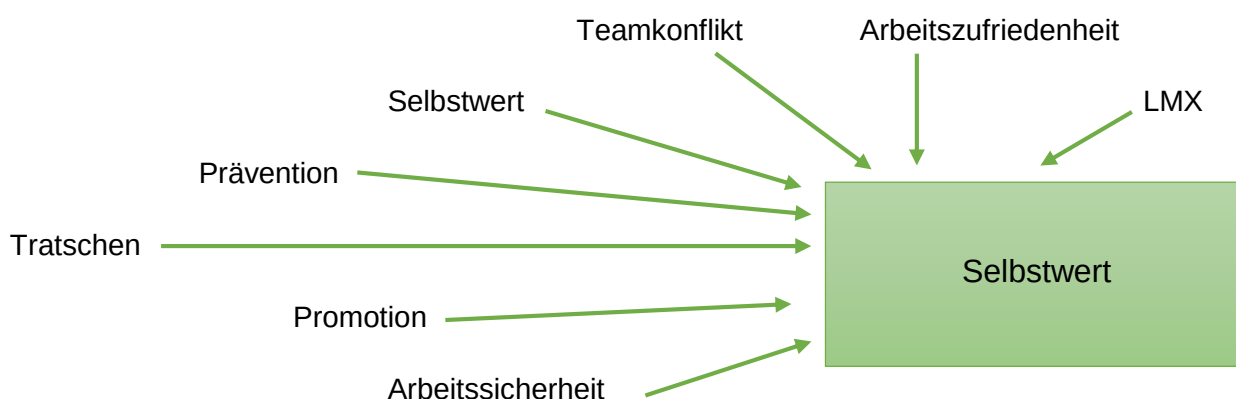


Abbildung 27: Modell der Regressionsanalyse

Dieses Modell für den ersten Zeitpunkt erreichte ein R^2 von ,379. Aus der folgenden Tabelle 10 ist ersichtlich, dass für den Selbstwert die Präventionsorientierung die wichtigste Prädiktionsvariable war.

Tabelle 10: Tag 1

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	4,731	,542		8,727	,000
T1Häufigkeit	-,074	,062	-,204	-,1203	,237
T1Bewertung	,037	,050	,123	,738	,465
Prävention	-,413	,109	-,569	-3,792	,001
Promotion	-,062	,127	-,077	-,489	,628
LMX	-,004	,089	-,008	-,048	,962
Teamkonflikt	-,034	,090	-,053	-,375	,710
Arbeitszufriedenheit	,053	,071	,124	,753	,457
Arbeitssicherheit	-,013	,064	-,036	-,205	,838

* LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Für den zweiten Zeitpunkt wurde eine weitere unabhängige Variable aufgenommen, nämlich jene des Selbstwerts des vorigen Zeitpunkts. Dieses Modell erreichte ein R^2

von ,852. In der folgenden Tabelle 11 ist zu erkennen, dass für den Selbstwert zu Zeitpunkt 2 die Bewertung des Tratschs, der Selbstwert des vorigen Tages (Tag1), die Präventionsorientierung, die Arbeitszufriedenheit, sowie die Arbeitssicherheit die wichtigsten Prädiktionsvariablen waren.

Tabelle 11: Tag 2

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	,311	,564		,550	,586
T2Häufigkeit	-,047	,044	-,093	-1,071	,292
T2Bewertung	,099	,027	,313	3,663	,001
ROSSState1	,757	,099	,635	7,616	,000
Prävention	-,140	,077	-,162	-1,816	,078
Promotion	,128	,079	,134	1,627	,113
LMX	-,018	,054	-,028	-,333	,742
Teamkonflikt	,027	,055	,035	,484	,632
Arbeitszufriedenheit	-,084	,043	-,165	-1,953	,059
Arbeitssicherheit	,142	,038	,324	3,761	,001

* LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Für den dritten Zeitpunkt wurde wieder die unabhängige Variable des vorigen Zeitpunkts (T3) aufgenommen. Dieses Modell erreichte ein R^2 von ,673. In der folgenden Tabelle 12 ist zu erkennen, dass für den Selbstwert zu Zeitpunkt 3 der Selbstwert des vorigen Tages (Tag2), die Präventionsorientierung, sowie der Teamkonflikt die wichtigsten Prädiktionsvariablen waren.

Tabelle 12: Tag 3

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	2,442	,554		4,408	,000
T3Häufigkeit	,016	,031	,065	,521	,606
T3Bewertung	,022	,031	,089	,689	,490
ROSSState2	,429	,103	,622	4,152	,000
Prävention	-,147	,081	-,247	-1,825	,077
Promotion	-,057	,079	-,087	-,723	,475
LMX	-,017	,052	-,038	-,316	,754
Teamkonflikt	,120	,057	,231	2,099	,043
Arbeitszufriedenheit	-,036	,043	-,103	-,850	,401
Arbeitssicherheit	-,004	,040	-,014	-,107	,915

* LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Für den vierten Zeitpunkt wurde die unabhängige Variable des dritten Zeitpunkts aufgenommen. Dieses Modell erreichte ein R^2 von ,637. In der folgenden Tabelle 13

ist zu erkennen, dass für den Selbstwert zu Zeitpunkt 4 der Selbstwert des vorigen Tages (Tag3) und der Teamkonflikt die wichtigsten Prädiktionsvariablen waren.

Tabelle 13: Tag 4

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	,804	,786		1,023	,314
T4Häufigkeit	-,004	,044	-,015	-,095	,925
T4Bewertung	,004	,034	,019	,131	,896
ROSState3	,770	,154	,711	5,015	,000
Prävention	-,062	,089	-,096	-,700	,489
Promotion	,057	,088	,080	,656	,516
LMX	,037	,063	,079	,596	,555
Teamkonflikt	-,122	,064	-,217	-1,904	,065
Arbeitszufriedenheit	,033	,050	,086	,664	,511
Arbeitssicherheit	,007	,044	,021	,161	,873

* LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Für den letzten, den fünften, Zeitpunkt wurde die unabhängige Variable des vierten Zeitpunkts aufgenommen. Dieses Modell erreichte ein R^2 von ,864. In der folgenden Tabelle 14 ist zu erkennen, dass für den Selbstwert zu Zeitpunkt 5 der Selbstwert des vorigen Tages (Tag4) und die Präventionsorientierung die wichtigsten Prädiktionsvariablen waren.

Tabelle 14: Tag 5

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	t	Sig.
	B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	1,577	,376		4,196	,000
T5Häufigkeit	-,022	,027	-,090	-,834	,410
T5Bewertung	,020	,017	,112	1,180	,246
ROSState4	,653	,074	,720	8,848	,000
Prävention	-,165	,047	-,282	-3,534	,001
Promotion	,012	,054	,019	,231	,819
LMX	-,036	,036	-,085	-,998	,325
Teamkonflikt	,030	,036	,058	,835	,410
Arbeitszufriedenheit	,026	,027	,074	,941	,353
Arbeitssicherheit	-,004	,024	-,015	-,182	,857

* LMX = MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung

Wie aus den fünf Modellen ersichtlich ist, ist die Häufigkeit und die Bewertung des Tratschs kein signifikanter Prädiktor für die Höhe des Selbstwerts. Die wichtigsten Variablen scheinen der Selbstwert des vorigen Tages, die Präventionsorientierung, der Teamkonflikt und die Arbeitszufriedenheit zu sein.

10. Diskussion der Ergebnisse

Diese Diplomarbeit beschäftigte sich mit einer Studie zu den Auswirkungen von Tratsch in Unternehmen auf den Selbstwert der tratschenden Personen. Im Zentrum der Arbeit stand die Forschungsfrage: *Hilft Tratsch in Unternehmen den Selbstwert der tratschenden Personen zu heben bzw. zu stabilisieren?*

Ausgehend von dieser Forschungsfrage wurden sechs Hypothesen abgeleitet, mit denen sich die Studie intensiv auseinander setzte. Die Hypothesen lauteten wie folgt: Hypothese 1: *Der Selbstwert verändert sich über die Zeit*; Hypothese 2: *Es gibt einen Geschlechtsunterschied in der Veränderung des Selbstwerts*; Hypothese 3: *Es gibt einen Geschlechtsunterschied im Tratschverhalten*; Hypothese 4: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen arbeitssituativen Variablen (Teamkonflikt, MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung, Geschlecht der Führungskraft) und dem Tratschverhalten*; Hypothese 5: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Selbstwert und dem Tratschverhalten*; Hypothese 6: *Das Tratschverhalten kann den Selbstwert beeinflussen*.

Einige der Hypothesen konnten belegt, andere widerlegt werden. Die Ergebnisse der Studie werden nun detailliert dargestellt.

Die erste, für diese Studie aufgestellte, Hypothese, *Der Selbstwert verändert sich über die Zeit*, konnte belegt werden. Es zeigte sich, dass der Selbstwert in den ersten zwei Tagen im Vergleich zu den restlichen Tagen eher gering war. Während der Selbstwert am zweiten Tag seinen Tiefpunkt erreichte, war er am dritten Tag, in der Wochenmitte, am höchsten. An den Tagen vier und fünf fiel der Selbstwert wieder leicht ab, war aber dennoch höher als zu Wochenbeginn.

Um die zweite Hypothese, *Es gibt einen Geschlechtsunterschied in der Veränderung des Selbstwerts*, zu überprüfen, wurde analysiert, wie sich der Selbstwert im Speziellen für die Männer und Frauen im Verlauf der fünf Tage entwickelt hat. Dabei zeigte sich, dass der Selbstwert der Frauen generell etwas höher war als jener der Männer. Des Weiteren konnte beobachtet werden, dass der Verlauf bei den beiden Geschlechtern unterschiedlich verlief. Während der Selbstwert der Frauen bis zum vierten Tag stetig anstieg und dort seinen Höhepunkt erreichte, bevor er am fünften Tag abfiel, verlief die Entwicklung des Selbstwerts der Männer nicht ganz so stetig. Am zweiten Tag fiel der Selbstwert ab, erreichte jedoch am dritten Tag seinen

Höhepunkt, bevor er am vierten Tag wieder leicht absank, um am fünften Tag wieder leicht anzusteigen. Man kann also sehen, dass der Selbstwert der Frauen seinen Höhepunkt am vierten Tag und jener der Männer seinen Höhepunkt am dritten Tag gefunden hatte. Dagegen war der Selbstwert der Frauen am ersten Tag am niedrigsten, der der Männer am zweiten Tag. Da der Verlauf der beiden Geschlechter unterschiedlich verlief, konnte die zweite Hypothese belegt werden.

Ferner beschäftigte sich die Studie mit der Hypothese 3 *Es gibt einen Geschlechtsunterschied im Tratschverhalten*. Hier konnte herausgefunden werden, dass die Frauen generell mehr getratscht haben als die Männer. Im Speziellen haben die Frauen im Verlauf der Woche an den ersten vier Tagen deutlich mehr getratscht als die Männer. Am Ende der Arbeitswoche jedoch, am fünften Tag, haben die Frauen und Männer fast gleich häufig getratscht, wobei die Männer hier ein leicht höheres Tratschausmaß aufwiesen als die Frauen. In diesem Zusammenhang zeigte sich, dass das Tratschausmaß der Frauen weniger Schwankungen unterlag als jenes der Männer.

Im Zuge dieser Hypothese wurde des Weiteren untersucht wie sich die Beziehung zur Führungskraft auf das Tratschausmaß bei Männern und Frauen auswirkte. Es zeigte sich dass Frauen, die eine schlechte Beziehung zu ihrer Führungskraft hatten, mit Abstand am häufigsten getratscht haben. Am zweithäufigsten tratschten Männer mit einer schlechten Beziehung zu ihrer Führungskraft, am dritthäufigsten Frauen mit einer guten Beziehung zu ihrer Führungskraft und am wenigsten Männer mit einer guten Beziehung zu ihrer Führungskraft. Ferner tratschten Frauen mit einer weiblichen Führungskraft am häufigsten, gefolgt von Frauen mit einer männlichen Führungskraft. Am dritthäufigsten tratschten Männer mit einer weiblichen Führungskraft und am wenigsten Männer mit einer männlichen Führungskraft. Bei Frauen und Männern wurde also mehr getratscht, wenn die Führungskraft weiblich war. Die Konstellation, in welcher in Summe am häufigsten getratscht wurde, war, wenn Frauen eine schlechte Beziehung zu einer weiblichen Führungskraft hatten. Am wenigsten häufig wurde getratscht, wenn Männer eine gute Beziehung zu einer männlichen Führungskraft hatten. Ferner zeigte sich, dass die Frauen den Tratsch viel positiver bewerteten als die Männer, welche diesen zwar auch als positiv empfanden, nur in einem nicht ganz so starken Ausmaß wie die Frauen.

Die vierte Hypothese, die mit Hilfe dieser Studie beantwortet werden soll, lautete wie folgt: *Es einen Zusammenhang zwischen arbeitssituativen Variablen (Teamkonflikt, MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung, Geschlecht der Führungskraft) und dem Tratschverhalten.* Hier hat sich gezeigt, dass kein Zusammenhang zwischen arbeitssituativen Variablen und der Häufigkeit oder Bewertung des Tratschs existiert. Lediglich am dritten Tag wurde der Tratsch negativer bewertet, da der Teamkonflikt hoch war.

Die fünfte Hypothese der Studie lautete: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Selbstwert und dem Tratschverhalten.* Diese Hypothese wurde ebenfalls widerlegt. Es ließ sich in der Studie kein Zusammenhang zwischen dem Selbstwert und der Häufigkeit bzw. der Bewertung des Tratschs ausmachen.

Auch die sechste und letzte Hypothese der Studie, *Das Tratschverhalten kann den Selbstwert beeinflussen,* muss widerlegt werden. In dieser Studie konnte nicht gezeigt werden, dass das Tratschverhalten zu einer Veränderung des Selbstwerts führt.

Nach der Auswertung der sechs Hypothesen zeigt sich, dass die Forschungsfrage dieser Studie, *Hilft Tratsch in Unternehmen den Selbstwert der tratschenden Personen zu heben bzw. zu stabilisieren?*, verneint werden muss. Weder die Bewertung, noch die Häufigkeit des Tratschs hatten in dieser Studie einen Einfluss auf den Selbstwert. Der Selbstwert wurde dagegen von dem Selbstwert des Vortags bestimmt, sowie von der Präventionsorientierung, des Teamkonflikts und der Arbeitszufriedenheit. Diese Faktoren hatten einen Einfluss auf den Selbstwert der Versuchspersonen, nicht jedoch das Tratschverhalten selbst. Daher lässt sich schlussfolgern, dass Tratsch in Unternehmen den Selbstwert der tratschenden Personen nicht beeinflussen kann.

Dieses Forschungsgebiet ist keineswegs bereits ausgeschöpft, sondern ist ein noch relativ junges. In der Studie konnte beispielsweise gezeigt werden, dass Frauen häufiger tratschten als Männer, obwohl in der Theorie dargestellt wurde, dass Frauen und Männer gleich viel tratschen. Sowohl Grosser et al. (2012, S.53), als auch Bergmann (1993, S.59ff. in: Michelson und Mouley 2000, S.344) teilen die Überzeugung, dass Männer und Frauen gleich viel tratschen. Laut Bergmann liegt die fälschliche Annahme, dass Frauen mehr tratschen, lediglich daran, dass Männer an weniger sichtbaren Orten tratschen als Frauen. Die Studie der vorliegenden Arbeit belegt jedoch die überwiegende Tratschhäufigkeit der Frauen. Da mit der Studie dieser Arbeit die Theorien um das Geschlechterverhältnis bezüglich der Häufigkeit des

Tratschs widerlegt wurden, könnte der Geschlechtsunterschied im Tratschverhalten in weiteren Studien noch genauer untersucht werden.

Dagegen konnte die Aussage von Farley et al. (2010), dass der Arbeitsplatz fruchtbarer Boden für Tratsch ist, mit dieser Studie belegt werden, da die Versuchspersonen ein hohes Tratschausmaß aufwiesen. Durch das hohe Tratschausmaß im Büroalltag in dieser Studie kann damit auch gleichzeitig Grossers et al. (2012, S.53) Theorie belegt werden, dass Tratsch eine fundamentale Aktivität der Menschen ist und aus diesem Grund ein Bestandteil des Arbeitslebens ist.

Obwohl neueste Studien belegen, dass die Intimität sozialer Beziehungen eher durch negativen, als durch positiven Tratsch verstärkt wird (Bosson et al. 2006 in: Farley et al. 2010, S.362), zeigte sich in der Studie dieser vorliegenden Arbeit, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorwiegend aus positiven Gründen getratscht haben. Zum Beispiel tratschten sie um an einer Unterhaltung teilzunehmen, um eine angenehme Zeit mit einem Kollegen oder einer Kollegin zu haben, um sich zu amüsieren und um Spaß mit einem Kollegen bzw. einer Kollegin zu haben. Vereinzelt tratschten sie ebenfalls, um jemanden an ihrem Frust teilhaben zu lassen. Jedoch tratschten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nie, um den Ruf einer bestimmten Person zu schädigen oder um eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken. Laut eigenen Angaben der Versuchspersonen nutzten sie also nicht die Gelegenheit, um negativen Tratsch über andere Personen zu verbreiten, was die Theorie von Bosson et al. (2006) widerlegen würde.

Die soeben erwähnten Tratschgründe, die bei dieser Studie vorrangig waren, sollen noch mit der Theorie von Grosser et al. (2012) in Verbindung gebracht werden, welche besagt, dass Tratsch in Unternehmen sechs Funktionen dient. Laut Grosser et al. (2012, S.53ff.) sind diese die Beschaffung von Informationen, Einflussgewinn, Freilassung aufgetauter Emotionen, intellektuelle Stimulation, Förderung der zwischenmenschlichen Vertrautheit, Aufrechterhaltung und Durchsetzung von Gruppenwerten und –normen. Vier dieser Funktionen können mit der Studie dieser vorliegenden Arbeit belegt werden. Bis auf den Einflussgewinn und die Aufrechterhaltung und Durchsetzung von Gruppenwerten und –normen waren alle anderen vier Funktionen in dieser Studie vertreten. Sehr häufig tratschten die Versuchspersonen, um an einer Unterhaltung teilzunehmen, was sich in die Kategorie Beschaffung von Informationen einordnen lässt. Häufig tratschten die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter, um eine angenehme Zeit mit einem Kollegen oder einer Kollegin zu haben, womit die Funktion der Förderung zwischenmenschlicher Vertrautheit abgedeckt ist. Des Weiteren gaben die Versuchspersonen häufig die Gründe an zu tratschen um sich zu amüsieren bzw. Spaß mit einem Kollegen bzw. einer Kollegin zu haben. Diese zwei Gründe lassen sich den Funktionen Beschaffung von intellektueller Stimulation und Förderung zwischenmenschlicher Vertrautheit zuordnen. Angegeben wurde hin und wieder auch, dass getratscht wurde, um jemanden an seinem Frust teilhaben zu lassen, womit die Funktion Freilassung aufgestauter Emotionen abgedeckt ist. Vier von sechs Funktionen, die Grosser et al. (2012) beschrieben, kamen in der Studie dieser Arbeit vor. Es bedarf weiterer Untersuchungen, ob und inwiefern die anderen beiden Funktionen im Arbeitsleben eine Rolle einnehmen.

Ferner widersprechen die Ergebnisse dieser vorliegenden Arbeit der Theorie von Ellwardt et al. (2012a, S.195), welche besagt, dass eher ein Interesse am Hören von negativem Tratsch als von positivem Tratsch vorherrscht. Die Versuchspersonen tratschten jedoch aus eigenen Angaben vorwiegend aus positiven Gründen und empfanden auch den Tratsch selbst als angenehm, worauf sich schließen lässt, dass der Tratsch im Allgemeinen positiven Inhalts war und somit die Theorie von Ellwardt et al. widerlegt.

Zum Schluss muss jedoch erwähnt werden, dass diese Studie Limitationen aufweist. Nachdem die Studie in Österreich und Deutschland durchgeführt wurde, kann es sein, dass es sich hier um ein kulturgebundenes Phänomen handelt. Es bedarf weiterer Untersuchungen, um herauszufinden, ob dies der Fall ist oder sich die Studie verallgemeinern lassen kann.

11. Literaturverzeichnis

- Aronson, Elliot; Wilson, Timothy & Akert, Robert (2014): Sozialpsychologie. 8. aktual. Aufl., Hallbergmoos: Pearson.
- Baumeister, Roy F.; Campbell, Jennifer D.; Krueger, Joachim I. & Vohs, Kathleen D. (2003): Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, Vol.4(1), 1–44.
- Baumeister, R.F. & Leary, M.R. (1995): The need to belong – desire for interpersonal attachments as a fundamental human-motivation. *Psychological Bulletin* 117, 497–529.
- Beersma, B. & Van Kleef, G. A. (2012): Why people gossip: an empirical analysis of social motives, antecedents, and consequences. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 11, 2640 – 2670. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.00956.x
- Bergmann, Jorg R. (1993): *Discreet Indiscretions: The Social Organization of Gossip*. Aldine de Gruyter, New York, NY.
- Bosson, J. K.; Johnson, A. B.; Niederhoffer, K. & Swann, Jr., W. B. (2006). Interpersonal chemistry through negativity: Bonding by sharing negative attitudes about others. *Personal Relationships*, 13, 135–150.
- Branden, Nathaniel (2010): *Die 6 Säulen des Selbstwertgefühls. Erfolgreich und zufrieden durch ein starkes Selbst. Ungekürzte Taschenbuchausg.*, München: Piper.
- Burt, R.S. (2005): *Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital*. Oxford University Press, Oxford.
- Buss, D.M. & Dedden, L. (1990): Derogation of competitors. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 395–422.
- Cole, Jennifer M & Scrivener, Hannah (2013): Short Term Effects of Gossip Behavior on Self-Esteem. *Current Psychology*, Vol.32(3), 252–260, New York: Springer Science/Business Media.
- Daig, Isole; Gunzelmann, Thomas & Brähler, Elmar (2008): Die Multidimensionale Selbstwertkala (MSWS) von A. Schütz und I. Sellin (2006). [Göttingen: Hogrefe, Testmappe komplett 49,00€]. *Diagnostica*, Vol.54(3), 166–169.
- DiFonzo, Nicholas & Bordia, Prashant (2007): Rumor, Gossip and Urban Legends. *Diogenes*, Vol.54(1), 19–35.
- Dunbar, R.I.M. (2004): Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology* 8 (2), 100–110.
- Ellwardt, Lea; Labianca, Giuseppe (Joe) & Wittek, Rafael (2012a): Who are the objects of positive and negative gossip at work? A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, Vol.34, 193–205.
- Ellwardt, Lea; Wittek, Rafael & Wielers, Rudi (2012b): Talking About the Boss: Effects of Generalized and Interpersonal Trust on Workplace Gossip. *Group & Organization Management*, Vol.37(4), 521–549.

- Farley, Sally D.; Timme, Diane R. & Hart, Jason W. (2010): On Coffee Talk and Break-Room Chatter: Perceptions of Women Who Gossip in the Workplace. *The Journal of Social Psychology*, 150(4), 361–368.
- Fisher, M.L. & Cox, A. (2009): The influence of female attractiveness on competitor derogation. *Journal of Evolutionary Psychology*, 7, 141–155.
- Fisher, M.L.; Shaw, S.; Worth, K.; Smith, L. & Reeve, C. (2010): How we view those who derogate: Perceptions of female competitor derogators. *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology*, 4, 265–276.
- Foster, E. K. (2004): Research on gossip: taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8, 2, 78 – 99.
- Gambetta, D. (2006): *Codes of the Underworld: How Criminals Communicate*. Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Gluckman, M. (1963): Gossip and scandal. *Current Anthropology*, 4, 307–316.
- Goodwin, M. H. (1982): “Instigating”: Storytelling as a social process. *American Ethnologist*, 9, 799–819.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995): Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader–Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level, Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Grosser, T. J.; Lopez-Kidwell, V.; Labianca, G. J. & Ellwardt, L. (2012): Hearing it through the grapevine: positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52 – 61. doi: 10.1016/j.orgdyn.2011.12.007.
- Heider, F. (1958): *The Psychology of Interpersonal Relation*. John Wiley & Sons, New York.
- Higgins, E. T., Friedman, R. S., Harlow, R. E., Idson, L. C., Ayduk, O. N., & Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, 31(1), 3–23.
- Hogg, Michael A. & Vaughan, Graham M. (2008): *Social Psychology*. 5. Ausg., Harlow u.a.: Pearson.
- Jaeger, M. E., Skleder, A. A., Rind, B., & Rosnow, R. L. (1994): Gossip, gossipers, gossipees. In R. F. Goodman & A. Ben-Ze’ev (Eds.), *Good gossip* (pp.154–168). Lawrence, KS: University Press of Kansas.
- Jonas, Klaus; Stroebe, Wolfgang & Hewstone, Miles (Hrsg) (2014): *Sozialpsychologie*. 6. vollst. überarb. Aufl., Springer: 2014.
- Kawakami, C.; White, J.B. & Langer, E.J. (2000): Mindful and masculine: Freeing women leaders from the constraints of gender roles. *Journal of Social Issues*, 56, 4–63.
- Keller, J. & Bless, H. (2006): Regulatory fit and cognitive performance: The interactive effect of chronic and situationally induced self-regulatory mechanisms on test performance. *European Journal of Social Psychology*, 36, 393–405.

- Kniffin, K.M. & Wilson, D.S.; (2005): Utilities of gossip across organizational levels – multilevel selection, free-riders, and teams. *Human Nature-An Interdisciplinary Biosocial Perspective* 16, 278–292.
- Lazega, E. & Krackhardt, D. (2000): Spreading and sifting costs of lateral control in a law partnership: a structural analysis at the individual level. *Quality & Quantity* 34,153–175.
- Leary, Mark R; Tambor, Ellen S.; Terdal, Sonja K. & Downs, Deborah L. (1995): Self-Esteem as an Interpersonal Monitor: The Sociometer Hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.68(3), 518–530.
- Lohaus, Arnold; Vierhaus, Marc & Maass, Asja (2010): *Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters*. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- Martinescu, Elena; Janssen, Onne & Nijstad, Bernard A (2014): Tell Me the Gossip: The Self-Evaluative Function of Receiving Gossip About Others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol.40(12), 1668–1680.
- Massar, Karlijn; Buunk, Abraham P. & Rempt, Sanna (2012): Age differences in women's tendency to gossip are mediated by their mate value. *Personality and Individual Differences*, Vol.52, 106–109.
- McAndrew, F.T.; Bell, E.K. & Garcia, C.M. (2007): Who do we tell and whom do we tell on? Gossip as a strategy for status enhancement. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 1562–1577.
- McAndrew, F.T. & Milenkovic, M.A. (2002): Of tabloids and family secrets: The evolutionary psychology of gossip. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1064–1082.
- Michelson, Grant & Mouly, Suchitra (2000): Rumour and gossip in organisations: a conceptual study. *Management Decision*, Vol.38(5), 339–346, MCB University Press.
- Mishra, J. (1990): Managing the Grapevine. *Public Personnel Management*, Vol. 19 No. 2, 213–228.
- Morina, Neyhmedin & Stangier, Ulrich (2007): *Klinische Untersuchungsverfahren: Schütz, A. & Sellin, L. (2006). Multidimensionale Selbstwertskala. Göttingen: Hogrefe. Preis: 49,00 €. Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie, Vol.36(3), 226–227. Göttingen: Hogrefe.*
- Morrison, R. (2004): Informal relationships in the workplace: associations with job satisfaction, organisational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology* 33, 114–128.
- Noon, M. & Delbridge, R. (1993): News from behind my hand: gossip in organizations. *Organizational Behavior*, Vol. 14 No. 1, 23–36.
- Northway, M.L. (1967): *A Primer of Sociometry*. 2nd University of Toronto Press, Toronto.
- Owens, L.; Shute, R. & Slee, P. (2000): “Guess what I just heard!”: Indirect aggression among teenage girls in Australia. *Aggressive Behavior*, 26, 67–83.

- Pierce, C.A.; Byrne D. & Aguinis H. (1996): Attraction in organizations: a model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 1, 5–32.
- Rauthmann, J.F.; Gallardo-Pujol, D.; Guillaume, E. M.; Todd, E.; Nave, C.S.; Sherman, R. A.; Ziegler, M.; Jones, A. B. & Funder, D.C. (2014): The Situational Eight DIAMONDS: A Taxonomy of Major Dimensions of Situation Characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1–42.
- Robins, Richard W. & Trzesniewski Kali H. (2005): Self-esteem development across the lifespan. *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 14(3), 158–162.
- Room, A. (1996): *Brewer's Dictionary of Phrase and Fable*, 15. Aufl., Cassell, London.
- Rosenberg, Morris (1965): *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosnow, R.L. (1974): 'On Rumor'. *Journal of Communication*, 24(3), 26–38.
- Rosnow, R.L. & Fine, G.A. (1976): *Rumor and Gossip: the Social Psychology of Hearsay*. Elsevier, New York, NY.
- Rosnow, R.L. (1988): Rumor as communication: a contextualist approach. *Journal of Communication*, Vol. 38 No. 1, 12–28.
- Rysman, A. (1977): How the gossip became a woman. *Journal of Communication*, Vol. 27 No. 1, 176–180.
- Soanes, Catherine & Stevenson, Angus (2005): *Oxford Dictionary of English*. 2. Aufl., Oxford u.a.: Oxford University Press.
- Sparrowe, R.T., Liden, R.C., Wayne, S.J. & Kraimer, M.L. (2001): Social networks and the performance of individuals and groups. *Academy of Management Journal* 44, 316–325.
- Suls, J.M. (1977): Gossip as social comparison. *Journal of Communication*, Vol. 27 No. 1, 164–168.
- Tebbutt, M. & Marchington, M. (1997): Look before you speak: gossip and the insecure workplace. *Work, Employment and Society*, Vol. 11 No. 4, 713–735.
- von Collani, Gernot & Herzberg, Philipp Yorck (2003): Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, Vol.24(1), 3–7, Bern: Hans Huber.
- Wittek, Rafael & Wielers, Rudi (1998): *Gossip in Organizations*. Computational & Mathematical Organization Theory, Vol.4(2), 189–204, Manufactured in the Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Yerkovich, S. (1977): Gossiping as a way of speaking. *Journal of Communication*, Vol. 27 No. 1, 192–196.

12. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Tratschkonstellationen	19
Abbildung 2: Konstellation bei Tratsch über den Chef/die Chefin.....	24
Abbildung 3: State-Selbstwert.....	28
Abbildung 4: Rosenberg-Skala.....	35
Abbildung 5: Multidimensionale Selbstwertkala.....	36
Abbildung 6: Selbstwert im Verlauf der fünf Tage (Selbstwert mit Rosenberg-Skala erhoben).....	52
Abbildung 7: Selbstwert im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht.....	53
Abbildung 8: Selbstwert im Verlauf der fünf Tage nach der MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung	54
Abbildung 9: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht	56
Abbildung 10: Häufigkeit des Tratschs nach MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung	56
Abbildung 11: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht der Führungskraft	57
Abbildung 12: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht und MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung	58
Abbildung 13: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht und Geschlecht der Führungskraft	59
Abbildung 14: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht...60	
Abbildung 15: Häufigkeit des Tratschs nach MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung und Geschlecht der Führungskraft	60
Abbildung 16: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung	61
Abbildung 17: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht der Führungskraft	62
Abbildung 18: Häufigkeit des Tratschs nach Geschlecht, MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung und Geschlecht der Führungskraft	63

Abbildung 19: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht und MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung	64
Abbildung 20: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht und Geschlecht der Führungskraft.....	65
Abbildung 21: Häufigkeit des Tratschs nach MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung und Geschlecht der Führungskraft.....	66
Abbildung 22: Häufigkeit des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht, MitarbeiterInnen-Führungskraft-Beziehung und Geschlecht der Führungskraft.....	67
Abbildung 23: Bewertung des Tratschs nach Geschlecht.....	68
Abbildung 24: Bewertung des Tratschs im Verlauf der fünf Tage.....	69
Abbildung 25: Bewertung des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht..	70
Abbildung 26: Bewertung des Tratschs im Verlauf der fünf Tage nach Geschlecht der Führungskraft.....	71
Abbildung 27: Modell der Regressionsanalyse.....	79

13. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Höchste abgeschlossene Schulbildung.....	47
Tabelle 2: Gründe des Tratschs.....	50
Tabelle 3: Tests der Zwischensubjekteffekte.....	51
Tabelle 4: Tests der Innersubjekteffekte.....	52
Tabelle 5: Tests der Zwischensubjekteffekte.....	55
Tabelle 6: Tests der Innersubjekteffekte.....	56
Tabelle 7: Tests der Zwischensubjekteffekte.....	67
Tabelle 8: Tests der Innersubjekteffekte.....	68
Tabelle 9a: Korrelationen.....	75
Tabelle 9b: Korrelationen.....	76
Tabelle 9c: Korrelationen des Tratschs mit den momentanen Selbstwerten.....	77
Tabelle 9d: Korrelationen der Situationen mit der Häufigkeit und der Bewertung des Tratschs.....	78
Tabelle 10: Tag 1.....	79
Tabelle 11: Tag 2.....	80
Tabelle 12: Tag 3.....	80
Tabelle 13: Tag 4.....	81
Tabelle 14: Tag 5.....	81

14. Anhang

14.1. Fragebogen

Sehr geehrte Damen und Herren,

Mein Name ist Vanessa Litzinger und ich studiere Französisch und Psychologie/Philosophie an der Universität Wien.

Im Rahmen meiner Diplomarbeit im Bereich Sozialpsychologie beschäftige ich mich mit folgendem Thema:

Auswirkungen von Kommunikation im Unternehmen

Ich ersuche Sie hiermit herzlichst um Ihre Teilnahme an einer 5-tägigen Studie (Montag bis Freitag) zu diesem Thema.

Der Fragebogen besteht aus statistischen Angaben zu Ihrer Person, sowie einem Tagebuch über Ihren Arbeitstag.

Zum Ablauf: Am Montag füllen Sie bitte zunächst die statistischen Angaben und das Tagebuchblatt 1 aus. Von Dienstag bis Freitag füllen Sie bitte jeden Tag ein weiteres Tagebuchblatt aus. Die Blätter sind entsprechend gekennzeichnet. Füllen Sie das Tagebuch bitte immer am Ende ihres Arbeitstages aus!

Zur Teilnahme: Ihre Teilnahme ist und bleibt anonym. Die ausgewerteten Daten verwende ich ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke.

Sie benötigen nur einen geringen Zeitaufwand, aber leisten für meine Arbeit große Hilfe! Für etwaige Fragen stehe ich Ihnen gerne unter vanessa.litzinger@gmx.at zur Verfügung.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Mit freundlichen Grüßen,

Vanessa Litzinger

Allgemeiner Teil

- Geschlecht: ☐ männlich ☐ weiblich
- Alter: _____
- Höchste abgeschlossene Schulbildung :
 - ☐ Hauptschule
 - ☐ Mittlerer Bildungsabschluss/Lehre/HASCH
 - ☐ Matura
 - ☐ Universitärer Abschluss/FH
 - ☐ Sonstiges _____
- Unternehmensbranche: _____
- Ich habe eine Führungsposition im Unternehmen: ☐ ja ☐ nein
- Mein Team besteht aus wie vielen MitarbeiterInnen? _____
- Geschlechterverhältnis im Team?
 - ☐ Mehr Frauen als Männer
 - ☐ Mehr Männer als Frauen
 - ☐ Gleich viele Männer wie Frauen
- Meine Führungskraft ist: ☐ ein Mann ☐ eine Frau

Wenn ich mich über eine Person ärgere, dann....

- | | |
|---|--|
|verbreite ich Gerüchte über diese Person. | 1 2 3 4 5
nie sehr häufig |
|brülle oder schreie ich diese Person an. | 1 2 3 4 5
nie sehr häufig |
|erfinde ich Geschichten, um diese Person in Schwierigkeiten zu bringen. | 1 2 3 4 5
nie sehr häufig |
|drohe ich diese Person zu schlagen oder einen Gegenstand auf sie zu werfen. | 1 2 3 4 5
nie sehr häufig |
|mache ich negative Bemerkungen über das Aussehen diese Person bei jemanden anderen. | 1 2 3 4 5
nie sehr häufig |
|beschimpfe ich diese Person wüst. | 1 2 3 4 5
nie sehr häufig |

....nehme ich etwas an mich, das dieser Person gehört.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....werfe ich etwas nach dieser Person.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....sage ich anderen, dass sie sich nicht mit dieser Person einlassen sollen.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....schlage ich diese Person (oder versuche sie zu schlagen) mit etwas hartem.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....bringe ich andere Freunde auf meine Seite.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....beleidige ich diese Person.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....zerstöre oder ruiniere ich etwas von dieser Person.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....schlage ich diese Person (oder versuche sie zu schlagen), aber nicht mit irgendetwas.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....erzähle ich anderen von diesem Vorfall.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....stoße, packe oder schubse ich diese Person.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....schimpfe ich über diese Person hinter ihrem Rücken.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....werfe oder zerschlage ich etwas.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....tratsche ich über diese Person hinter ihrem Rücken.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
....trete ich diese Person.	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
Gibt es Unstimmigkeiten in Ihrem Team?	1 2 3 4 5 keine sehr viele
Wie oft unterscheiden sich die Meinungen im Team bei der Frage, wie die Arbeit gemacht werden soll?	1 2 3 4 5 nie sehr häufig
Wieviele persönliche Konflikte sind in Ihrem Team augenscheinlich vorhanden?	1 2 3 4 5 keine sehr viele
Wie häufig sind Konflikte über neue Ideen im Team?	1 2 3 4 5 keine sehr häufig
Wieviel Spannung herrscht zwischen Ihnen	1 2 3 4 5

Teammitgliedern?	keine	sehr viel
Wie häufig sind Konflikte im Team bezüglich der Arbeit, die Sie verrichten?	1 2 3 4 5 keine	sehr häufig
Gibt es emotionale Konflikte im Team?	1 2 3 4 5 keine	sehr viele
In welchem Ausmaß unterscheiden sich die Meinungen in Ihrem Team?	1 2 3 4 5 nie	sehr häufig
Ich bin zufrieden mit meiner momentanen Arbeit.	1 2 3 4 5 überhaupt nicht zufrieden	sehr zufrieden
Ich bin zufrieden mit der Sicherheit meiner Arbeitsstelle.	1 2 3 4 5 überhaupt nicht zufrieden	sehr zufrieden
Wissen Sie im Allgemeinen, wie Ihr Vorgesetzter Sie einschätzt?		
☐	☐	☐
nie	selten	gelegentlich
☐	☐	☐
oft		immer
Wie gut versteht Ihr Vorgesetzter Ihre beruflichen Probleme und Bedürfnisse?		
☐	☐	☐
gar nicht	wenig	mittelmäßig
☐	☐	☐
gut		sehr gut
Wie gut erkennt Ihr Vorgesetzter Ihre Entwicklungsmöglichkeiten?		
☐	☐	☐
gar nicht	wenig	mittelmäßig
☐	☐	☐
gut		sehr gut
Wie hoch ist die Chance, dass Ihr Vorgesetzter seinen Einfluss nutzt, um Ihnen bei Arbeitsproblemen zu helfen?		
☐	☐	☐
gering	eher gering	mittel
☐	☐	☐
eher hoch		hoch
Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihr Vorgesetzter Ihnen auf seine Kosten „aus der Patsche“ hilft?		
☐	☐	☐
gering	eher gering	mittel
☐	☐	☐
eher hoch		hoch
Ich habe genügend Vertrauen in meinen Vorgesetzten, um seine Entscheidungen zu verteidigen.		
☐	☐	☐
trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu
☐	☐	☐
überwiegend zu		trifft völlig zu
Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Vorgesetzten beschreiben?		
☐	☐	☐
sehr ineffektiv	schlechter als durchschnittlich	durchschnittlich
☐	☐	☐
besser als durchschnittlich		sehr effektiv

Im Vergleich zu den meisten Menschen, sind Sie in der Regel außerstande zu bekommen, was Sie vom Leben wollen?

☐ nie oder selten ☐ manchmal ☐ sehr oft

Als Sie aufwuchsen, haben Sie jemals „über die Stränge geschlagen“, indem Sie Dinge tun, die Ihre Eltern nicht tolerieren würden?

☐ nie oder selten ☐ manchmal ☐ sehr oft

Wie oft haben sie Dinge vollbracht, die sie angespornt haben, noch härter zu arbeiten?

☐ nie oder selten ☐ manchmal ☐ sehr oft

Sind Sie Ihren Eltern oft auf die Nerven gegangen, während sie aufgewachsen sind?

☐ nie oder selten ☐ manchmal ☐ sehr oft

Wie oft haben Sie sich an die Regeln gehalten, die Ihre Eltern aufgestellt haben?

☐ nie oder selten ☐ manchmal ☐ sehr oft

Als Sie aufwuchsen, haben Sie sich jemals in einer Art und Weise verhalten, die Ihre Eltern anstößig fanden?

☐ nie oder selten ☐ manchmal ☐ sehr oft

Sind Sie oft gut in unterschiedlichen Dingen, die Sie ausprobieren?

☐ nie oder selten ☐ manchmal ☐ sehr oft

Ich kam oft in Schwierigkeiten, weil ich nicht vorsichtig genug war.

☐ nie oder selten ☐ manchmal ☐ sehr oft

Wenn es um Dinge geht, die mir wichtig sind, stelle ich oft fest, dass ich nicht so gut bin, wie ich gerne wäre.

☐ stimmt nie ☐ stimmt manchmal ☐ stimmt sehr oft

Ich glaube, ich bin dem Ziel, erfolgreich im Leben zu sein, näher gekommen.

☐ mit Sicherheit falsch ☐ mit Sicherheit richtig

Ich habe sehr wenige Hobbys oder Aktivitäten in meinem Leben gefunden, die mich interessieren oder motivieren, Zeit in sie zu investieren.

☐ mit Sicherheit falsch ☐ mit Sicherheit richtig

Bitte kreuzen Sie die folgenden Aussagen nicht nach ihrem jetzigen, sondern nach ihrem generellen Gemütszustand an! Kreuzen Sie die Aussagen spontan an. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.

	Trifft ganz und gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐	☐	☐	☐
Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts tauge.	☐	☐	☐	☐
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	☐	☐	☐	☐
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	☐	☐	☐	☐
Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.	☐	☐	☐	☐
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	☐	☐	☐	☐
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	☐	☐	☐	☐
Alles in allem neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	☐	☐	☐	☐
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	☐	☐	☐	☐
Im Allgemeinen wende ich viel Energie auf, negativen Ergebnissen (z.B. gesundheitliche Schäden) in meinem Leben vorzubeugen.	☐	☐	☐	☐
Ich habe oft Angst davor, Anforderungen und Erwartungen nicht gerecht zu werden.	☐	☐	☐	☐
Ich stelle mir oft vor, wie ich meine Hoffnungen und Sehnsüchte erreiche.	☐	☐	☐	☐
Ich habe oft Befürchtungen und Ängste über meine Zukunft.	☐	☐	☐	☐
Ich denke oft an die Verwirklichung meiner Ideale und Träume in der Zukunft.	☐	☐	☐	☐
Mein Ziel ist meist der Erfolg.	☐	☐	☐	☐
Ich habe oft die Befürchtung, dass ich meine Ziele im Beruf verfehle.	☐	☐	☐	☐

Ich denke oft darüber nach, wie ich Erfolg im Beruf erreiche.	☐	☐	☐	☐
Ich denke oft an Dinge oder Ereignisse, vor denen ich Angst habe.	☐	☐	☐	☐
Ich denke oft darüber nach, wie ich ein mögliches Scheitern verhindern kann.	☐	☐	☐	☐
Ich bin eher darauf ausgerichtet, mögliche Einbußen zu vermeiden, als Gewinne zu erzielen.	☐	☐	☐	☐
Mein Hauptziel im Beruf ist es zur Zeit, meine Ambitionen zu verwirklichen.	☐	☐	☐	☐
Mein Hauptziel im Beruf ist es zur Zeit, ein Versagen zu vermeiden.	☐	☐	☐	☐
Ich betrachte mich selbst als jemanden, der hauptsächlich bestrebt ist, an ihn gestellte Erwartungen, Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen zu erfüllen.	☐	☐	☐	☐
Im Allgemeinen verwende ich meine Energie dafür, um positives im Leben (z.B. Erfolg, körperliche Fitness) zu erreichen.	☐	☐	☐	☐
Ich denke häufig an tolle Dinge, von denen ich hoffe, dass sie mir passieren werden.	☐	☐	☐	☐
Im Großen und Ganzen bin ich eher darauf ausgerichtet, Erfolge zu erreichen als Misserfolge zu vermeiden.	☐	☐	☐	☐

Tagebuch

Sie finden in weiterer Folge 5 völlig idente Fragebögen zusammengeheftet. Bitte füllen Sie immer einen Fragebogen nach Beendigung Ihres Arbeitstages aus und das an 5 aneinander folgenden Arbeitstagen. Ein Fragebogen besteht aus 3 Seiten.

Sie benötigen zum Ausfüllen eines Fragebogens täglich nur wenige Minuten.

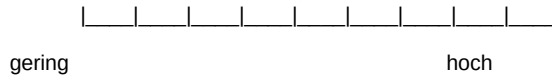
Die Fragen beziehen sich auf das Erleben Ihres Arbeitstages.

Bitte füllen Sie den Bogen rasch und spontan aus, indem Sie den Wert bzw. die Antwort ankreuzen, die Ihre Meinung am besten abbildet. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, es geht um Ihre subjektive Wahrnehmung.

Tag 1 - Montag

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine geistige Anforderung, also z.B. Denken, Entscheiden, Beobachten dar?

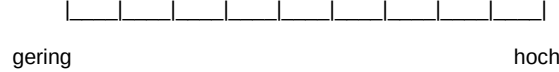
Die Aufgaben waren insgesamt leicht und einfach.



Die Aufgaben waren insgesamt komplex und anspruchsvoll.

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine körperliche Anforderung, also z.B. Tragen, Heben, Ziehen, Sitzen, Stehen dar?

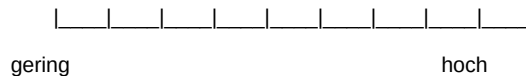
Die Aufgaben waren insgesamt leicht und locker, sie erforderten wenig Kraft und Bewegungsaufwand



Die Aufgaben waren insgesamt schwer und mühsam, sie erforderten viel Kraft und Bewegungsaufwand.

Welchen Zeitdruck empfinden Sie aufgrund der Geschwindigkeitsanforderung, die die Aufgaben stellen?

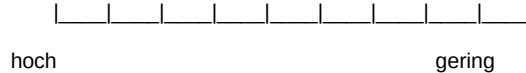
Bei der Arbeit konnte ich langsam und gemütlich handeln.



Bei der Arbeit musste ich schnell und rasant handeln.

Wie zufrieden sind Sie mit dem Grad der Aufgabenerfüllung, den Sie erreicht haben?

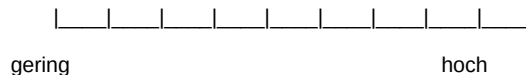
Ich habe die Aufgabe sehr gut erfüllt.



Ich habe die Aufgaben nicht erfüllt.

Wie sehr mussten Sie sich insgesamt anstrengen(körperlich, geistig) um diese Aufgabe zu bewältigen?

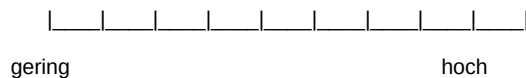
Die Aufgaben erforderten überhaupt keine Anstrengung.



Die Aufgaben erforderten sehr hohe Anstrengung.

In welchem Ausmaß fühlten Sie sich bei der Erfüllung der Aufgaben unzufrieden?

Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben entspannt, erfüllt, befriedigt, dankbar.



Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben unsicher, entmutigt, gestresst, verärgert.

Wie oft nutzten Sie heute die Gelegenheit und tratschten mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
nie sehr oft

Wie erlebten Sie heute den Tratsch mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
sehr negativ sehr positiv

Heute habe ich mit den Kollegen und Kolleginnen getratscht, um ... (Mehrfach-Nennungen möglich)

- ☐an einer Unterhaltung teilzunehmen.
- ☐meine Meinung über eine bestimmte Person zu überprüfen.
- ☐negative Dinge über eine bestimmte Person erzählen zu können.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin, das gleiche von einer bestimmten Person denkt, wie ich.
- ☐den Kollegen/die Kollegin vor einer bestimmten Person zu schützen.
- ☐jemanden an meinem Frust teilhaben zu lassen.
- ☐eine angenehme Zeit mit einem Kollegen/einer Kollegin zu haben.
- ☐den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können.

- ☐meine Gedanken über eine bestimmte Person, mit denen eines Kollegen/einer Kollegin zu vergleichen.
- ☐jemanden an meiner Freude teilhaben zu lassen.
- ☐zu vermeiden, dass der Kollege/die Kollegin von einer bestimmten Person ausgenutzt wird.
- ☐herauszufinden, ob meine Gedanken über eine bestimmte Person korrekt sind.
- ☐über die negativen Eigenschaften einer bestimmten Person zu diskutieren.
- ☐mich zu amüsieren.
- ☐zu erkennen, ob der Kollege/die Kollegin die gleichen Ansichten mit mir teilt.
- ☐mich abzureagieren.
- ☐festzustellen ob das Bild das ich von einer bestimmten Person habe, korrekt ist.
- ☐eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken.
- ☐zu erfahren, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich hat.
- ☐Spaß mit dem Kollegen/der Kollegin zu haben.
- ☐meine Emotionen auszugleichen.
- ☐herauszufinden, ob der Kollege/die Kollegin mit mir übereinstimmt.
- ☐gemeinsam mit dem Kollegen/der Kollegin Zeit tot zu schlagen.
- ☐das Bild, das ein Kollege/eine Kollegin von einer bestimmten Person hat, negativ zu beeinflussen.
- ☐den Kollegen/ die Kollegin vor dem Verhalten einer bestimmten Person zu warnen.
- ☐meine Emotionen klarer wahrzunehmen.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich über eine bestimmte Person hat.

In welchen Situationen haben Sie heute getratscht? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Der Job musste gemacht werden.
- ☐ Jemand hat sich darauf verlassen, dass ich etwas mache.
- ☐ Weniger wichtige Details waren wichtig.
- ☐ Aufgabenorientiertes Denken war gefordert.
- ☐ Die Situation enthielt intellektuelle oder kognitive Anreize.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit geistige Leistungsfähigkeit zu demonstrieren.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit ungewöhnliche Ideen oder Sichtweisen auszudrücken.
- ☐ Die Situation rief Werte hervor, die den Lebensstil oder Politik betrafen.
- ☐ Ich wurde kritisiert.
- ☐ Ich wurde einer Sache beschuldigt.
- ☐ Ich wurde bedroht.
- ☐ Ich wurde dominiert oder herumkommandiert.
- ☐ Potentielle Partnerinnen oder Partner für sexuelle Beziehungen oder Liebesbeziehungen waren anwesend.
- ☐ Die Situation inkludierte Reize, die sexuell ausgelegt werden konnten.
- ☐ Körperliche Attraktivität war relevant.
- ☐ Personen des anderen Geschlechts waren anwesend.

- ☐ Die Situation war angenehm.
- ☐ Die Situation war scherzhaft.
- ☐ Die Situation war lustig.
- ☐ Die Situation war einfach und eindeutig.
- ☐ Die Situation rief Angst hervor.
- ☐ Die Situation konnte Stress oder ein Trauma mit sich bringen.
- ☐ Die Situation hätte dazu geführt, dass manche Leute angespannt oder aus der Fassung gebracht worden wären.
- ☐ Die Situation brachte Frustration mit sich.
- ☐ Es war möglich, dass ich jemanden täusche.
- ☐ Eine Person oder eine Aktivität hätte untergraben oder sabotiert werden können.
- ☐ Eine Situation hätte Gefühle der Feindseligkeit verursachen können.
- ☐ Jemand hätte in einer Situation hinterlistig sein können.
- ☐ Soziale Interaktion war möglich.
- ☐ Enge persönliche Beziehungen waren anwesend oder konnten dadurch entwickelt werden.
- ☐ Das Verhalten präsentierte eine breite Palette von zwischenmenschlichen Signalen.
- ☐ Eine beruhigende Person war anwesend.

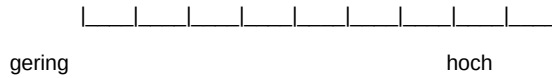
Wie ist Ihr derzeitiger Gemütszustand?

	Trifft ganz und gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
11. Im Moment bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐	☐	☐	☐
12. Im Moment denke ich, dass ich gar nichts taue.	☐	☐	☐	☐
13. Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	☐	☐	☐	☐
14. Im Moment kann ich vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	☐	☐	☐	☐
15. Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich im Moment stolz sein kann.	☐	☐	☐	☐
16. Ich fühle mich im Moment richtig nutzlos.	☐	☐	☐	☐
17. Ich halte mich im Moment für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	☐	☐	☐	☐
18. Ich wünschte, ich könnte im Moment vor mir selbst mehr Achtung haben.	☐	☐	☐	☐
19. Im Moment neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	☐	☐	☐	☐
20. Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	☐	☐	☐	☐

Tag 2 - Dienstag

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine geistige Anforderung, also z.B. Denken, Entscheiden, Beobachten dar?

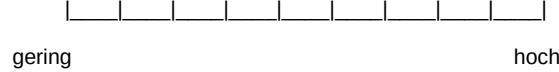
Die Aufgaben waren insgesamt leicht und einfach.



Die Aufgaben waren insgesamt komplex und anspruchsvoll.

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine körperliche Anforderung, also z.B. Tragen, Heben, Ziehen, Sitzen, Stehen dar?

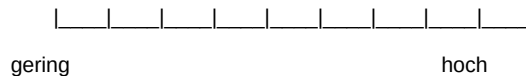
Die Aufgaben waren insgesamt leicht und locker, sie erforderten wenig Kraft und Bewegungsaufwand



Die Aufgaben waren insgesamt schwer und mühsam, sie erforderten viel Kraft und Bewegungsaufwand.

Welchen Zeitdruck empfinden Sie aufgrund der Geschwindigkeitsanforderung, die die Aufgaben stellen?

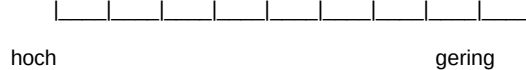
Bei der Arbeit konnte ich langsam und gemütlich handeln.



Bei der Arbeit musste ich schnell und rasant handeln.

Wie zufrieden sind Sie mit dem Grad der Aufgabenerfüllung, den Sie erreicht haben?

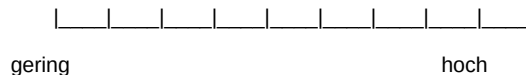
Ich habe die Aufgabe sehr gut erfüllt.



Ich habe die Aufgaben nicht erfüllt.

Wie sehr mussten Sie sich insgesamt anstrengen(körperlich, geistig) um diese Aufgabe zu bewältigen?

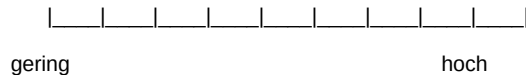
Die Aufgaben erforderten überhaupt keine Anstrengung.



Die Aufgaben erforderten sehr hohe Anstrengung.

In welchem Ausmaß fühlten Sie sich bei der Erfüllung der Aufgaben unzufrieden?

Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben entspannt, erfüllt, befriedigt, dankbar.



Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben unsicher, entmutigt, gestresst, verärgert.

Wie oft nutzten Sie heute die Gelegenheit und tratschten mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
nie sehr oft

Wie erlebten Sie heute den Tratsch mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
sehr negativ sehr positiv

Heute habe ich mit den Kollegen und Kolleginnen getratscht, um ... (Mehrfach-Nennungen möglich)

- ☐an einer Unterhaltung teilzunehmen.
- ☐meine Meinung über eine bestimmte Person zu überprüfen.
- ☐negative Dinge über eine bestimmte Person erzählen zu können.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin, das gleiche von einer bestimmten Person denkt, wie ich.
- ☐den Kollegen/die Kollegin vor einer bestimmten Person zu schützen.
- ☐jemanden an meinem Frust teilhaben zu lassen.
- ☐eine angenehme Zeit mit einem Kollegen/einer Kollegin zu haben.
- ☐den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können.

- ☐meine Gedanken über eine bestimmte Person, mit denen eines Kollegen/einer Kollegin zu vergleichen.
- ☐jemanden an meiner Freude teilhaben zu lassen.
- ☐zu vermeiden, dass der Kollege/die Kollegin von einer bestimmten Person ausgenutzt wird.
- ☐herauszufinden, ob meine Gedanken über eine bestimmte Person korrekt sind.
- ☐über die negativen Eigenschaften einer bestimmten Person zu diskutieren.
- ☐mich zu amüsieren.
- ☐zu erkennen, ob der Kollege/die Kollegin die gleichen Ansichten mit mir teilt.
- ☐mich abzureagieren.
- ☐festzustellen ob das Bild das ich von einer bestimmten Person habe, korrekt ist.
- ☐eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken.
- ☐zu erfahren, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich hat.
- ☐Spaß mit dem Kollegen/der Kollegin zu haben.
- ☐meine Emotionen auszugleichen.
- ☐herauszufinden, ob der Kollege/die Kollegin mit mir übereinstimmt.
- ☐gemeinsam mit dem Kollegen/der Kollegin Zeit tot zu schlagen.
- ☐das Bild, das ein Kollege/eine Kollegin von einer bestimmten Person hat, negativ zu beeinflussen.
- ☐den Kollegen/ die Kollegin vor dem Verhalten einer bestimmten Person zu warnen.
- ☐meine Emotionen klarer wahrzunehmen.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich über eine bestimmte Person hat.

In welchen Situationen haben Sie heute getratscht? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Der Job musste gemacht werden.
- ☐ Jemand hat sich darauf verlassen, dass ich etwas mache.
- ☐ Weniger wichtige Details waren wichtig.
- ☐ Aufgabenorientiertes Denken war gefordert.
- ☐ Die Situation enthielt intellektuelle oder kognitive Anreize.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit geistige Leistungsfähigkeit zu demonstrieren.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit ungewöhnliche Ideen oder Sichtweisen auszudrücken.
- ☐ Die Situation rief Werte hervor, die den Lebensstil oder Politik betrafen.
- ☐ Ich wurde kritisiert.
- ☐ Ich wurde einer Sache beschuldigt.
- ☐ Ich wurde bedroht.
- ☐ Ich wurde dominiert oder herumkommandiert.
- ☐ Potentielle Partnerinnen oder Partner für sexuelle Beziehungen oder Liebesbeziehungen waren anwesend.
- ☐ Die Situation inkludierte Reize, die sexuell ausgelegt werden konnten.
- ☐ Körperliche Attraktivität war relevant.
- ☐ Personen des anderen Geschlechts waren anwesend.

- ☐ Die Situation war angenehm.
- ☐ Die Situation war scherzhaft.
- ☐ Die Situation war lustig.
- ☐ Die Situation war einfach und eindeutig.
- ☐ Die Situation rief Angst hervor.
- ☐ Die Situation konnte Stress oder ein Trauma mit sich bringen.
- ☐ Die Situation hätte dazu geführt, dass manche Leute angespannt oder aus der Fassung gebracht worden wären.
- ☐ Die Situation brachte Frustration mit sich.
- ☐ Es war möglich, dass ich jemanden täusche.
- ☐ Eine Person oder eine Aktivität hätte untergraben oder sabotiert werden können.
- ☐ Eine Situation hätte Gefühle der Feindseligkeit verursachen können.
- ☐ Jemand hätte in einer Situation hinterlistig sein können.
- ☐ Soziale Interaktion war möglich.
- ☐ Enge persönliche Beziehungen waren anwesend oder konnten dadurch entwickelt werden.
- ☐ Das Verhalten präsentierte eine breite Palette von zwischenmenschlichen Signalen.
- ☐ Eine beruhigende Person war anwesend.

Wie ist Ihr derzeitiger Gemütszustand?

	Trifft ganz und gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
1. Im Moment bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐	☐	☐	☐
2. Im Moment denke ich, dass ich gar nichts taue.	☐	☐	☐	☐
3. Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	☐	☐	☐	☐
4. Im Moment kann ich vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	☐	☐	☐	☐
5. Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich im Moment stolz sein kann.	☐	☐	☐	☐
6. Ich fühle mich im Moment richtig nutzlos.	☐	☐	☐	☐
7. Ich halte mich im Moment für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	☐	☐	☐	☐
8. Ich wünschte, ich könnte im Moment vor mir selbst mehr Achtung haben.	☐	☐	☐	☐
9. Im Moment neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	☐	☐	☐	☐
10. Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	☐	☐	☐	☐

Tag 3 - Mittwoch

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine geistige Anforderung, also z.B. Denken, Entscheiden, Beobachten dar?

Die Aufgaben waren insgesamt leicht und einfach.

gering

hoch

Die Aufgaben waren insgesamt komplex und anspruchsvoll.

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine körperliche Anforderung, also z.B. Tragen, Heben, Ziehen, Sitzen, Stehen dar?

Die Aufgaben waren insgesamt leicht und locker, sie erforderten wenig Kraft und Bewegungsaufwand

gering

hoch

Die Aufgaben waren insgesamt schwer und mühsam, sie erforderten viel Kraft und Bewegungsaufwand.

Welchen Zeitdruck empfinden Sie aufgrund der Geschwindigkeitsanforderung, die die Aufgaben stellen?

Bei der Arbeit konnte ich langsam und gemütlich handeln.

gering

hoch

Bei der Arbeit musste ich schnell und rasant handeln.

Wie zufrieden sind Sie mit dem Grad der Aufgabenerfüllung, den Sie erreicht haben?

Ich habe die Aufgabe sehr gut erfüllt.

hoch

gering

Ich habe die Aufgaben nicht erfüllt.

Wie sehr mussten Sie sich insgesamt anstrengen(körperlich, geistig) um diese Aufgabe zu bewältigen?

Die Aufgaben erforderten überhaupt keine Anstrengung.

gering

hoch

Die Aufgaben erforderten sehr hohe Anstrengung.

In welchem Ausmaß fühlten Sie sich bei der Erfüllung der Aufgaben unzufrieden?

Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben entspannt, erfüllt, befriedigt, dankbar.

gering

hoch

Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben unsicher, entmutigt, gestresst, verärgert.

Wie oft nutzten Sie heute die Gelegenheit und tratschten mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
nie sehr oft

Wie erlebten Sie heute den Tratsch mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
sehr negativ sehr positiv

Heute habe ich mit den Kollegen und Kolleginnen getratscht, um ... (Mehrfach-Nennungen möglich)

- ☐an einer Unterhaltung teilzunehmen.
- ☐meine Meinung über eine bestimmte Person zu überprüfen.
- ☐negative Dinge über eine bestimmte Person erzählen zu können.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin, das gleiche von einer bestimmten Person denkt, wie ich.
- ☐den Kollegen/die Kollegin vor einer bestimmten Person zu schützen.
- ☐jemanden an meinem Frust teilhaben zu lassen.
- ☐eine angenehme Zeit mit einem Kollegen/einer Kollegin zu haben.
- ☐den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können.

- ☐meine Gedanken über eine bestimmte Person, mit denen eines Kollegen/einer Kollegin zu vergleichen.
- ☐jemanden an meiner Freude teilhaben zu lassen.
- ☐zu vermeiden, dass der Kollege/die Kollegin von einer bestimmten Person ausgenutzt wird.
- ☐herauszufinden, ob meine Gedanken über eine bestimmte Person korrekt sind.
- ☐über die negativen Eigenschaften einer bestimmten Person zu diskutieren.
- ☐mich zu amüsieren.
- ☐zu erkennen, ob der Kollege/die Kollegin die gleichen Ansichten mit mir teilt.
- ☐mich abzureagieren.
- ☐festzustellen ob das Bild das ich von einer bestimmten Person habe, korrekt ist.
- ☐eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken.
- ☐zu erfahren, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich hat.
- ☐Spaß mit dem Kollegen/der Kollegin zu haben.
- ☐meine Emotionen auszugleichen.
- ☐herauszufinden, ob der Kollege/die Kollegin mit mir übereinstimmt.
- ☐gemeinsam mit dem Kollegen/der Kollegin Zeit tot zu schlagen.
- ☐das Bild, das ein Kollege/eine Kollegin von einer bestimmten Person hat, negativ zu beeinflussen.
- ☐den Kollegen/ die Kollegin vor dem Verhalten einer bestimmten Person zu warnen.
- ☐meine Emotionen klarer wahrzunehmen.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich über eine bestimmte Person hat.

In welchen Situationen haben Sie heute getratscht? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Der Job musste gemacht werden.
- ☐ Jemand hat sich darauf verlassen, dass ich etwas mache.
- ☐ Weniger wichtige Details waren wichtig.
- ☐ Aufgabenorientiertes Denken war gefordert.
- ☐ Die Situation enthielt intellektuelle oder kognitive Anreize.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit geistige Leistungsfähigkeit zu demonstrieren.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit ungewöhnliche Ideen oder Sichtweisen auszudrücken.
- ☐ Die Situation rief Werte hervor, die den Lebensstil oder Politik betrafen.
- ☐ Ich wurde kritisiert.
- ☐ Ich wurde einer Sache beschuldigt.
- ☐ Ich wurde bedroht.
- ☐ Ich wurde dominiert oder herumkommandiert.
- ☐ Potentielle Partnerinnen oder Partner für sexuelle Beziehungen oder Liebesbeziehungen waren anwesend.
- ☐ Die Situation inkludierte Reize, die sexuell ausgelegt werden konnten.
- ☐ Körperliche Attraktivität war relevant.
- ☐ Personen des anderen Geschlechts waren anwesend.

- ☐ Die Situation war angenehm.
- ☐ Die Situation war scherzhaft.
- ☐ Die Situation war lustig.
- ☐ Die Situation war einfach und eindeutig.
- ☐ Die Situation rief Angst hervor.
- ☐ Die Situation konnte Stress oder ein Trauma mit sich bringen.
- ☐ Die Situation hätte dazu geführt, dass manche Leute angespannt oder aus der Fassung gebracht worden wären.
- ☐ Die Situation brachte Frustration mit sich.
- ☐ Es war möglich, dass ich jemanden täusche.
- ☐ Eine Person oder eine Aktivität hätte untergraben oder sabotiert werden können.
- ☐ Eine Situation hätte Gefühle der Feindseligkeit verursachen können.
- ☐ Jemand hätte in einer Situation hinterlistig sein können.
- ☐ Soziale Interaktion war möglich.
- ☐ Enge persönliche Beziehungen waren anwesend oder konnten dadurch entwickelt werden.
- ☐ Das Verhalten präsentierte eine breite Palette von zwischenmenschlichen Signalen.
- ☐ Eine beruhigende Person war anwesend.

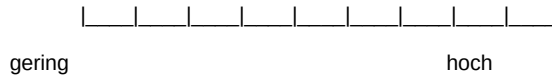
Wie ist Ihr derzeitiger Gemütszustand?

	Trifft ganz und gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
1. Im Moment bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐	☐	☐	☐
2. Im Moment denke ich, dass ich gar nichts taue.	☐	☐	☐	☐
3. Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	☐	☐	☐	☐
4. Im Moment kann ich vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	☐	☐	☐	☐
5. Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich im Moment stolz sein kann.	☐	☐	☐	☐
6. Ich fühle mich im Moment richtig nutzlos.	☐	☐	☐	☐
7. Ich halte mich im Moment für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	☐	☐	☐	☐
8. Ich wünschte, ich könnte im Moment vor mir selbst mehr Achtung haben.	☐	☐	☐	☐
9. Im Moment neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	☐	☐	☐	☐
10. Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	☐	☐	☐	☐

Tag 4 - Donnerstag

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine geistige Anforderung, also z.B. Denken, Entscheiden, Beobachten dar?

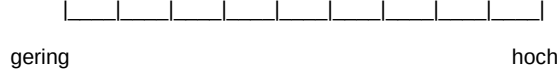
Die Aufgaben waren insgesamt leicht und einfach.



Die Aufgaben waren insgesamt komplex und anspruchsvoll.

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine körperliche Anforderung, also z.B. Tragen, Heben, Ziehen, Sitzen, Stehen dar?

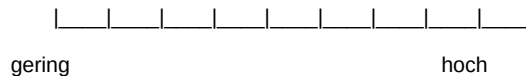
Die Aufgaben waren insgesamt leicht und locker, sie erforderten wenig Kraft und Bewegungsaufwand



Die Aufgaben waren insgesamt schwer und mühsam, sie erforderten viel Kraft und Bewegungsaufwand.

Welchen Zeitdruck empfinden Sie aufgrund der Geschwindigkeitsanforderung, die die Aufgaben stellen?

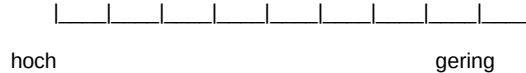
Bei der Arbeit konnte ich langsam und gemütlich handeln.



Bei der Arbeit musste ich schnell und rasant handeln.

Wie zufrieden sind Sie mit dem Grad der Aufgabenerfüllung, den Sie erreicht haben?

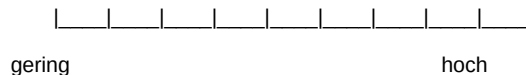
Ich habe die Aufgabe sehr gut erfüllt.



Ich habe die Aufgaben nicht erfüllt.

Wie sehr mussten Sie sich insgesamt anstrengen(körperlich, geistig) um diese Aufgabe zu bewältigen?

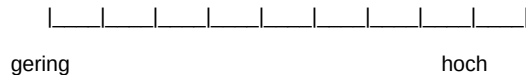
Die Aufgaben erforderten überhaupt keine Anstrengung.



Die Aufgaben erforderten sehr hohe Anstrengung.

In welchem Ausmaß fühlten Sie sich bei der Erfüllung der Aufgaben unzufrieden?

Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben entspannt, erfüllt, befriedigt, dankbar.



Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben unsicher, entmutigt, gestresst, verärgert.

Wie oft nutzten Sie heute die Gelegenheit und tratschten mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
nie sehr oft

Wie erlebten Sie heute den Tratsch mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
sehr negativ sehr positiv

Heute habe ich mit den Kollegen und Kolleginnen getratscht, um ... (Mehrfach-Nennungen möglich)

- ☐an einer Unterhaltung teilzunehmen.
- ☐meine Meinung über eine bestimmte Person zu überprüfen.
- ☐negative Dinge über eine bestimmte Person erzählen zu können.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin, das gleiche von einer bestimmten Person denkt, wie ich.
- ☐den Kollegen/die Kollegin vor einer bestimmten Person zu schützen.
- ☐jemanden an meinem Frust teilhaben zu lassen.
- ☐eine angenehme Zeit mit einem Kollegen/einer Kollegin zu haben.
- ☐den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können.

- ☐meine Gedanken über eine bestimmte Person, mit denen eines Kollegen/einer Kollegin zu vergleichen.
- ☐jemanden an meiner Freude teilhaben zu lassen.
- ☐zu vermeiden, dass der Kollege/die Kollegin von einer bestimmten Person ausgenutzt wird.
- ☐herauszufinden, ob meine Gedanken über eine bestimmte Person korrekt sind.
- ☐über die negativen Eigenschaften einer bestimmten Person zu diskutieren.
- ☐mich zu amüsieren.
- ☐zu erkennen, ob der Kollege/die Kollegin die gleichen Ansichten mit mir teilt.
- ☐mich abzureagieren.
- ☐festzustellen ob das Bild das ich von einer bestimmten Person habe, korrekt ist.
- ☐eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken.
- ☐zu erfahren, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich hat.
- ☐Spaß mit dem Kollegen/der Kollegin zu haben.
- ☐meine Emotionen auszugleichen.
- ☐herauszufinden, ob der Kollege/die Kollegin mit mir übereinstimmt.
- ☐gemeinsam mit dem Kollegen/der Kollegin Zeit tot zu schlagen.
- ☐das Bild, das ein Kollege/eine Kollegin von einer bestimmten Person hat, negativ zu beeinflussen.
- ☐den Kollegen/ die Kollegin vor dem Verhalten einer bestimmten Person zu warnen.
- ☐meine Emotionen klarer wahrzunehmen.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich über eine bestimmte Person hat.

In welchen Situationen haben Sie heute getratscht? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Der Job musste gemacht werden.
- ☐ Jemand hat sich darauf verlassen, dass ich etwas mache.
- ☐ Weniger wichtige Details waren wichtig.
- ☐ Aufgabenorientiertes Denken war gefordert.
- ☐ Die Situation enthielt intellektuelle oder kognitive Anreize.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit geistige Leistungsfähigkeit zu demonstrieren.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit ungewöhnliche Ideen oder Sichtweisen auszudrücken.
- ☐ Die Situation rief Werte hervor, die den Lebensstil oder Politik betrafen.
- ☐ Ich wurde kritisiert.
- ☐ Ich wurde einer Sache beschuldigt.
- ☐ Ich wurde bedroht.
- ☐ Ich wurde dominiert oder herumkommandiert.
- ☐ Potentielle Partnerinnen oder Partner für sexuelle Beziehungen oder Liebesbeziehungen waren anwesend.
- ☐ Die Situation inkludierte Reize, die sexuell ausgelegt werden konnten.
- ☐ Körperliche Attraktivität war relevant.
- ☐ Personen des anderen Geschlechts waren anwesend.

- ☐ Die Situation war angenehm.
- ☐ Die Situation war scherzhaft.
- ☐ Die Situation war lustig.
- ☐ Die Situation war einfach und eindeutig.
- ☐ Die Situation rief Angst hervor.
- ☐ Die Situation konnte Stress oder ein Trauma mit sich bringen.
- ☐ Die Situation hätte dazu geführt, dass manche Leute angespannt oder aus der Fassung gebracht worden wären.
- ☐ Die Situation brachte Frustration mit sich.
- ☐ Es war möglich, dass ich jemanden täusche.
- ☐ Eine Person oder eine Aktivität hätte untergraben oder sabotiert werden können.
- ☐ Eine Situation hätte Gefühle der Feindseligkeit verursachen können.
- ☐ Jemand hätte in einer Situation hinterlistig sein können.
- ☐ Soziale Interaktion war möglich.
- ☐ Enge persönliche Beziehungen waren anwesend oder konnten dadurch entwickelt werden.
- ☐ Das Verhalten präsentierte eine breite Palette von zwischenmenschlichen Signalen.
- ☐ Eine beruhigende Person war anwesend.

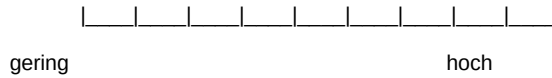
Wie ist Ihr derzeitiger Gemütszustand?

	Trifft ganz und gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
1. Im Moment bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐	☐	☐	☐
2. Im Moment denke ich, dass ich gar nichts tauge.	☐	☐	☐	☐
3. Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	☐	☐	☐	☐
4. Im Moment kann ich vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	☐	☐	☐	☐
5. Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich im Moment stolz sein kann.	☐	☐	☐	☐
6. Ich fühle mich im Moment richtig nutzlos.	☐	☐	☐	☐
7. Ich halte mich im Moment für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	☐	☐	☐	☐
8. Ich wünschte, ich könnte im Moment vor mir selbst mehr Achtung haben.	☐	☐	☐	☐
9. Im Moment neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	☐	☐	☐	☐
10. Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	☐	☐	☐	☐

Tag 5 - Freitag

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine geistige Anforderung, also z.B. Denken, Entscheiden, Beobachten dar?

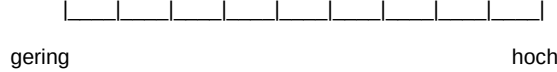
Die Aufgaben waren insgesamt leicht und einfach.



Die Aufgaben waren insgesamt komplex und anspruchsvoll.

In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine körperliche Anforderung, also z.B. Tragen, Heben, Ziehen, Sitzen, Stehen dar?

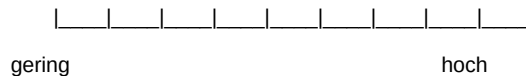
Die Aufgaben waren insgesamt leicht und locker, sie erforderten wenig Kraft und Bewegungsaufwand



Die Aufgaben waren insgesamt schwer und mühsam, sie erforderten viel Kraft und Bewegungsaufwand.

Welchen Zeitdruck empfinden Sie aufgrund der Geschwindigkeitsanforderung, die die Aufgaben stellen?

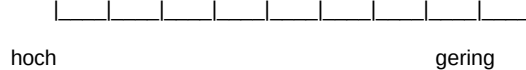
Bei der Arbeit konnte ich langsam und gemütlich handeln.



Bei der Arbeit musste ich schnell und rasant handeln.

Wie zufrieden sind Sie mit dem Grad der Aufgabenerfüllung, den Sie erreicht haben?

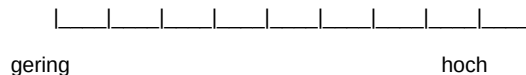
Ich habe die Aufgabe sehr gut erfüllt.



Ich habe die Aufgaben nicht erfüllt.

Wie sehr mussten Sie sich insgesamt anstrengen(körperlich, geistig) um diese Aufgabe zu bewältigen?

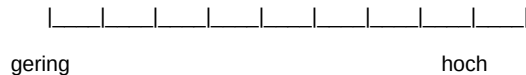
Die Aufgaben erforderten überhaupt keine Anstrengung.



Die Aufgaben erforderten sehr hohe Anstrengung.

In welchem Ausmaß fühlten Sie sich bei der Erfüllung der Aufgaben unzufrieden?

Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben entspannt, erfüllt, befriedigt, dankbar.



Ich fühlte mich bei den heutigen Aufgaben unsicher, entmutigt, gestresst, verärgert.

Wie oft nutzten Sie heute die Gelegenheit und tratschten mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
nie sehr oft

Wie erlebten Sie heute den Tratsch mit den KollegInnen?

1 2 3 4 5
sehr negativ sehr positiv

Heute habe ich mit den Kollegen und Kolleginnen getratscht, um ... (Mehrfach-Nennungen möglich)

- ☐an einer Unterhaltung teilzunehmen.
- ☐meine Meinung über eine bestimmte Person zu überprüfen.
- ☐negative Dinge über eine bestimmte Person erzählen zu können.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin, das gleiche von einer bestimmten Person denkt, wie ich.
- ☐den Kollegen/die Kollegin vor einer bestimmten Person zu schützen.
- ☐jemanden an meinem Frust teilhaben zu lassen.
- ☐eine angenehme Zeit mit einem Kollegen/einer Kollegin zu haben.
- ☐den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können.

- ☐meine Gedanken über eine bestimmte Person, mit denen eines Kollegen/einer Kollegin zu vergleichen.
- ☐jemanden an meiner Freude teilhaben zu lassen.
- ☐zu vermeiden, dass der Kollege/die Kollegin von einer bestimmten Person ausgenutzt wird.
- ☐herauszufinden, ob meine Gedanken über eine bestimmte Person korrekt sind.
- ☐über die negativen Eigenschaften einer bestimmten Person zu diskutieren.
- ☐mich zu amüsieren.
- ☐zu erkennen, ob der Kollege/die Kollegin die gleichen Ansichten mit mir teilt.
- ☐mich abzureagieren.
- ☐festzustellen ob das Bild das ich von einer bestimmten Person habe, korrekt ist.
- ☐eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken.
- ☐zu erfahren, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich hat.
- ☐Spaß mit dem Kollegen/der Kollegin zu haben.
- ☐meine Emotionen auszugleichen.
- ☐herauszufinden, ob der Kollege/die Kollegin mit mir übereinstimmt.
- ☐gemeinsam mit dem Kollegen/der Kollegin Zeit tot zu schlagen.
- ☐das Bild, das ein Kollege/eine Kollegin von einer bestimmten Person hat, negativ zu beeinflussen.
- ☐den Kollegen/ die Kollegin vor dem Verhalten einer bestimmten Person zu warnen.
- ☐meine Emotionen klarer wahrzunehmen.
- ☐festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich über eine bestimmte Person hat.

In welchen Situationen haben Sie heute getratscht? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Der Job musste gemacht werden.
- ☐ Jemand hat sich darauf verlassen, dass ich etwas mache.
- ☐ Weniger wichtige Details waren wichtig.
- ☐ Aufgabenorientiertes Denken war gefordert.
- ☐ Die Situation enthielt intellektuelle oder kognitive Anreize.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit geistige Leistungsfähigkeit zu demonstrieren.
- ☐ Die Situation bot die Möglichkeit ungewöhnliche Ideen oder Sichtweisen auszudrücken.
- ☐ Die Situation rief Werte hervor, die den Lebensstil oder Politik betrafen.
- ☐ Ich wurde kritisiert.
- ☐ Ich wurde einer Sache beschuldigt.
- ☐ Ich wurde bedroht.
- ☐ Ich wurde dominiert oder herumkommandiert.
- ☐ Potentielle Partnerinnen oder Partner für sexuelle Beziehungen oder Liebesbeziehungen waren anwesend.
- ☐ Die Situation inkludierte Reize, die sexuell ausgelegt werden konnten.
- ☐ Körperliche Attraktivität war relevant.
- ☐ Personen des anderen Geschlechts waren anwesend.

- ☐ Die Situation war angenehm.
- ☐ Die Situation war scherzhaft.
- ☐ Die Situation war lustig.
- ☐ Die Situation war einfach und eindeutig.
- ☐ Die Situation rief Angst hervor.
- ☐ Die Situation konnte Stress oder ein Trauma mit sich bringen.
- ☐ Die Situation hätte dazu geführt, dass manche Leute angespannt oder aus der Fassung gebracht worden wären.
- ☐ Die Situation brachte Frustration mit sich.
- ☐ Es war möglich, dass ich jemanden täusche.
- ☐ Eine Person oder eine Aktivität hätte untergraben oder sabotiert werden können.
- ☐ Eine Situation hätte Gefühle der Feindseligkeit verursachen können.
- ☐ Jemand hätte in einer Situation hinterlistig sein können.
- ☐ Soziale Interaktion war möglich.
- ☐ Enge persönliche Beziehungen waren anwesend oder konnten dadurch entwickelt werden.
- ☐ Das Verhalten präsentierte eine breite Palette von zwischenmenschlichen Signalen.
- ☐ Eine beruhigende Person war anwesend.

Wie ist Ihr derzeitiger Gemütszustand?

	Trifft ganz und gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
1. Im Moment bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐	☐	☐	☐
2. Im Moment denke ich, dass ich gar nichts taue.	☐	☐	☐	☐
3. Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	☐	☐	☐	☐
4. Im Moment kann ich vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	☐	☐	☐	☐
5. Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich im Moment stolz sein kann.	☐	☐	☐	☐
6. Ich fühle mich im Moment richtig nutzlos.	☐	☐	☐	☐
7. Ich halte mich im Moment für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	☐	☐	☐	☐
8. Ich wünschte, ich könnte im Moment vor mir selbst mehr Achtung haben.	☐	☐	☐	☐
9. Im Moment neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	☐	☐	☐	☐
10. Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	☐	☐	☐	☐

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

14.2. Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Vanessa Litzinger
Staatsbürgerschaft: Österreich

Schulbildung

1999-2003 Volksschule
2003-2011 Gymnasium (Matura 06/2011)

Ausbildung

Oktober 2011-Februar 2012 Universität Wien (Lehramt Französisch und Mathematik)
Seit März 2012 Universität Wien (Lehramt Französisch und Psychologie/Philosophie)
Herbst 2015 voraussichtliche Diplomprüfung

Besondere Kenntnisse

ECDL Führerschein
Führerschein A und B

Bisherige Ferialjobs

Juli 2010 bei CSC
Juli 2011 bei CSC
November/Dezember 2011 Wiener Christkindl
November/Dezember 2012 } Christkindlwerkstatt
November/Dezember 2013 }
November/Dezember 2014 } bei Kreitner und Partner