



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT / DIPLOMA THESIS

Titel der Diplomarbeit / Title of the Diploma Thesis

„Tratsch in Unternehmen

—

Gibt es situationssensitives Tratschverhalten?“

verfasst von / submitted by

Katharina Hofstetter

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Magistra der Philosophie (Mag. phil)

Wien, 2016 / Vienna, 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

A 190 299 344

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Lehramtsstudium  
UF Psychologie und Philosophie UF Englisch

Betreut von / Supervisor:

Mag. Dr. Andreas Olbrich-Baumann







## Zusammenfassung

Die vorliegende Diplomarbeit hat sich das Ziel gesetzt, die Auswirkung einer Situation auf Tratsch in Unternehmen zu untersuchen. Im Zentrum steht die Forschungsfrage, ob verschiedene Situationen ein unterschiedliches Tratschverhalten auslösen können. Um eine Beantwortung dieser Fragestellung gewährleisten zu können, wurde in branchenverschiedenen Organisationen eine fünftägige Studie durchgeführt. Dabei wurde erstmals im Zusammenhang mit dem Phänomen des Tratschs die „Situational Eight Diamonds“ Taxonomie von Rauthmann et al. (2014) angewendet, welche es ermöglicht spezifische Situationen vergleichbar zu untersuchen. Das Datenmaterial wurde mittels eines Fragenkatalogs, der sich aus einem allgemeinen Fragebogen sowie einer Tagebuchstudie zusammengesetzt hat, erhoben. Dabei umfasste die Stichprobe 97 Versuchspersonen mit verschiedenen Bildungskarrieren, unterschiedlichen Geschlechts und diversen Alters. Die erhobenen Daten wurden unter Zuhilfenahme der Analysesoftware SPSS dokumentiert und analysiert.

Im Rahmen der Untersuchung konnte ein Geschlechtsunterschied in der Variabilität der Tratschhäufigkeit verzeichnet werden und erfasst werden, dass sich das Geschlecht der Führungskraft signifikant auf das Tratschverhalten der Angestellten auswirkt. Die wichtigsten Prädiktorvariablen für die Häufigkeit des Tratschs stellten die Variable Positivsituationen sowie das Geschlecht der Testpersonen dar. Zudem konnte herausgefunden werden, dass der Tratsch in allgemein positiven Situationen öfter und konstanter gepflegt wurde, als in generell negativen Situationen. Die durchgeführte Studie lieferte folglich Evidenz für situationssensitives Tratschverhalten und somit Unterstützung für die bearbeitete Forschungsfrage. Demnach wird durch die Untersuchung nahe gelegt, dass das Tratschverhalten in Unternehmen maßgeblich von spezifischen Situationen und weniger von den individuellen Persönlichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt ist.



## **Abstract**

Despite the extensive research on the origin and functions of gossip within the scope of social psychology, very little empirical work has so far been done concerning the situations in which people gossip. To remedy this issue, the present diploma thesis examines the impact of situations on gossip within companies. Particularly, the aim of this study was to investigate whether different situations influence gossip behavior. In order to provide an adequate answer to this question, a five-day study was conducted in companies from various industries. Data was collected by means of a questionnaire together with a five-day diary study. The sample included a total of 97 experimental subjects of various educational backgrounds, different sexes and ages. Thereby Rauthmann et al.'s (2014) "Situational Eight Diamonds" taxonomy, which allows a comparative analysis of specific situations, was for the first time used in the context of gossip research.

Within the framework of this thesis, it is shown that there are gender differences in the variability of gossip frequency. In addition, the study revealed that the manager's gender has a significant impact on employees' gossip behavior. The most important variables in predicting the frequency of gossip are the variable positive situations and the experimental subjects' gender. Moreover, it is ascertained that the study participants gossiped more frequently and more consistently in positive situations than in negative situations. The study accordingly provides evidence for situation-sensitive gossip behavior. Consequently, it can be concluded that gossip behavior within companies is highly dependent on specific situations, and to a lesser extent influenced by employee's individual personality traits.



## **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 2016

Katharina Hofstetter



## **Danksagung**

Ich möchte mich an dieser Stelle bei all jenen bedanken, die mir während meiner Studienzeit und der Anfertigung meiner Diplomarbeit stets mit Rat und Tat zur Seite gestanden sind.

Vorrangig gilt mein Dank meinen Eltern, Elisabeth und Peter Hofstetter, welche in jeglicher Hinsicht die Grundsteine für meinen Weg gelegt haben. Sie haben nicht nur durch ihre Hilfestellung mein Studium getragen, sondern mich zudem immer mit einem offenen Ohr durch diesen Lebensabschnitt begleitet. Ich danke euch von ganzem Herzen.

Im Besonderen danke ich meinem Partner Michael, der mir in dieser Zeit eine unersetzbare seelische Stütze gewesen ist. Sein Rückhalt und seine kontinuierliche Motivation haben einen maßgeblichen Beitrag zur Vollendung dieser Arbeit beigetragen. Vielen Dank für deine Geduld und Liebe.

Des Weiteren gebührt mein Dank meinem Diplomarbeitsbetreuer Mag. Dr. Andreas Olbrich-Baumann. Dankeschön für deine wertvolle Unterstützung sowie die Zeit, die du in meine Arbeit investiert hast.

Nicht zuletzt möchte ich allen Personen, die sich dazu bereit erklärt haben, an meiner Studie teilzunehmen, Dank sagen. Ohne ihre Kooperation wäre die Realisierung meiner Forschungsarbeit nicht möglich gewesen.



# Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG.....	1
2. THEORETISCHER HINTERGRUND.....	3
2.1 Sozialer Dialog am Arbeitsplatz.....	3
2.2 Tratsch im Kontext von Unternehmen.....	9
2.3 Geschlechtsunterschiede im Tratschverhalten.....	13
2.4 Konstellationen des Tratschs in Unternehmen.....	15
2.5 Objekte des Tratschs in Unternehmen .....	18
2.5.1 Die/Der Vorgesetzte als Objekt des Tratschs .....	21
2.6 Funktionen des Tratschs am Arbeitsplatz.....	22
2.6.1 Einflussgewinn.....	23
2.6.2 Erhaltung von Gruppennormen.....	24
2.6.3 Beziehungspflege & Freundschaft.....	25
2.6.4 Informationsbeschaffung .....	25
2.6.5 Unterhaltung & intellektuelle Stimulation .....	26
2.6.6 Emotionsregulation .....	27
2.7 Psychologische Situationen als Einflussgrößen des Tratschs?.....	27
2.7.1 Klassifizierung von Situationen.....	28
3. EMPIRISCHE STUDIE.....	33
3.1 Hypothesen.....	33
3.2 Forschungsmethode .....	34
3.2.1 Deskriptive Variablen .....	34
3.2.2 Fragebögen.....	35
3.2.3 Tagebuch .....	37

3.3	<i>Studiendurchführung</i>	41
3.3.1	<i>Stichprobe</i>	41
3.4	<i>Ergebnisse</i>	44
3.4.1	<i>Ergebnisse Tratsch</i>	44
3.4.2	<i>Ergebnisse Selbstwert</i>	55
3.4.3	<i>Ergebnisse Arbeitsanforderung</i>	58
3.4.4	<i>Korrelationen</i>	62
3.4.5	<i>Regressionsanalyse</i>	68
4.	DISKUSSION	70
	LITERATURVERZEICHNIS	79
	ANHANG	87

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Sozialer Dialog am Arbeitsplatz (nach Cressey, Totterdill & Exton, 2013, S. 225; Übers. d. Verf.).....	4
Abbildung 2: Formen des sozialen Dialogs (nach Cressey, Totterdill & Exton, 2013, S. 227; Übers. d. Verf.).....	5
Abbildung 3: Tratschkonstellationen (nach Wittek & Wielers, 1998, S. 193) .....	16
Abbildung 4: Konstellation bei Tratsch über die/den Vorgesetzte/n (nach Ellwardt, Wittek & Wielers, 2012, S. 524; Übers. d. Verf.) .....	21
Abbildung 5: NASA-TLX: Items 1-5 (nach Hart, 2006, S. 908; Übers. d. Verf.) .....	38
Abbildung 6: NASA-TLX: Item 6 (nach Hart, 2006, S. 908; Übers. d. Verf.) .....	39
Abbildung 7: Häufigkeit des Tratschs in negativen und positiven Situationen .....	47
Abbildung 8: Häufigkeit des Tratschs in unterschiedlichen Situationen .....	49
Abbildung 9: Häufigkeit des Tratschs bei weiblicher/männlicher Führungskraft .....	50
Abbildung 10: Bewertung des Tratschs in negativen und positiven Situationen.....	52
Abbildung 11: Bewertung des Tratschs in unterschiedlichen Situationen.....	53
Abbildung 12: Selbstwert in negativen und positiven Situationen .....	55
Abbildung 13: Selbstwert in unterschiedlichen Situationen .....	56
Abbildung 14: Erlebte Arbeitsanforderung in negativen und positiven Situationen .....	58
Abbildung 15: Erlebte Arbeitsanforderung in unterschiedlichen Situationen .....	60
Abbildung 16: Modell der Regressionsanalyse.....	68

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gründe für den Tratsch .....	46
Tabelle 2: Tests der Innersubjekteffekte (Häufigkeit des Tratschs).....	50
Tabelle 3: Tests der Zwischensubjekteffekte (Häufigkeit des Tratschs) .....	51
Tabelle 4: Tests der Innersubjekteffekte (Bewertung des Tratschs) .....	54
Tabelle 5: Tests der Zwischensubjekteffekte (Bewertung des Tratschs).....	54
Tabelle 6: Tests der Innersubjekteffekte (Selbstwert).....	57
Tabelle 7: Tests der Zwischensubjekteffekte (Selbstwert) .....	57
Tabelle 8: Tests der Innersubjekteffekte (Erlebte Arbeitsanforderung).....	61
Tabelle 9: Tests der Zwischensubjekteffekte (Erlebte Arbeitsanforderung) .....	61
Tabelle 10: Korrelationen (Unabhängige Variablen/Selbstwert).....	65
Tabelle 11: Korrelationen (Unabhängige Variablen/Bewertung des Tratschs/Häufigkeit des Tratschs).....	66
Tabelle 12: Korrelationen (Erlebte Arbeitsanforderung/Häufigkeit des Tratschs) .....	67
Tabelle 13: Regressionskoeffizienten.....	69





# 1. EINLEITUNG

Tratsch ist ein Phänomen, das weltumspannend jedem Menschen bekannt ist. Sozialpsychologen zufolge, ist er ein omnipräsentes soziales Geschehen, welches 65-90 % der Redezeit einnimmt (Beersma & van Kleef, 2012, S. 2640). Demnach ist es selbsterklärend, dass auch Angestellte in Unternehmen den Tratsch pflegen und jener folglich für die Harmonie einer Organisation von großer Wichtigkeit ist. Vor dem Hintergrund der umfassenden Praktizierung und der daraus resultierenden Bedeutung dieser Form der Kommunikation ist es überraschend, dass jene in einem organisationsbezogenen Kontext noch nicht hinreichend untersucht wurde. Besonders in welchen Situationen getratscht wird und welche Auswirkungen diese auf das Tratschverhalten haben, ist ein vielschichtiges Themenfeld und bisher noch nicht bearbeitet worden. Um diesem noch sehr jungen Forschungsgebiet die verdiente Aufmerksamkeit zukommen zu lassen, widmet sich die vorliegende Diplomarbeit dem Tratsch im Arbeitsalltag, wobei es das Hauptziel dieser Arbeit ist, der Frage nachzugehen, ob verschiedene Situationen in Unternehmen ein unterschiedliches Tratschverhalten auslösen können.

Zur angemessenen Bearbeitung dieser Thematik gliedert sich die Diplomarbeit in einen theoretischen sowie einen empirischen Teil. Die Literaturstudie, welche das Fundament für die empirische Untersuchung legt, widmet sich in Kapitel 2.1 zunächst allgemein dem sozialen Dialog am Arbeitsplatz, um sich anschließend intensiv mit Tratsch im Kontext von Unternehmen auseinanderzusetzen (Kap. 2.2). In diesem Zusammenhang wird des Weiteren auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Tratschverhalten eingegangen und im Zuge dessen hinterfragt, ob der gegenwärtige Stand der Forschung vorherrschende Stereotype nährt (Kap. 2.3). In den beiden nachfolgenden Kapiteln wird ein Blick auf mögliche Konstellationen des Tratschs in Unternehmen geworfen (Kap. 2.4), um die Einbettung dieser Art der informellen Kommunikation in Organisationen zu veranschaulichen, sowie erläutert, wie jemand zum Objekt negativen oder positiven Tratschs werden kann, wobei in diesem Rahmen unter anderem der Tratsch über die Führungskraft thematisiert wird (Kap. 2.5). Darüber hinaus werden im Anschluss die Motive hinter dem Tratsch am Arbeitsplatz, deren Differenzierung von besonderer

Wichtigkeit für Organisationen ist, vorgestellt (2.6), bevor sich die Arbeit im letzten Kapitel des theoretischen Abschnitts näher mit Situationen als vermeintlicher Einflussgröße des Tratschs auseinandersetzt, wobei hier im Besonderen auf die Klassifizierung sowie die Messung von psychologischen Situationen eingegangen wird (2.7).

Um in weiterer Folge eine Beantwortung der Forschungsfrage gewährleisten zu können, werden im empirischen Teil (Kap. 3), basierend auf den Hypothesen, auf welchen die Arbeit beruht und die zu Beginn des Kapitels dargelegt werden (Kap. 3.1), die Forschungsmethode (Kap. 3.2) sowie die Studiendurchführung erläutert (Kap. 3.3). Darauf folgend werden in Kapitel 3.4 die Ergebnisse der Datenerhebung ausgewertet und analysiert.

Mit Rückbezug auf die Theorie werden die Ergebnisse im Schlussteil der Diplomarbeit zusammenfassend dargestellt und in Hinsicht auf die bearbeitete Forschungsfrage kritisch beurteilt (Kap. 4).

## 2. THEORETISCHER HINTERGRUND

In den nun folgenden sieben Unterkapiteln werden der theoretische Hintergrund, auf welchem die empirische Studie beruht, sowie der aktuelle Forschungsstand bezüglich der zu untersuchenden Thematik im Detail dargelegt.

### 2.1 Sozialer Dialog am Arbeitsplatz

Mit ihrem Buch „Productive Reflection at Work“ (2006) lenkten Boud, Cressey und Docherty erstmals den Fokus auf den sozialen und kollektiven Aspekt der Reflexion am Arbeitsplatz. Gemäß den Autoren ist der gemeinsame Austausch der Mitarbeiter eines Unternehmens, in und über die Arbeit, ein essentielles Element des Lernens sowie der Veränderung:

The main influence on learning and change is our experience of the world and how we construe it. For work, our experience of it is the dominating feature. Reflection is a key human mechanism in understanding our experience and drawing lessons from it. (Boud, Cressey & Docherty, 2006, S. 3)

Demnach ist die kollektive Reflexion über Erfahrungen, die am Arbeitsplatz gemacht werden, ein integraler Bestandteil guter Arbeit und der Schlüssel zu einem zufriedenen Arbeitsleben:

Reflection is seen as an integral component of work, a necessary element in evaluation, sense-making, learning and decision-making processes in the workplace. It is through a focus on reflection [...] that the needs of production can be reconciled with the needs of employees to have satisfying engagement with their work. (Boud, Cressey & Docherty, 2006, S. 6)

Auch Cressey, Totterdill und Exton, welche sich in ihrem Artikel „Workplace Social Dialogue as a Form of ‘Productive Reflection’“ mit dem Nutzen und Einfluss von sozialem Dialog auf Unternehmen befassen, stellten fest, dass eine systemische Eingliederung von Möglichkeiten zur „produktiven Reflexion“ in Organisationen wesentlich für Prozesse der gemeinsamen Problemlösung, Verbesserung und Innovation sind (2013, S. 221f).

Die nachstehende Grafik zeigt (Abb. 1), wie „produktive Reflexion“ eingebettet sein kann, wenn sozialer Dialog am Arbeitsplatz als Brücke des Wissensaustauschs zwischen verschiedenen Ebenen eines Unternehmens fungiert (Cressey, Totterdill & Exton, 2013, S. 224).

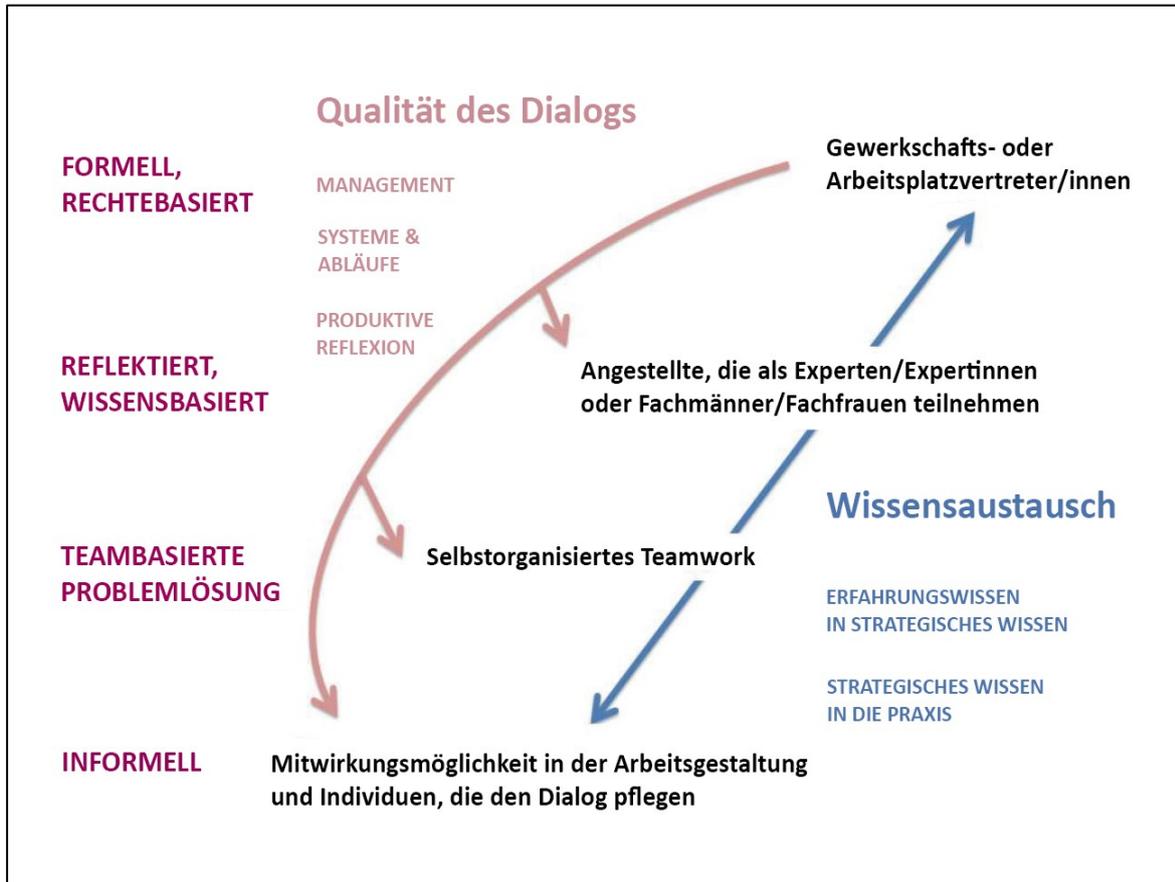


Abbildung 1: Sozialer Dialog am Arbeitsplatz (nach Cressey, Totterdill & Exton, 2013, S. 225; Übers. d. Verf.)

Im Rahmen von „produktiver Reflexion“ findet Wissensweitergabe über formelle sowie informelle Kanäle statt, wobei Ressourcen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form von „Erfahrungswissen“ und Kreativität, gegen das Wissen über und den Einfluss auf strategische Entscheidungsfindungen des Unternehmens getauscht werden. Dieser Transfer resultiert in einer Win-win-Situation, sowohl für die Angestellten einer Organisation, als auch das Unternehmen selbst (Cressey, Totterdill & Exton, 2013, S. 224). Der Arbeitnehmerschaft ist es möglich ihre Kompetenzen sowie ihr kreatives Potential in vollem Umfang zu nutzen, wodurch eine Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens herbeigeführt wird. Im Gegenzug fungiert das implizite, menschengebundene Wissen, das nur mittels sozialer Interaktion weitergegeben

werden kann, als eine gemeinsam nutzbare Quelle der Innovation, welche die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigert (Totterdill, Dhondt & Milsome, 2002, S. 12). Jenes implizite oder stille Wissen, auch „Erfahrungswissen“ genannt, welchem in diesem Kontext essentielle Bedeutung zukommt, ist nur schwer auszudrücken und wird demnach in der Literatur vage als Wissen, welches etwa in praktischem Können steckt und stark mit subjektiven Erkenntnissen, Intuition und persönlichen Emotionen verbunden ist, umschrieben. Es umfasst zwei Dimensionen, nämlich die technische Dimension, welche die Art von persönlichen Fähigkeiten oder Geschick umfasst, die gemeinhin als „Know-how“ bezeichnet wird, sowie die kognitive Dimension, welche aus jenen Überzeugungen, Idealen, Werten und Schemata besteht, die in einem Individuum tief verwurzelt sind und meist als gegeben angesehen werden (Nonaka & Konno, 1998, S. 42).

Abhängig von der Organisation eines Unternehmens sind unterschiedliche Formen des sozialen Dialogs möglich. In Abbildung 2 wird die Beziehung zwischen formellen und informellen Strukturen auf strategischer und aufgabenbasierter Ebene zusammengefasst (Cressey, Totterdill & Exton, 2013, S. 226f).

		<b>Strategische Entscheidungen</b>			
		1	2		
		Klare Regeln	Ad hoc Kommunikation		
		Konkrete Ergebnisse	Informelle Routen		
		Begrenzte Bereiche	Spontane Formen		
<b>Formell</b>		3	4		<b>Informell</b>
		Direkte Diskussionsforen	Aktiver Einbringungsprozess		
		Qualitätszirkel	Schwer messbar		
		Definierte Bereiche	Unkonkret		
		Klare Ziele	Lose definiert		
		<b>Aufgabenbasierte Entscheidungen</b>			

Abbildung 2: Formen des sozialen Dialogs (nach Cressey, Totterdill & Exton, 2013, S. 227; Übers. d. Verf.)

Die formellen strategischen Manifestationen, gezeigt in Spalte 1, korrespondieren mit der, mit Rechten verbundenen, Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Dialogprozess. Arbeitnehmer haben jedoch auch die Möglichkeit andere weniger strukturierte, informelle Ansätze zu verfolgen, um das implizite Wissen und die Kreativität ihrer Angestellten für strategische Entscheidungsfindungen nutzbar zu machen (s. Sp. 2). Gleichermaßen bestehen formelle Ansätze für aufgabenbasierte Entscheidungen, wie etwa Qualitätszirkel, die zur kontinuierlichen Verbesserung des Unternehmens beitragen (s. Sp. 3). Spalte 4 veranschaulicht die Wichtigkeit informeller Prozesse auf aufgabenbasierter Ebene. Für Führungskräfte besteht die Herausforderung in diesem Zusammenhang darin, die idealen Formen des sozialen Dialogs zu identifizieren und zum Wissensaustausch zu nutzen (Cressey, Totterdill & Exton, 2013, S. 226).

Wie vorangehend aufgezeigt, legen Cressey, Totterdill und Exton (2013) dar, wie sich verschiedene Arten des sozialen Dialogs, auf unterschiedliche Weise, gegenseitig stärkend verbinden können, weisen jedoch auf die Notwendigkeit weiterer Forschung in diesem Bereich hin, um die am Arbeitsplatz auftretenden Prozesse und Strukturen aufzudecken, in welche sozialer Dialog und produktive Reflexion eingebunden sind (ebd., S. 227f, 240f). Hier wird vor allem die Bedeutsamkeit der informellen Kommunikation unterstrichen (ebd., vgl. S. 209f, 214f, 227, 240), da diese Art des Wissenstransfers Führungskräften einen zusätzlichen Kanal eröffnet, über welchen äußerst bedeutsame Informationen für das Unternehmen gesammelt werden können (ebd., S. 225f).

In diesem Kontext wird angeführt, dass das physische Design des Arbeitsplatzes und dessen unterstützende Rolle bei der Interaktion zwischen den Mitgliedern eines Unternehmens oft nicht hinreichend erfasst werden (ebd., S. 223). Laut Kirchler sind unmittelbare und direkte Kommunikationsmöglichkeiten und die damit verbundene räumliche Nähe essentiell für die Bildung informeller Gruppen (2011, S. 537). Auch Cressey, Totterdill und Exton unterstreichen die Bedeutung der Gestaltung von Handlungsorten, an welchen reflektierender Dialog als Teil der täglichen Arbeitsroutine stattfinden kann (2013, S. 224). Ebenso zeigen Waber, Magnolfi und Lindsay, in ihrem Artikel „Workspace that move people“ (2014), auf, wie groß der Einfluss ist, den Arbeitsplatzdesign mit sich bringt. Im Zuge dessen führen sie an, dass etwa das

Unternehmen Google seinen neuen Campus darauf ausgerichtet hat möglichst viele zufällige Begegnungen im Laufe des Arbeitstages zu initiieren, die Firma Facebook den Versuch wagt tausende ihrer Angestellten in einem einzigen Raum unterzubringen, Yahoo bekanntermaßen die Privilegien ihrer Mitarbeiterschaft in Bezug auf das mobile Arbeiten widerrufen hat und der Konzern Samsung seinen amerikanischen Hauptsitz entgegen seiner traditionell hierarchischen Struktur plant. So sollen diese Maßnahmen dazu dienen Angestellte aus unterschiedlichen Firmenbereichen zusammenzubringen, um kreative Ideen sowie gemeinsame Problemlösungen und Entscheidungsfindungen anzufachen. Diese Ansätze beruhen aber nicht lediglich auf reinen Annahmen, sondern sind wissenschaftlich begründet, da belegt werden konnte, dass Face-to-Face Kommunikation die wichtigste Aktivität innerhalb von Büroräumlichkeiten darstellt (Pentland, 2012; Waber, Magnolfi & Lindsay, 2014). Dabei wurde festgestellt, dass Zufallsbegegnungen und ungeplante Interaktionen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Arbeitsleistung deutlich steigern. Demnach ist es essentiell Arbeitsbereiche als strategisches Instrument des Wachstums und der Innovation wahrzunehmen (Waber, Magnolfi & Lindsay, 2014). So sehen Waber et al. die Arbeitsplätze der Zukunft als hochgradig vernetzte, gemeinsam genutzte Mehrzweckräume, welche buchstäblich Grenzen sprengen, um Produktivität und Leistungen voranzutreiben. In diesem Zusammenhang werden Designmerkmale, wie etwa „hot desking“, d.h. keine zugewiesenen Sitzplätze, Räumlichkeiten, die problemlos entsprechend verschiedener Aufgaben umgestaltet werden können sowie allgemein zugängliche Außenbereiche und Cafés, als Beispiele einer innovativen Arbeitsplatzgestaltung genannt, die ein Aufeinandertreffen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleistet (Waber, Magnolfi & Lindsay, 2014). Diesbezüglich hebt Waber insbesondere das gemeinsame Einnehmen von Mahlzeiten hervor, welches das Gemeinschaftsgefühl und das Vertrauen innerhalb einer Organisation sowie die Identifikation mit dem jeweiligen Unternehmen stärkt (Waber; zitiert nach Lacina, 2013). Auch Cressey, Totterdill und Exton sind derselben Auffassung und betonen, dass es von großer Bedeutung ist, neben formellen Konferenzzimmern ebenso „free areas“ zu schaffen, in welchen gemeinschaftlich Kaffe- oder Mittagspausen abgehalten werden können. In Ergänzung zu den räumlichen Angeboten zur Essenseinnahme, schlagen auch sie vor, sofern die Möglichkeiten dazu bestehen, andere Settings, an welchen sich

Angestellte im Kollegenkreis zusammenfinden können und etwa Zugang zu einem Whiteboard erhalten, um informelle Gruppendiskussionen, sogenannte „buzz sessions“, abhalten zu können, ins Leben zu rufen (2013, S. 223). Zudem führen Stryker und Santoro in Bezug auf die Arbeitsraumgestaltung an, dass auch die Sichtbarkeit des Arbeitsplatzes einer Person, ein entscheidendes Kriterium für die persönliche Kommunikation darstellt (2012, S. 55). Demnach sollten Arbeitsbereiche einsehbar sein und an hochfrequentierte Verbindungswege angrenzen. Darüber hinaus haben die Forscher herausgefunden, dass die Kommunikation signifikant durch die Dichte der Anzahl an Personen in einem Arbeitsbereich gefördert wird. Zweifellos können nicht alle Arbeitsplätze entlang eines Hauptkorridors gelegen sein oder sich an anderen gut einsehbaren Punkten befinden, dennoch können offene Arbeitsbereiche mit niedrigen Trennwänden dazu beitragen die Nachteile abgelegener Plätze auszugleichen, da sie ebenfalls die Face-to-Face Kommunikation begünstigen (ebd., S. 55f).

In diesem Kontext legt auch Fricke, anhand eines Projekts, welches bereits in den Siebzigerjahren durchgeführt wurde, dar, wie bedeutsam es ist, die Angestellten einer Organisation dazu zu bewegen die „Kultur des Schweigens“ zu verlassen und demokratische Anteilnahme am Firmengeschehen zu forcieren, indem Situationen kreiert werden, die den Stimmen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens Gehör verschaffen und ihnen die Chance zur Einbettung ihrer Ideen bieten (2011, S. 141). Dem Sozialwissenschaftler zufolge, ist die Erschaffung eines Umfelds, das von der Hierarchie und dem Machtgefüge einer Organisation losgelöst ist, von besonderer Wichtigkeit für die gelungene Reflexion sowie die Kommunikation in Unternehmen (ebd., S. 139). Dialog, welcher durch gegenseitigen Respekt und Zuhören charakterisiert ist, kann sich nicht innerhalb der Machtstrukturen und der Rangordnung einer Firma unter den „normalen“ Stressbedingungen am Arbeitsplatz entwickeln (ebd., S. 152). So bleiben Situationen am Arbeitsplatz oft durch Lärm, Isolation und Stress „sprachlos“. Deshalb sollte versucht werden den Lautstärkepegel in Arbeitsräumen gering zu halten, das Arbeitspensum der Mitarbeiterschaft, falls dies eine Notwendigkeit darstellt, zu reduzieren, sowie Räumlichkeiten zu schaffen, die völlig vom Arbeitslärm isoliert sind (ebd., S. 155).

Nonaka und Konno nennen diese Orte des Dialogs und des gemeinsamen Lernens „ba“, und beschreiben sie als den Rahmen, in welchem Wissen ausgetauscht, kreiert und eingesetzt wird (1998, S. 40f). Das Konzept von „ba“ umfasst aber nicht nur die physischen Arbeitsräumlichkeiten einer Firma, sondern verbindet jene mit dem virtuellen (z.B. Webkonferenzen), sowie dem mentalen Raum (z.B. gemeinsame Erfahrungen, Ideen) eines Unternehmens. In ihnen nimmt sich das Individuum als Teil eines Umfelds wahr, das von ihr oder ihm abhängig ist. So stellt „ba“ die Plattform der Wissensressourcen einer Organisation da (ebd.).

## **2.2 Tratsch im Kontext von Unternehmen**

Wie im vorhergehenden Kapitel dargelegt wurde, bildet informeller Informationsaustausch einen unerlässlichen Teil des sozialen Dialogs am Arbeitsplatz. Tratsch stellt eine spezielle Form der informellen Unternehmenskommunikation dar (Michelson, van Iterson & Waddington, 2010, S. 371), welche die Übermittlung von Meinungen, Einstellungen, Vorstellungen und Emotionen gegenüber dem Arbeitsleben und einer Organisation ermöglicht (ebd. S. 373).

Gemäß Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca und Ellwardt herrscht keine vollkommene Einigkeit hinsichtlich einer allgemeingültigen Definition von Tratsch, dennoch gibt es eine übereinstimmende Auffassung in Bezug auf ein Minimum an Kriterien, welche diese Form der informellen Kommunikation ausmachen (2012, S. 53). So muss sozialer Austausch, um als Tratsch zu gelten, ein wertendes oder kritisches Gespräch zwischen mindestens zwei Gesprächsteilnehmern über (eine) weitere, nicht anwesende Person(en), sein (Gilmore, 1978, S. 92; Wittek & Wielers, 1998, S. 189; Foster, 2004, S. 81; Waddington & Michelson, 2007, S. 3; Michelson, van Iterson, Waddington, 2010, S. 378; Grosser et al., 2012, S. 53). Michelson und Mouly führen in diesem Kontext an, dass es sich beim Tratschobjekt nicht immer um ein Individuum oder eine Gruppe handeln muss, sondern sich Tratsch auch um leblose Entitäten oder Ereignisse, wie etwa die Resultate der Renovierung von Büroräumen, oder eine neue Management Initiative, drehen kann (2000, S. 340f). Eine weitere Charakteristik ist, dass jene Art der

Unterhaltung zumeist spontan auftritt und demnach selten geplant ist (Bergmann 1993, S. 39f, Michelson & Mouly, 2004, S. 192). Mit dieser Spontanität hängt auch die Zentrierung des Tratschs um aktuelle Themen zusammen, welche dazu tendieren die gegenwärtigen Belange und Besorgnisse eines Individuums widerzuspiegeln. Dieser Fokus wiederum hilft das Interesse am Tratschgeschehen aufrecht zu erhalten (Michelson & Mouly, 2000, S. 340). Zudem lässt sich festhalten, dass Tratsch typischerweise in einem vertraulichen Kontext stattfindet, und nur mit Freunden oder Bekannten geteilt wird (Suls, 1977, S. 165; Bergmann, 1993, S. 70; Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 203). Das erklärt, warum dem Inhalt des Tratschs, welcher sowohl neutral, positiv als auch negativ sein kann (Grosser et al., 2012, S. 53; Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 193), häufig vorbehaltlos geglaubt wird (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 194). Ferner werden beim Tratsch formale Methoden der Kommunikation außen vor gelassen. Diese Tatsache impliziert, dass ein gewisses Maß an Geheimhaltung und Diskretion mit dem Tratschprozess einhergeht (Michelson & Mouly, 2000, S. 340). Obwohl Tratsch, möglicherweise auch aus diesem Grund, zumeist als unpassend beurteilt wird und daher negativ konnotiert ist (Rosnow & Fine, 1976, S. 85; Kuttler, Parker & La Greca 2002, S. 105; Turner, Mazur, Wendel & Winslow, 2003, S. 129; Dunbar, 2004, S. 100; Michelson, van Iterson, Waddington, 2010, S. 381), ist das individuelle Interesse an der Teilnahme an diesem Geschehen sehr groß (Michelson, van Iterson, Waddington, 2010, S. 381; Beersma & van Kleef, 2012, S. 2667), und dieses Phänomen demnach am Arbeitsplatz allgegenwärtig (Michelson, van Iterson, Waddington, 2010, S. 384). So beteiligt sich etwa 90 % der Belegschaft einer Firma am Tratsch (Grosser et al., 2012, S. 53), wobei jener etwa 70 % der gesprochenen Zeit am Arbeitsplatz ausfüllt und somit den am meisten genutzten Kommunikationskanal innerhalb einer Organisation darstellt (Crampton, Hodge & Mishra, 1998, S. 570).

Die Welt der informellen Unternehmenskommunikation ist ein vertrauliches Paralleluniversum unterhalb der offiziellen Informationsebene einer Organisation, in welches sich Angestellte immer wieder zurückziehen. Dort wird das Geschehene kommentiert und beurteilt, ohne sich an formelle Sprachregelungen halten zu müssen (Karathanos & Auriemmo, 1999, S. 28).

Während Tratsch den Anschein macht, trivial oder harmlos zu sein, ist er doch von großer Wichtigkeit für Unternehmen. Er ist nicht nur eine extrem weitverbreitete Form der Kommunikation, sondern birgt auch eine große Bandbreite organisationsbezogener Vorteile (Michelson & Mouly, 2000, S. 344). Auf Mitarbeiterebene stellt er etwa die Möglichkeit dar, Sachverhalte zu klären, welche durch das formelle Kommunikationssystem einer Firma nicht abgedeckt werden können (Noon & Delbridge, 1993; zitiert nach Farley, Timme & Hart, 2010, S. 361), reduziert die erlebte Frustration, die durch die Beobachtung einer ungerechten und antisozialen Handlung auftritt (Feinberg et al., 2012, S. 1020), oder fungiert als Bewältigungsstrategie um mit stressigen Situationen im Arbeitsalltag umzugehen (Crampton, Hodge & Mishra, 1998, 570; s. a. Kap. 2.6.6). Zudem bietet er ausgegrenzten Personen in Unternehmen die Möglichkeit gehört zu werden und schreibt somit auch ihnen eine gewisse Macht zu. Ogasawara (1998) war es zum Beispiel möglich, zu zeigen, wie japanische Sekretärinnen, durch die Fähigkeit Reputationen zu beeinflussen, einen Einfluss auf ihre männlichen Vorgesetzten ausüben konnten (Michelson, van Iterson & Waddington, 2010, S. 375). Auch im Hinblick auf das Management einer Organisation stellt Tratsch eine Quelle der Macht, basierend auf dem Austausch von Informationen und Unterstützung, dar, welche es Vorgesetzten erlaubt Koalitionen innerhalb des Unternehmens auszuloten, mögliche Widerstände gegenüber neuen Initiativen der Firmenleitung vorherzusehen bzw. abschätzen zu können, oder auch bestehenden Rückhalt für diverse Maßnahmen und Änderungen identifizieren zu können (Michelson, van Iterson & Waddington, 2010, S. 376). In diesem Zusammenhang argumentieren Baumeister, Zhang und Vohs, dass Managerinnen und Manager, welche dem Tratschgeschehen ihres Unternehmens keine Aufmerksamkeit schenken, beträchtlich weniger Macht und Kontrolle haben, als jene die sich diesen Netzwerken aktiv widmen, und demnach ihre Position nicht lange inne haben (2004, S. 115). Weitere Vorteile des Tratschs inkludieren beispielsweise die Möglichkeit einer schnelleren Weitergabe von Informationen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder aber auch das Potential zur Stärkung sozialer Bindungen (Michelson & Mouly, 2000, S. 344).

Forscherinnen und Forscher, die eine evolutionäre Perspektive einnehmen, argumentieren, dass der Tratsch schon in der frühen Menschheit einen durchdringenden

Einfluss hatte, da er durch die Förderung von Zusammenhalt und das Sanktionieren von abweichendem Verhalten, eine essentielle Rolle für den Erhalt sozialer Gruppen gespielt hat (Grosser et al., 2012, S. 53). Gemäß dem britischen Psychologen Dunbar macht Tratsch die menschliche Gesellschaft sogar erst möglich: „(G)ossiping [...] is the core of human social relationships, indeed of society itself“ (2004, S. 100).

Demnach ist Tratsch auch für die organisatorischen Prozesse eines Unternehmens wesentlich (Noon & Delbridge (1993); zitiert nach Michelson, van Iterson & Waddington, 2010, S. 373). Viele organisationsbezogene Ziele können nicht durch, vom Management, formal vorgeschriebenen Beziehungen, welche mit dem Arbeitsfluss einhergehen, bewerkstelligt werden, sondern sind auf informelle Beziehungen angewiesen, die sich natürlich zwischen Angestellten entwickelt haben (Oh et al., 2004, S. 860f). Obwohl Tratsch den Ruf hat, lediglich unglaubwürdige Informationen zu verbreiten, zeigt die Forschung, dass jene Inhalte als höchst zuverlässig angesehen werden können, was diese Art der informellen Kommunikation zu einer Bereicherung für eine Organisation macht (Karathanos & Auriemmo, 1999, S. 27). So fungiert Tratsch als eine Technik des Informationsmanagements sowohl innerhalb eines Unternehmens (Paine 1967, 1968, 1970; March & Sevon 1988; zitiert nach Wittek & Wielers 1998, S.191), als auch zwischen verschiedenen Organisationen (Schrader 1995; Von Hippel & Schrader 1996; zitiert nach Wittek & Wielers 1998, S.191).

Wie erläutert, ist die informelle Unternehmenskommunikation maßgebend bei der Wissensweitergabe sowie der Gemeinschaftsbildung der Mitarbeiterschaft, sie kann jedoch auch negativ ausufern. Demnach werden ebenso viele unerfreuliche oder gar schädigende Nebeneffekte mit dem Tratsch verbunden. So ist es möglich, dass negativer Tratsch eine feindselige Arbeitsumgebung, sowohl für seine Opfer, als auch für jene Personen, die diesem Geschehen beiwohnen müssen, erzeugt (Grosser et al., 2012, S. 56). Wird über einen längeren Zeitraum, mit der Absicht der Rufschädigung, Negatives über eine bestimmte, nicht anwesende Person erzählt, so kann das zum Mobbing führen (Leyman, 1993, S. 21). Dies könnte als ein Hauptgrund dafür anzuführen sein, dass Tratsch gefürchtet ist (Feinberg, et al., 2012, S. 1025) und seit der Antike bis in die Gegenwart verurteilt wird (Foster, 2004, S. 78). Aber auch belangloser und oberflächlicher Tratsch, welcher nicht mit der Intention verbunden ist, jemanden zu

schädigen, kann eine wesentliche Quelle der Ablenkung darstellen und demnach eine Verschwendung von Unternehmensressourcen bedeuten (Grosser et al., 2012, S. 56).

Besonders angesichts der Tatsache, dass negativer Tratsch das Potential in sich trägt, die Harmonie eines Unternehmens völlig aus dem Gleichgewicht bringen zu können, ist es überraschend, dass diese Form der Informationsweitergabe im Kontext von Organisationen bisher nicht hinreichend untersucht wurde (Michelson & Mouly, 2000, S. 339).

Da es nahezu unmöglich, aber auch aufgrund seines positiven Einflusses, nicht wünschenswert ist, Tratsch aus Unternehmen zu verbannen (Karathanos & Auriemmo, 1999, S. 26), ist es für Führungskräfte essentiell ein Verständnis für diese Aktivität aufzubringen (Grosser et al., 2012, S. 53). So sollten Vorgesetzte bemüht sein, die destruktiven Formen des Tratschs zu unterbinden und die funktionellen Arten der informellen Unternehmenskommunikation zu erhalten (ebd., 56).

### **2.3 Geschlechtsunterschiede im Tratschverhalten**

Betrachtet man die Geschlechter in Bezug auf den Tratsch genauer, muss festgestellt werden, dass entgegen vorherrschender Stereotype, diese Art der informellen Kommunikation von Frauen nicht häufiger genutzt wird, als von männlichen Personen (Bergmann, 1993, S. 67; Grosser et al., 2012, S. 53). Der Anschein, dass Männer diesem Verhalten nur kaum oder gar nicht frönen, könnte auf die Unsichtbarkeit der Standorte zurückzuführen sein, an welchen das männliche Geschlecht tratscht (Bergmann, 1993, S. 59f). In diesem Kontext konnte Gilmore, anhand einer ländlichen spanischen Kommune, beobachten, dass Männer eher in einer privaten Umgebung, wie etwa in einer Bar, einem Gasthaus oder einem Frisörladen, den Tratsch pflegen, wohingegen Frauen dazu neigen, an öffentlichen Orten, wie beispielsweise an Marktplätzen oder auch direkt auf der Straße, zu tratschen (1978, S. 91f). Folglich ist der Tratsch keinesfalls eine weibliche Domäne, die Missbilligung, die diesem Geschehen sehr oft entgegengebracht wird, scheint jedoch, im Hinblick auf das Geschlecht, unterschiedlichen Standards zu unterliegen. Die differierenden Konnotationen, die mit weiblichem und männlichem

Tratsch einhergehen, räumen Männern gegenüber Frauen, innerhalb vieler sozialer Settings, so auch in Unternehmen, einen deutlichen Vorteil ein (Michelson und Mouly, 2000, S. 345). Neben geschlechtsbezogenen Vorurteilen ist zudem, in Bezug auf Tratsch in Unternehmen, anzumerken, dass weibliche Führungskräfte, welche vor wichtigen organisationsbezogenen Entscheidungsfindungen stehen, einem höheren Ausmaß an Tratsch ausgesetzt sind, als männliche Vorgesetzte (ebd., S. 343). Eine Fallstudie von Tebbutt und Marchington, welche sich mit Tratsch im Kontext von Arbeit beschäftigte, hat gezeigt, dass eine Managerin für ihr Handeln, aus Gründen, die ausschließlich geschlechtsbezogen sind, schneidender Kritik, seitens männlicher und weiblicher Angestellter, zum Opfer fällt (1997, S. 729).

Des Weiteren ist hinsichtlich eines Unterschieds im Tratschverhalten von Frauen und Männern anzuführen, dass weibliche Personen Tratsch, sowohl ihrem gleichgeschlechtlichen Freundeskreis anvertrauen, als auch ihren Partnern, wohingegen Männer Klatsch viel eher innerhalb einer romantischen Beziehung teilen, als mit ihren männlichen Freunden (McAndrew, Bell & Garcia, 2007, S. 1574).

Bezüglich des Inhalts des Tratschs scheinen allerdings keine signifikanten Geschlechtsunterschiede ausgemacht werden zu können (Michelson & Mouly, 2000, S. 344). So werden von Männern und Frauen generell vor allem positive Informationen über vertraute Mitmenschen weitergegeben, und eher Negatives über Rivalen geteilt (McAndrew, Bell & Garcia, 2007, S. 1573f). Demgemäß nutzen beide Geschlechter den Tratsch oftmals vorsätzlich, um jemandes Ruf zu schädigen, oder auch um Beziehungen zu beeinträchtigen (Crick, Casas & Nelson, 2002, S. 98; McAndrew, 2014, S. 196). Dieses Vorkommen wird in der Literatur als „indirekte Aggression“ (Björkqvist, Lagerspetz & Kaukiainen, 1992, S. 126), „relationale Aggression“ (Crick & Grotpeter, 1995, S. 711) sowie auch als „soziale Aggression“ (Galen & Underwood, 1997, S. 589) beschrieben, und tritt jüngsten Studien zufolge primär bei Frauen auf (Björkqvist, 1994, S. 186; Crothers, Lipinski & Minutolo, 2009, S. 97f; McAndrew, 2014, S. 197). In diesem Kontext werden vor allem abwertende Kommentare hinsichtlich des äußeren Erscheinungsbilds der vermeintlichen Nebenbuhlerin verwendet, um jene für das männliche Geschlecht unattraktiver zu machen (Buss & Dedden, 1990, S. 395f). Dieses Vorgehen scheint gemäß einer Studie von Fisher und Cox auch Früchte zu tragen, da Männer das Aussehen

von Frauen, über deren optische Erscheinung sich zuvor negativ geäußert wurde, als weniger attraktiv bewerteten. Die Beeinflussung der männlichen Testpersonen war umso größer, je attraktiver sie die Frau empfanden, die den Tratsch über die Rivalin verbreitete (2009, S. 149f). Durch eine weiterführende Fallstudie konnte dargelegt werden, dass das Tratschen ebenso Auswirkungen auf die Begehrtheit der tratschenden Personen selbst hat. So verschlechterte sich die männliche Bewertung der abfällig sprechenden Frauen in Bezug auf deren Freundlichkeit, Liebenswürdigkeit, Begehrtheit und Vertrauenswürdigkeit signifikant durch deren Spotten. Besonders interessant ist vor allem, dass, hingegen, die Meinung der männlichen Studienteilnehmer hinsichtlich der physischen Attraktivität einer Frau durch die abwertenden Bemerkungen nicht beeinflusst wurde (Fisher et al., 2010, S. 274f).

Ferner tendieren sowohl männliche, als auch weibliche Personen dazu, vor allem Interesse an Informationen gleichgeschlechtlicher Individuen zu zeigen. Dabei ist zu erwähnen, dass Frauen an den Aktivitäten gleichgeschlechtlicher Mitmenschen sogar dreimal so interessiert sind, wie Männer (McAndrew, Bell & Garcia, 2007, S. 1573f).

Zusammengefasst lässt sich erkennen, dass die angenommene Bedeutung des Geschlechts für das Tratschverhalten hinterfragt werden muss. Gemäß Michelson und Mouly spielen individuelle Attribute, wie etwa subjektiv empfundene Ängste, welche zum Beispiel mit einem Gerücht verbunden werden, bei der Wahrscheinlichkeit am Tratschgeschehen teilzunehmen, eine weitaus größere Rolle, als das Geschlecht. Demnach tendiert Tratsch, welcher das Potential birgt innerhalb eines Unternehmens Ängste hervorzurufen, dazu, weitere Kommunikation zu stimulieren, da er vor negativen Auswirkungen warnt (2000, S. 344).

## **2.4 Konstellationen des Tratschs in Unternehmen**

Seien es nun Frauen oder aber auch Männer, die dem Tratsch am Arbeitsplatz frönen, für Unternehmen ist es essentiell, die sozialen und strukturellen Bedingungen, welche die positiven und destruktiven Formen des Tratschs fördern, zu kennen, um jene im Sinne der jeweiligen Organisation nutzen bzw. unterbinden zu können.

Den Forschern Wittek und Wielers zufolge, involviert die soziale Struktur des Tratschs mindestens drei Personen. Diese Triade, bestehend aus dem Individuum, das den Tratsch verbreitet, *Ego* genannt, dem Zuhörer, *Alter* genannt, sowie der Person, über welche gesprochen wird, *Tertius* genannt, bildet die kleinste Einheit um Tratsch zu analysieren (Wittek & Wielers, 1998, S. 191f).

Wie in Abbildung 3 veranschaulicht, können drei Triadenkonstellationen differenziert werden. Unterschieden wird hierbei zwischen der *Coalition* Triade, der *Constraint* Triade sowie der *Closure* Triade. Die nachfolgende Grafik illustriert die Existenz einer Beziehung mit einem Pfeil, die Qualität der Verbindung mit einem Plus oder Minus (Wittek & Wielers, 1998, S. 192ff).

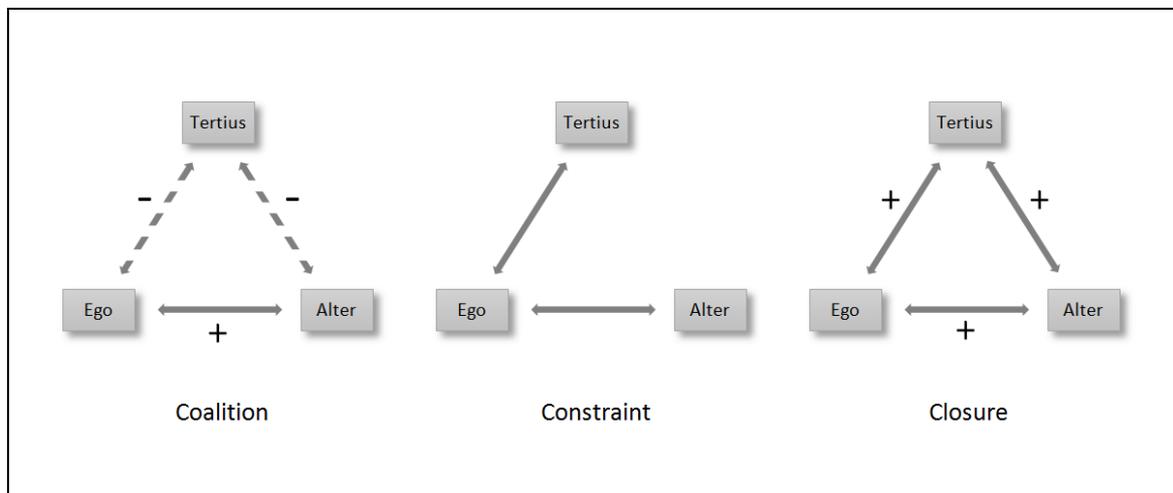


Abbildung 3: Tratschkonstellationen (nach Wittek & Wielers, 1998, S. 193)

Die *Coalition* Triade zeichnet sich durch ein gutes persönliches Verhältnis zwischen *Ego* und *Alter* aus, wohingegen eine schlechte Beziehung zum Objekt des Tratschs, dem *Tertius*, besteht. Gemäß Wittek und Wielers fördert jene Triade den negativen Tratsch (1998, S. 201), da sich die Person, welche Informationen über das Tratschobjekt verbreitet, durch die Weitergabe des Tratschs einen höheren Status zu erringen erhofft. Je mehr *Alter* den Inhalt des Tratschs schätzt, desto größer ist der Statusgewinn von *Ego*. Es wird davon ausgegangen, dass die Wertschätzung des Inhalts seitens *Alter* vor allem dann besonders groß ist, wenn, wie es in dieser Konstellation der Fall ist, *Tertius* persönlich gekannt wird. Einen Nebeneffekt der Informationsweitergabe stellt eine Stärkung der Verbindung zwischen *Ego* und *Alter* dar (ebd., S. 192ff).

Des Weiteren lässt Abbildung 3 in Bezug auf die Struktur der *Constraint Triade* erkennen, dass eine Beziehung zwischen *Ego* und *Tertius*, sowie zwischen *Ego* und *Alter* besteht, jedoch keine Verbindung zwischen *Alter* und *Tertius* existiert. Diese Konstellation entsteht, wenn die Person, die den Tratsch in Umlauf bringt bzw. ihn weiterleitet, Teil zweier beinahe getrennter Netzwerke ist. Jene Position ist als „strukturelles Loch“ zu bezeichnen, und wird in der Regel von der Person, die sie innehat, ausgenutzt (ebd., S. 193). Wittek und Wielers gehen davon aus, dass Tratsch in dieser Konstellation kaum gedeiht, da eine persönliche Beziehung zwischen *Alter* und *Tertius* für das Interesse, das *Alter* der weitergegeben Information entgegenbringt, essentiell ist (ebd., S. 201f).

Die *Closure Triade*, wiederum, ist durch eine gute persönliche Beziehung zwischen *Ego*, *Alter* und *Tertius* gekennzeichnet. In diesem Fall werden Inhalte nicht aufgrund ihres Informationsgehaltes, sondern ausschließlich zum Zweck der Beziehungspflege, miteinander geteilt. Um dies zu erreichen wird über einen *Tertius* gesprochen, der sowohl von *Ego*, als auch von *Alter* gemocht wird (ebd., S. 194). In diesem Kontext wird davon ausgegangen, dass das Objekt des Tratschs es gutheißt, wenn Inhalte, die ihren oder seinen Status verbessern, frei im Unternehmen verbreitet werden (ebd., S. 193). Wittek und Wielers nehmen an, dass Tratsch auch in dieser Konstellation nicht besonders gefördert wird, da es interessanter ist, Informationen, die nicht vom *Tertius* verifiziert werden, miteinander zu teilen (ebd., S. 194, 201).

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass Tratsch am besten in der *Coalition Triade* gedeiht. Die Akteure, die beim Tratschen involviert sind, sind zumeist befreundet und präferieren es, geheime Informationen über eine Person weiterzugeben, die von beiden gekannt, aber nicht gemocht wird, und versuchen dadurch, innerhalb eines Unternehmens an Status zu gewinnen (ebd., S. 201). So fungiert Tratsch nicht nur als Mittel zum Informationsaustausch, sondern auch als Bestätigung von Beziehungen und als Methode zur Ausgrenzung von Mitmenschen (ebd., S. 202). Demnach steht jeder Dyade, die durch den Austausch von negativem Tratsch zusammenwächst, ein Objekt des Tratschs gegenüber, das potentiell, durch diese Weitergabe, leiden könnte (Grosser et al., 2012, S. 56).

## 2.5 Objekte des Tratschs in Unternehmen

Obwohl es nicht direkt an der Weitergabe des Tratschs beteiligt ist, stellt das Objekt des Tratschs einen essentiellen Teil des Tratschgeschehens dar (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 193). Das Objekt positiven oder negativen Tratschs zu werden, kann, wie vorab erwähnt, bedeutende Folgen für das entsprechende Individuum mit sich ziehen.

Positives Tratschverhalten, wie etwa verbale Äußerungen der Wertschätzung oder das Verteidigen einer Person (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 195), entspricht sozialer Unterstützung, welche zwischenmenschliche Beziehungen begünstigt und pflegt (Duffy, Ganster & Pagon, 2002, S. 333). Durch positiven Tratsch einen guten Ruf zu genießen sowie dadurch beförderte Freundschaften mit Kolleginnen und Kollegen zu haben, und ein damit verbundenes Gefühl der Zugehörigkeit zu empfinden, sind Annehmlichkeiten, welche die Leistung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz sowie das Gefühl der Verbindlichkeit gegenüber einem Unternehmen erhöhen (Morrison, 2004, S. 114ff). Aber nicht nur das Tratschobjekt sondern auch die Senderinnen und Sender von positivem Tratsch können durch dieses Vorgehen von einem besseren Ruf profitieren. Durch das Loben eines Gruppenmitglieds, in dessen Abwesenheit, signalisieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie sich zu Gruppennormen bekennen und andere Mitglieder auf sie zählen können (Gambetta, 2006; zitiert nach Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 195; s. a. Kap. 2.6.2). Die dadurch erlangte Reputation erhöht wiederum die Wahrscheinlichkeit von anderer sozialer Unterstützung zu erhalten (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 195).

Das Opfer negativen Tratschs zu werden, kommt, hingegen, einer gezielten Bestrafung gleich, und kann zu einem verminderten Arbeitserfolg führen sowie die Erfüllung des fundamentalen Bedürfnisses nach Zugehörigkeit vereiteln (Baumeister & Leary, 1995; zitiert nach Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 193). In Extremsituationen kann Tratsch zu einer feindseligen Arbeitsumgebung für das Ziel des Tratschs, als auch für jene, die dem Tratsch lediglich beiwohnen, führen (Grosser et al., 2012, S. 56). Da negativer Tratsch eine Art des Schikanierens ist, stellt er gemäß Duffy, Ganster und Pagon eine Form der sozialen Untergrabung dar (2002, S. 334), welche die Bildung und Aufrechterhaltung positiver interpersoneller Beziehungen und ein positives Ansehen

verhindert (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 194). Burt konnte nachweisen, dass Personen, über welche negativer Tratsch verbreitet wird, Schwierigkeiten haben kooperative Arbeitsbeziehungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzubauen sowie eine Organisation früher verlassen, als jemand, der nicht unter einem schlechten Ruf leidet (2005, S. 208ff). Negativer Tratsch innerhalb einer Organisation kann, jedoch, wie bereits kurz erwähnt, nicht nur Konsequenzen für eine Einzelperson haben, sondern sich auch auf die Funktion der Gruppen auswirken, welchen eine Person angehört. Demnach kann Tratsch, wenngleich er negative Auswirkungen auf ein Individuum hat, durchaus positive Folgen auf die Gesamtheit einer Gruppe haben (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 194).

Trotz der Allgegenwart des Tratschs und seiner Wichtigkeit für Unternehmen, existiert nur sehr wenig Forschung darüber, wer als Objekt des Tratsch auserwählt wird (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 194), und demnach von den angeführten Auswirkungen betroffen ist. Die Antworten auf die Frage, warum jemand als Tratschobjekt ausersehen wird, zu kennen, ist für Organisationen jedoch wesentlich, um die Profiteure des positiven Tratschs, und somit jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren zu können, die innerhalb des Unternehmens eine hohe Reputation genießen und auf soziale Unterstützung bauen können, sowie von jenen Notiz zu nehmen, die durch die Verbreitung negativen Tratschs zum Opfer werden (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 194). Das bisher bestehende Wissen in Bezug auf jene Personen, die bei Tratsch in Unternehmen involviert sind, bezog sich eher darauf, vorherzusagen, wer tratscht (s. z.B. Litman & Pezzo, 2005) bzw. wer mit wem tratscht (s. z.B. Leaper & Holliday, 1995). Aus diesem Grund haben sich Ellwardt, Labianca und Wittek dazu entschieden, die Ursachen dafür zu untersuchen, warum jemand zum Objekt des Tratschs wird. Die Forscher sehen Tratsch als ein Gruppenphänomen an, und fokussieren sich daher auf die Beziehung zwischen den Senderinnen und Sender des Tratschs und dem Tratschobjekt, sowie dessen Integration in das Netzwerk des Unternehmens (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 194).

Gemäß Ellwardt, Labianca und Wittek wird die Wahl des Tratschobjekts unter Berücksichtigung der Solidarität innerhalb einer Gruppe und des sozialen Status einer Person getroffen (2012, S. 202). Die Ergebnisse ihrer Studie fielen zu einem gewissen

Ausmaß kontraintuitiv aus: Im Allgemeinen konzentriert sich sowohl positiver, als auch negativer Tratsch eher auf die Mitglieder einer Eigengruppe, als auf Fremdgruppen. Der Grund dafür könnte die Tatsache sein, dass Tratsch dazu genutzt wird um die Kontrolle innerhalb einer Eigengruppe aufrecht zu erhalten (ebd., S. 203). Wie bereits erläutert, wird negativer Tratsch in diesem Kontext verwendet, um Gruppenwerte zu bewahren, indem schädigendes Verhalten unterbunden wird (vgl. Beersma & van Kleef, 2012, S. 2645; Grosser et al. 2012, S. 56). Aber auch positiver Tratsch wird in diesem Zusammenhang genutzt, um Normen durchzusetzen und zu kontrollieren. Im Gegensatz dazu ist es für Angestellte von verhältnismäßig geringem Interesse Informationen über Fremdgruppen auszutauschen. Folglich lässt sich feststellen, dass die Interdependenz von Kolleginnen und Kollegen als Prädiktor für positiven, als auch negativen Tratsch fungiert. Überdies fanden die Forscher heraus, dass, während ein hoher sozialer Status Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern davor schützt negativem Tratsch zum Opfer zu fallen, eine gute soziale Stellung keine Garantie für positiven Tratsch darstellt. Zudem gab es eine statistisch signifikante Tendenz dazu, dass Personen mit einem sehr niedrigen sozialen Status negativen Tratsch anziehen und infolgedessen als „Sündenböcke“ innerhalb eines Firmennetzwerks dienen. Wohingegen positiver Tratsch wesentlich gleichmäßiger über ein gesamtes Unternehmen verteilt ist (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 203).

Abgesehen von der gegenseitigen Abhängigkeit der Angestellten und dem Status innerhalb einer Organisation, merken die Forscher zudem an, dass vor allem unzufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine größere Anzahl von Personen negativ tratschen, und auch häufiger Kontakt mit einer Kollegin oder einem Kollegen die Wahrscheinlichkeit von negativem Tratsch über diese Person begünstigt (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 203). Das zuletzt genannte spiegelt die Resultate von Wittek und Wielers (1998) wider, die bereits im vorangehenden Kapitel erläutert wurden, und stimmt auch mit jenen von Keltner, van Kleef, Chen und Kraus überein, welche bestätigten, dass die Objekte des Tratschs dazu tendieren mit den Senderinnen und Sendern bekannt zu sein, von jenen aber nicht gemocht werden (2008, S. 169).

Wie es schon in der Literatur in Bezug auf Mobbing vorgeschlagen wird (vgl. z.B. Salmivalli, Lagerspetz, Björkqvist, Östermann & Kaukiainen, 1996), raten auch Ellwardt,

Labianca und Wittek an, dass Unternehmen, die negativen Tratsch reduzieren möchten, den sozialen Status ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen müssen, und ihren Fokus besonders auf jene Angestellte richten sollten, die unzureichend in das informale Netzwerk der Organisation integriert sind (2012, S. 203).

### 2.5.1 Die/Der Vorgesetzte als Objekt des Tratschs

Da Führungskräfte machtvolle Spieler innerhalb einer Organisation darstellen, sind auch sie ein wahrscheinliches Ziel von Tratsch (Ellwardt, Wittek & Wielers, 2012, S. 524).

Wie in Abbildung 4 ersichtlich, ist die Triade zwischen zwei Angestellten, von welchen eine die Senderin/einer der Sender, und die/der andere die Empfängerin/der Empfänger des Tratschs ist, und der/dem Vorgesetzten, die kleinste Konstellation, in welcher über eine Führungskraft getratscht werden kann.

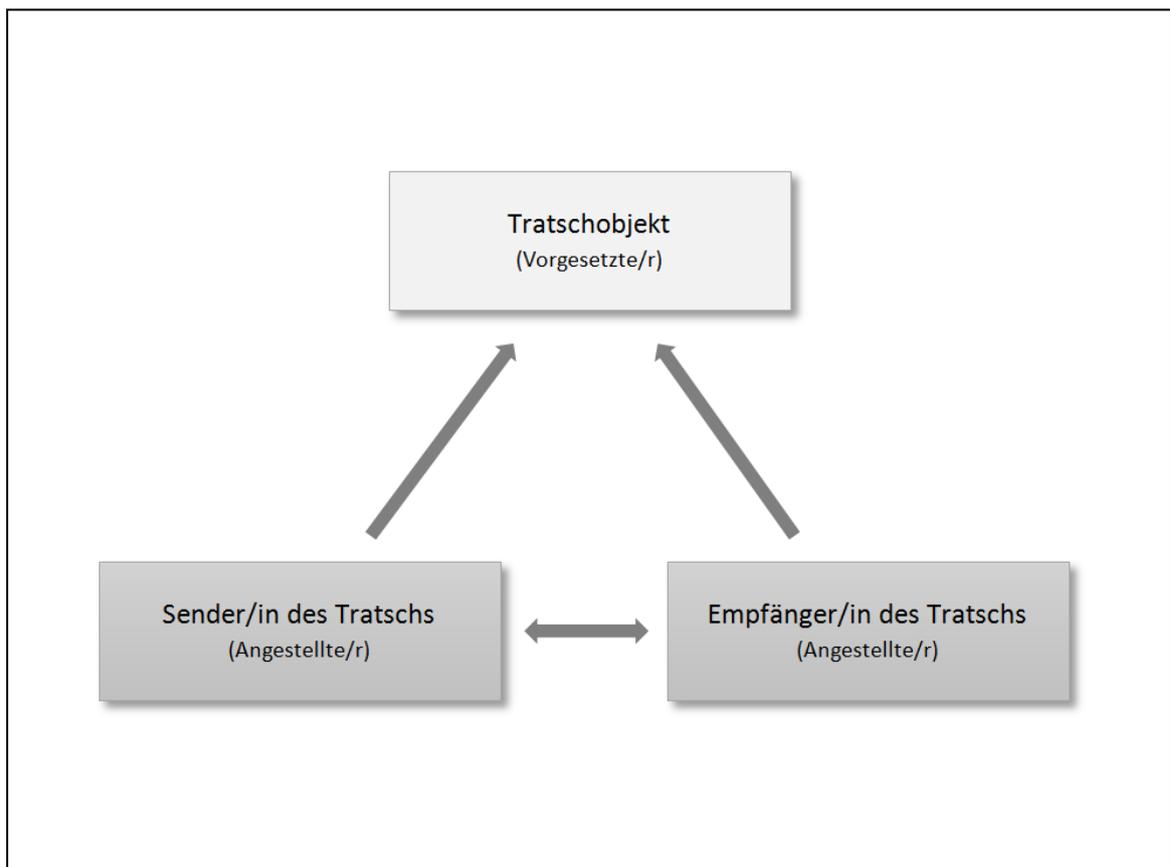


Abbildung 4: Konstellation bei Tratsch über die/den Vorgesetzte/n (nach Ellwardt, Wittek & Wielers, 2012, S. 524; Übers. d. Verf.)

Die Entscheidung einer Angestellten oder eines Angestellten über die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten zu tratschen, ist vom Vertrauen geleitet, das in die horizontalen und vertikalen Beziehungen der Triade eingebettet ist. Einerseits beeinflusst das Ausmaß an Vertrauen in die Führungskraft den Ton des Tratschs (vertikale Beziehung), und andererseits ist es notwendig, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf vertrauen können, dass sie von ihren unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden und jene keine Informationen durchsickern lassen (horizontale Beziehung; Ellwardt, Wittek & Wielers, 2012, S. 524). Demzufolge nimmt negativer Tratsch über die Führungsperson mit dem Grad an Misstrauen in der vertikalen Beziehung, und dem Ausmaß an Vertrauen in der horizontalen Verbindung, zu. Wobei eine gute Vertrauensbasis mit Kolleginnen und Kollegen alleine keine Voraussetzung für negativen Tratsch über die/den Vorgesetzte/n ist. Positiver Tratsch, hingegen, ist weniger riskant und demnach in einem geringeren Ausmaß von Vertrauen gelenkt. So ist es Unternehmen nicht möglich durch Handlungsmittel, die eine gute Vertrauensbeziehung zum Management fördern, wie etwa Transparenz, positiven Tratsch anzuregen, jedoch aber negativen Tratsch zu verringern (ebd., S. 532ff). Zwischenmenschliches Vertrauen innerhalb einer Organisation, wie es unter anderem durch häufigen und freundlichen Kontakt entsteht, ist folglich eine Grundvoraussetzung für negativen, aber nicht für positiven Tratsch (Grosser et al., 2012, S. 55; Ellwardt, Wittek & Wielers, 2012, S. 543).

## **2.6 Funktionen des Tratschs am Arbeitsplatz**

In weiterer Folge stellt sich nun die Frage, welche Funktionen der Tratsch am Arbeitsplatz erfüllt. Jene differenzieren zu können, ist für Unternehmen von großer Wichtigkeit, um bedarfsgerechte organisatorische Strategien ins Leben rufen zu können, welche die negativen Auswirkungen des Tratschs minimieren sowie positive Folgen optimieren (Beersma & van Kleef, 2012, S. 2641).

In der Literatur werden mehrheitlich vier Funktionen des Tratschs unterschieden (vgl. Foster, 2004, S. 83ff; Beersma & van Kleef, 2012, S. 2644f), welche in dieser Arbeit hinsichtlich des Fokusses auf den Arbeitsplatz, um zwei Funktionen, postuliert von

Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca und Ellwardt (2012, S. 53ff), erweitert werden. Zu diesen zählen der Einflussgewinn, die Erhaltung von Gruppennormen, Beziehungspflege und Freundschaft, Informationsbeschaffung, Unterhaltung und intellektuelle Stimulation sowie die Emotionsregulation. Jene werden nachfolgend im Detail erläutert.

### **2.6.1 Einflussgewinn**

Gemäß Grosser et al. ist Tratsch ein Prozess des sozialen Einflusses (2012, S. 54). Durch ihn ist es möglich, Personen zu manipulieren und ihre Einstellung zu jemandem oder etwas entsprechend zu verändern bzw. sie dazu zu bringen etwas zu tun, das sie ohne Einflussnahme nicht getan hätten (Beersma & van Kleef, 2012, S. 2644; Grosser et al., 2012, S. 54). Demnach kann Tratsch die Macht eines Individuums im Unternehmen beeinflussen (Grosser et al., 2012, S. 55).

Im Allgemeinen tendieren Menschen dazu, Negatives über Rivalen sowie Feinde zu erzählen, und eher positiv über Verwandte und Freunde zu sprechen. Somit ist es möglich den eigenen Status zu heben, indem einerseits die Fehler der Konkurrenten aufgezeigt werden, und man sich andererseits im Erfolg von Freunden sonnt (ebd.). Folglich sind Arbeitskollegen bemüht negativen Tratsch über die eigene Person möglichst gering zu halten. Dies geschieht indem die betroffenen Personen versuchen die Quellen des Tratschs aufzuspüren (Gilmore, 1978; zitiert nach Foster, 2004, S. 86), und präsent zu sein, sollten sie das Gefühl haben, dass über sie getratscht wird (Foster, 2004, S. 86).

Ferner werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die stets über den neuesten Tratsch Bescheid wissen, von ihrem Kollegenkreis dafür geschätzt gute Beziehungen am Arbeitsplatz zu haben und gelten daher als äußerst einflussreich. Tratsch wird vor allem von Gruppen und Einzelpersonen, welche eine niedrige Position im Unternehmen besetzen, als strategisches Mittel genutzt, um formale Machtunterschiede auszugleichen. Hierbei wird mit Hilfe von Tratsch versucht die Einstellungen und Handlungen von Kolleginnen und Kollegen, welche einen höheren Status bekleiden, oder gar eine Führungsposition innehaben, zu manipulieren (Grosser et al., 2012, S. 54f).

## 2.6.2 Erhaltung von Gruppennormen

Der Tratsch innerhalb eines Arbeitsteams, einer Abteilung und eines Unternehmens ist repräsentativ für die Kultur der jeweiligen Gruppe. Demnach ist Tratsch in Organisationen mit einer sehr wettbewerbsorientierten Unternehmenskultur zumeist in einem großen Ausmaß arbeitsbetonter und äußerst kritischer Natur, wobei der Inhalt des Tratschs in kollegialeren Unternehmen wesentlich persönlicher und weniger kritisch ausfällt (Grosser et al., 2012, S. 56).

Infolgedessen fungiert Tratsch als Indikator dafür, ob etwas innerhalb einer Organisation akzeptabel oder unzulässig ist (ebd., S. 56), und markiert somit die Grenze zwischen „Insidern“ und „Outsidern“ (Foster, 2004, S. 85). So wird er dazu verwendet Personen zu kontrollieren, die Gruppennormen verletzen (vgl. Dunbar, 2004, S. 103, 106-108), um die Werte der Gemeinschaft vor schädigendem Verhalten zu bewahren (Gluckman, 1963; zitiert nach Beersma & van Kleef, 2012, S. 2645). Dies geschieht, indem wertende Informationen über abweichende Gruppenmitglieder verbreitet werden (Grosser et al. 2012, S. 56), ihre Reputation geschädigt wird und somit ihre soziale Macht reduziert wird (Keltner, van Kleef, Chen & Kraus, 2008, S. 169). Lediglich die Angst davor, Ziel von ablehnendem Tratsch und der daraus resultierenden Rufschädigung und Ächtung zu werden, ist oft ausreichend, um die entsprechende Person davon abzuhalten, die Normen einer Gemeinschaft zu missachten (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 194; Grosser et al. 2012, S. 56). So wird nicht nur die Konformität jener Person erhalten, über welche negativ getratscht wird, sondern auch der Gesamtheit der Gruppe vermittelt, dass deviantes Verhalten nicht toleriert wird (Grosser et al. 2012, S. 56). Bevor jemand ein Gruppenmitglied auf eine Normverletzung hinweist, ist es demnach essentiell sich vorab der Unterstützung zumindest eines Teils der Gruppe gewiss zu sein (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 195), ansonsten kann dieses Verhalten auch für die Senderin oder den Sender des Tratschs negative Konsequenzen haben, sollte das Vorgehen als rein selbstdienlich angesehen werden (Kniffin & Wilson, 2005, S. 283ff).

Studien zeigten, dass vor allem in Arbeitsteams, in welchen Individuen besonders voneinander abhängig sind, da sie ein gemeinsames Ziel zu erreichen haben, tendenziell mehr Tratsch verbreitet wird (Grosser et al., 2012, S. 56). Folglich kann Tratsch, trotz

seiner oftmals schädigenden Folgen für Einzelpersonen, positive Auswirkungen auf die Funktionen von Gruppen in Unternehmen haben (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, S. 194).

### **2.6.3 Beziehungspflege & Freundschaft**

Durch den gemeinsamen Tratsch von Kolleginnen und Kollegen steigt die Kooperationsbereitschaft (Feinberg, et al., 2012, S. 1015), sowie die Wahrscheinlichkeit, dass sich Freundschaften entwickeln (Ellwardt, Steglich & Wittek, 2012, S. 623) bzw. sich festigen (Foster, 2004, S. 85). So können bestimmte Formen des Tratschs Einzelpersonen einander näher bringen. Studien zufolge, vertrauen sich Individuen mehr, die ihre negative Einstellung gegenüber einer dritten Partei miteinander teilen. Vertrauen kann aber nicht nur eine Folge, sondern auch ein Grund für Tratsch sein. Vor allem die Weitergabe von negativem Tratsch erfordert eine vertrauensvolle Beziehung zueinander. Demnach tendiert negativer Tratsch dazu nur unter Freunden, und nicht unter Kollegen ausgetauscht zu werden, welchen nicht vertraut wird, da die tratschende Person versichert sein muss, dass ihre Gesprächspartnerin oder ihr Gesprächspartner die sensible Information nicht missbräuchlich verwenden wird (Grosser et al., 2012, S. 55f). Zudem kann auch mit der Absicht getratscht werden, eine Person zu schützen, um vor dem Verhalten anderer zu warnen (Feinberg et al., 2012, S. 1015). Obwohl der Inhalt des Tratschs manchmal nicht von Vorteil, oder sogar schädlich für die entsprechende Organisation sein mag, so dient er der Intimität zwischen den Personen, unter welchen er ausgetauscht wird (Grosser et al., 2012, S. 56).

### **2.6.4 Informationsbeschaffung**

Ausgehend davon, dass die weitergegebenen Inhalte nachweisbar sind, oder zumindest aus einer vertrauenswürdigen Quelle stammen, kann Tratsch für Organisationen nützliche Informationen bereitstellen, ohne einen finanziellen Aufwand mit sich zu ziehen (Grosser et al., 2012, S. 53).

Neuigkeiten tendieren dazu, sich schneller durch informelle Kanäle zu verbreiten, als mittels formeller Kommunikation (Crampton, Hodge & Mishra, 1998, S. 570; Karathanos & Auriemmo, 1999, S. 28). Diese Rechtzeitigkeit einer Mitteilung kann in vielen Situationen für Führungskräfte ausschlaggebend sein. Demnach sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber häufig gewillt, die Verlässlichkeit des Tratschs, zugunsten von frühzeitiger Information, außer Acht zu lassen (Grosser et al., 2012, S. 53). Infolgedessen kann es sogar vorkommen, dass Managerinnen und Manager ausgeklügelte Netzwerke an strategischen „intelligence gatherers“ kultivieren, um Inhalte zu sammeln, die für die Organisation von Nutzen sein könnten. Dabei konnte festgestellt werden, dass manche Führungskräfte größere Tratsch-Netzwerke pflegen, als Angestellte (ebd., S. 54).

Tratsch hat zudem die Fähigkeit Informationslücken zu schließen, da durch informelle Gespräche zumeist Auskünfte weitergegeben werden, die auf formalem Weg nicht an die Empfängerin oder den Empfänger gelangen würden, aber dennoch von großer Wichtigkeit für die entsprechende Person oder das gesamte Unternehmen sein können (ebd., S. 54). Oft ist Tratsch sogar das einzige Instrument, über welches Angestellte Informationen über die Geschehnisse einer Organisation erhalten (Foster, 2004, S. 84; Grosser et al., 2012, S. 54). Manchmal fungiert er aber lediglich als Informationsabgleich zwischen zwei oder mehreren Personen über eine gemeinsame Arbeitskollegin oder einen Arbeitskollegen (Beersma & van Kleef, 2012, S. 2645).

### **2.6.5 Unterhaltung & intellektuelle Stimulation**

Gelegentlich dient Tratsch auch keinem externen Zweck, sondern nur der Unterhaltung und Erheiterung (Foster, 2004, S. 85; Beersma & van Kleef, 2012, S. 2645), bzw. der intellektuellen Stimulation der Angestellten (Grosser et al., 2012, S. 55). Diese Funktion kommt besonders bei Personen zum Tragen, die dauerhaft monotonen Tätigkeiten, die wenig Abwechslung oder kaum kognitive Herausforderungen bieten, nachgehen (Foster, 2004, S. 85; Grosser et al., 2012, S. 55). Eine Vielzahl von Studien hat belegt, dass Fabrikarbeiter auf Tratsch und gemeinsames Scherzen angewiesen sind, um ihren Geist aktiv zu halten und nicht „den Verstand zu verlieren“ (Grosser et al., 2012, S. 55). Demnach erfüllt Tratsch eine essentielle Funktion, indem er Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter von ihrer täglichen Routine ablenkt (Beersma & van Kleef, 2012, S. 2645), und somit Langeweile und Trübsal am Arbeitsplatz vorbeugt (Grosser et al., 2012, S. 55).

### **2.6.6 Emotionsregulation**

Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca und Ellwardt zeigen auf, dass Tratsch, besonders in Berufen mit festgelegten Verhaltensnormen, eine weitere Funktion erfüllt, nämlich die der Emotionsregulation (2012, S. 55). In diesem Kontext nutzen Angestellte den Tratsch als Bewältigungsmechanismus, um mit Unsicherheit, Angst und stressigen Situationen im Arbeitsalltag umgehen zu können (Crampton, Hodge & Mishra, 1998, S. 570; Grosser et al., 2012, S. 55). Vor allem im Dienstleistungsbereich, in welchem es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter essentiell ist Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft an der Kundin oder am Kunden bzw. an der Patientin oder am Patienten, zu leben, und es demnach zu aufgestauten Emotionen kommen kann, fungiert Tratsch „hinter verschlossenen Türen“ als „Sicherheitsventil“, um diese Dissonanz auszugleichen (Grosser et al., 2012, S. 55). Das Formulieren und Aussprechen von Emotionen gegenüber einer Vertrauensperson, über eine dritte Person, welche man nicht ansprechen kann, führt dazu, Rache für eine erlebte Ungerechtigkeit üben zu können, und sich somit von Ärger zu befreien (Berger, 2014, S. 592). Folglich dient auch ein Gespräch über den Vorgesetzten, welchen man nicht direkt konfrontieren kann, dazu, Stress und Angstgefühle zu reduzieren (Grosser et al., 2012, S. 55).

## **2.7 Psychologische Situationen als Einflussgrößen des Tratschs?**

Neben den Motiven, die hinter dem Tratsch am Arbeitsplatz stehen, kommen in Bezug auf das Auftreten und die damit verbundene Häufigkeit dieses Phänomens, bestimmte Einflussfaktoren zum Tragen. Aufgrund ihrer Eigenschaften ist es naheliegend davon auszugehen, dass etwa personenbezogene Faktoren, wie das Aggressionsverhalten oder der Grad an Extraversion eines Menschen, Auswirkungen auf das Tratschverhalten einer Person haben. In der Literatur wird aber auch erwähnt, dass unternehmensbezogene Einflussgrößen, wie zum Beispiel die Unsicherheit in Bezug auf die eigene Arbeitsstelle,

welche etwa durch Umstrukturierungen in einer Organisation entstehen, zu Tratsch führen können, da das Gefühl die Kontrolle über das Geschehen zu verlieren Angst entstehen lässt (Michelson & Mouly, 2002, S. 62; 2004, S. 194; Waddington & Michelson, 2007, S. 2). Dies führt zu der Annahme, dass besonders die Situation, in welcher sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter befindet von großer Bedeutung für das Tratschverhalten des jeweiligen Individuums ist.

Die Bedeutung der Interaktion zwischen Personen und deren Umwelt wurde bereits sehr früh von Lewin erkannt (1936, 1943, 1946, 1951). So ist gemeinhin anerkannt, dass eine Situation und die sich darin befindliche Person stets untrennbar miteinander verknüpft sind (Rauthmann, Sherman & Funder, 2015, S. 363). Immerhin ist jegliche Aktion und Motivation auch stets in einen Kontext eingebettet: „A person always navigates *in situ*.“ (Block & Block, 1981; zitiert nach Rauthmann et al., 2014, S. 2). Folglich ist eine umfassende wissenschaftliche Kenntnis von Situationen essentiell für die Erklärung, Vorhersage und das Verstehen von Persönlichkeit und Verhalten (vgl. Funder 2009; Magnusson 1981).

### **2.7.1 Klassifizierung von Situationen**

Trotz des Wissens darüber, dass eine Person in jedem Moment seines Tuns untrennbar mit der Situation verwoben ist, in welcher sie sich befindet, und der daraus resultierenden Bedeutung einer Klassifizierung von Situationen, wurde dieses Themenfeld unerwarteterweise bisher relativ wenig erforscht (Rauthmann et al., 2014, S. 2; Rauthmann, Sherman & Funder, 2015, S. 363), und demzufolge die Entwicklung einer Taxonomie von Situationen lange aufgeschoben (Funder, 2016, S. 203). Wie Menschen Situationen in ihrem täglichen Leben wahrnehmen, verändern und kreieren, ist folglich kaum untersucht. Obwohl die meisten psychologischen Theorien situationsbedingte Einflüsse integrieren, sind diese Einwirkungen äußerst selten in ein Rahmenkonzept von Leitprinzipien eingegliedert, die spezifische Situationen charakterisieren würden und festlegen, wie genau sie sich auswirken (Rauthmann, Sherman & Funder, 2015, S. 363). Dennoch sind sich Forscherinnen und Forscher einig, dass eine einheitliche Taxonomie von Situationen die Persönlichkeitspsychologie

erheblich bereichern würde, um das Denken, Fühlen und Handeln von Personen situationsbezogen untersuchen zu können (vgl. z.B. Frederiksen, 1972; Argyle, Furnham & Graham, 1981; Magnusson, 1981; Ten Berge & de Raad, 1999, 2001, 2002; Edwards & Templeton, 2005; Yang, Read & Miller, 2006; Saucier, Bel-Bahar & Fernandez, 2007; Reis, 2008; Wagerman & Funder, 2009; Sherman, Nave & Funder, 2010, 2012; Rauthmann, 2012). Trotz mancher Bestrebungen in Bezug auf jene Taxonomie (z.B.; Endler, Hunt & Rosenstein; 1962; Krause, 1970; Magnusson, 1971; Frederiksen, 1972; Price, 1974; Van Heck, 1984; Krahe, 1986; Kelley, Holmes, Kerr, Reis, Rusbult & van Lange, 2003; Edwards & Templeton, 2005; Yang, Read & Miller, 2006) ließ sich im Laufe der Jahre kein Konsens finden und wurde auch noch kein Modell aus einer persönlichkeitspsychologischen Perspektive aufgestellt. Zudem wurden vormals keine Anstrengungen gemacht ein Instrument zur Messung von Situationen hervorzubringen (Funder, 2016, S. 204).

Um diesem Zustand abzuhelpfen, haben sich Rauthmann et al. das Ziel gesetzt, erstmals eine Klassifizierung von psychologisch bedeutungsvollen Charakteristiken zu erstellen, die möglichst alle Situationen in nur wenigen Dimensionen beschreibt, eine starke Vorhersagekraft besitzt und zudem ökonomisch gemessen werden kann (Rauthmann et al., 2014, S. 36).

Rauthmann et al. sind in ihrem Bestreben auf drei Problematiken gestoßen: die Definition, die Taxonomie sowie die Messung von Situationen (2014, S. 2). Hinsichtlich der Definition wurde ein einfaches Arbeitsmodell der Situationswahrnehmung vorgeschlagen, welches es erlaubt die psychologischen Charakteristiken von Situationen zu untersuchen (Rauthmann et al., 2014, S. 3ff). Dabei werden Situationen anhand ihrer zugrundeliegenden Qualitäten definiert (ebd., S. 3).

Zum Zweck der Klassifizierung wurden von Rauthmann et al. folglich die acht Dimensionen „Pflicht“ („Duty“), „Intellekt“ („Intellect“), „Ungemach“ („Adversity“), „Paarungsverhalten“ („Mating“), „Positivität“ („pOsitivity“), „Negativität“ („Negativity“), „Täuschung“ („Deception“) und „soziale Interaktion“ („Sociality“) festgelegt und als „Situational Eight Diamonds“ benannt (Rauthmann et al., 2014, S. 26ff). Jene stehen mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Verhaltensweisen in Zusammenhang, welche auf die Nützlichkeit der „Diamonds Dimensions“ hinweist, da sie demgemäß in der Lage sind

„real-life outcomes“ vorhersagen zu können (Rauthmann et al., 2014, S. 26). Die Dimension „Duty“ beschreibt das Ausmaß in welchem Personen eine Situation, als mit Arbeit, dem Erfüllen von Pflichten, dem Wahrnehmen von Aufgaben, dem Lösen von Problemen sowie dem Fällen von Entscheidungen, verbunden, wahrnehmen. Jene Kategorie kann demnach mit der Frage „Muss etwas getan werden?“ umrissen werden, und im Besonderen mit der Persönlichkeitseigenschaft Gewissenhaftigkeit verknüpft werden. Da diese Dimension aufgabenorientiert ist, und mit der Auferlegung von Pflichten verbunden wird, welche Ressourcen, wie etwa Zeit, Energie und Anstrengung, in Anspruch nehmen, ist sie eher negativ konnotiert (ebd., S. 26f). Die Kategorie „Intellect“ steht für Situationen, welche mit geistigem Engagement, kognitiven Anforderungen, tiefgründiger Reflexion, Tagträumen und Grübeln sowie der Zurschaustellung von intellektuellem Leistungsvermögen assoziiert werden. Demgemäß kann diese Dimension mit der Fragestellung „Ist tiefsinniges Denken erforderlich?“ erfasst werden, und am ehesten mit den Charaktereigenschaften Offenheit, Intellektualität und kultureller Bildung in Verbindung gebracht werden. Darüber hinaus birgt die Dimension einen starken sozialen Aspekt, da jene Situationen nicht lediglich verborgene kognitive Verarbeitung, sondern auch das offene unter Beweis stellen dieses intellektuellen Vorganges mit sich bringen (ebd., S. 26). Des Weiteren kategorisiert die Dimension „Adversity“ jene Situationen, welche mit Drohungen, Problemen, Konflikten, Konkurrenzkampf, Beschuldigungen, Kritik und Schikane assoziiert werden. Folglich lässt sich jene Kategorie mit der Frage „Ist jemand gefährdet?“ verbinden, und obwohl jene Dimension nicht direkt mit einer Charaktereigenschaft erfasst werden kann, mit Neurotizismus und Widerwärtigkeit in Zusammenhang gebracht werden (ebd., S. 26). Die nächste Kategorie, „Mating“, umschreibt, in welchem Maße eine Situation als förderlich für etwaige sexuelle, liebevolle oder romantische Interaktionen ist. Dies inkludiert einen guten Eindruck zu machen, die Akzeptanz von anderen sowie die Aufrechterhaltung von Bekanntschaften. Auch diese Dimension kann mit einer Fragestellung erfasst werden, nämlich „Ist die Situation sexuell oder romantisch geladen?“. Wie bereits die vorhergehend beschriebene Kategorie, kann auch diese Dimension nicht direkt mit einer Persönlichkeitseigenschaft verknüpft werden, jedoch wird sie mit Extraversion und Liebenswürdigkeit in Verbindung gebracht (ebd., S. 29ff). Die Dimension „pOsitivity“ erfasst, wie die nachfolgende Kategorie „Negativity“ keine

konkreten Inhalte, sondern allgemein jene Situationen, die als angenehm, lustig oder erfreulich zu charakterisieren sind und hat demnach eine positive Wertigkeit. Demgemäß kann diese Kategorie mit der Frage „Ist die Situation (oder Aspekte davon) erfreulich?“ umschrieben werden, und mit den Persönlichkeitsdimensionen Extraversion und positiver Emotionalität verbunden werden. Hingegen umfasst die Dimension „Negativity“ jene Situationen, die eine Art von negativer Gefühlsbewegung, wie etwa Frustration, Angst, Spannung, Schuld oder Ärger, hervorrufen. Demnach wird diese Kategorie mit der Fragestellung „Könnten negative Gefühle aufkommen?“ umrissen und mit den Persönlichkeitsmerkmalen emotionaler Instabilität und negativer Emotionalität umschrieben werden. Darüber hinaus, werden Situationen, die Misstrauen, Täuschung, Lügen, Verrat oder Feindseligkeit beinhalten, von der Dimension „Deception“ beschrieben, und können mit der Frage „Sind Vertrauensprobleme vorhanden?“ erfasst werden. Ferner kann diese Kategorie mit dem Persönlichkeitskonstrukt der dunklen Triade (Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie) assoziiert werden. Die letzte Dimension, „Sociality“, umfasst Situationen, die mit Geselligkeit, Kommunikation, erfreulicher sozialer Interaktion, der Bildung von Beziehungen, zwischenmenschlicher Wärme sowie Bestätigung verknüpft werden. Jene Kategorie wird vor allem mit der Fragestellung „Ist soziale Interaktion gegenwärtig oder von Bedeutung?“ sowie den Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Lebenswürdigkeit und Gemeinschaftlichkeit verbunden (ebd., S. 32). Die aufgestellten Kategorien zwingen zur Klarheit über die Unterschiede zwischen den Charakteristiken und führen folglich zu einem umfassenderen Verständnis des Untersuchungsbereichs. Zusammengenommen bieten die „Situational Eight Diamonds Dimensions“ eine, von der Skala der „Big Five Personality Traits“ sowie von Van Heck's „Situation Dimensions“ bisher unerreichte Vorhersagekraft (ebd., S. 25).

Um jene „Diamonds“ erheben zu können, entwickelten Rauthmann et al. den RSQ-8, welcher eine komprimierte Fassung des „Riverside Situational Q-Sort“ (Sherman, Nave, & Funder, 2010, 2012, 2013; Wagerman & Funder, 2009) darstellt und es ermöglicht, summarische Aussagen zu tätigen und vergleichen zu können, sowie Zusammenhänge hinreichend erklären zu können (Rauthmann et al., 2014, S. 8ff). Der RSQ-8 besteht aus vier Items pro Dimension, wobei auf die Frage „In welchen Situationen haben Sie heute

getratscht?“ aus 32 Antwortmöglichkeiten unbeschränkt viele Aussagen gewählt werden können (z.B. „Jemand hat sich darauf verlassen, dass ich etwas mache.“; Rauthmann et al., 2014, S. 10; Übers. d. Verf.).

Zusammengefasst bietet das Rahmenkonzept der „Situational Eight Diamonds Dimensions“, welches standardisiert gemessen werden kann, erstmals die Möglichkeit, die psychologischen Charakteristiken von Situationen zu kategorisieren und stellt somit einen ersten Schritt in Richtung einer kohärenten Forschung in Bezug auf dieses Themengebiet dar.

Im Kontext einer Klärung der Annahme, dass sich Situationen auf das Tratschverhalten in Unternehmen auswirken, wird die vorgestellte Taxonomie, im Rahmen der, in dieser Diplomarbeit durchgeführten, Studie, welche im Folgekapitel in ihrer Gesamtheit vorgestellt wird, erstmals im Zusammenhang mit dem Phänomen des Tratschs angewendet.

### 3. EMPIRISCHE STUDIE

Nachdem vorangehend die Literatur, auf welche sich diese Arbeit stützt, sowie der derzeitige Forschungsstand in Bezug auf die zu untersuchende Thematik detailreich diskutiert wurden, gilt es nun, die empirische Studie, welche durchgeführt wurde, um die Beantwortung der Forschungsfrage zu gewährleisten, vorzustellen.

Demnach werden nachfolgend, basierend auf den Hypothesen, die sich für diese Diplomarbeit erstellen ließen und zu Beginn dieses Kapitels dargelegt werden, die Forschungsmethode sowie die Durchführung der Studie beschrieben, um einen genauen Überblick über die wissenschaftliche Untersuchung geben zu können. Abschließend werden die Ergebnisse der Studie ausgewertet und analysiert.

#### 3.1 Hypothesen

Die Forschungsfrage, welche der vorliegenden Diplomarbeit zugrunde liegt, ist wie folgt definiert:

*Können verschiedene Situationen in Unternehmen ein unterschiedliches Tratschverhalten auslösen?*

Basierend auf der formulierten Forschungsfrage, ließen sich vier Hypothesen erstellen, die es im Rahmen dieser Arbeit zu verifizieren oder zu falsifizieren gilt. Die Hypothesen, auf welche im Nachfolgenden eingegangen wird, lauten:

H1: Die Tratschhäufigkeit verändert sich über die Zeit.

H2: Je nach Situation wird unterschiedlich häufig getratscht.

H3: Es gibt einen Geschlechtsunterschied im Tratschverhalten.

H4: Es gibt einen Zusammenhang zwischen arbeitssituativen Variablen (Teamkonflikt, Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung) und dem Tratschverhalten.

## **3.2 Forschungsmethode**

Um die aufgestellten Hypothesen hinreichend prüfen zu können, wurde eine Tagebuchstudie, mittels Fragebögen, durchgeführt. Hierzu wurde Datenmaterial in einer fünftägigen Arbeitswoche erhoben. Der verwendete Fragenkatalog (s. Anhang) setzte sich aus einem allgemeinen Teil, welcher aus einer Abfrage soziodemographischer Daten und sechs standardisierten Fragebögen bestand, sowie einem Tagebuch, welches täglich, von Montag bis Freitag, auszufüllen war, zusammen. Infolgedessen wurden die Ergebnisse mit Hilfe der Analyse-Software SPSS dokumentiert und ausgewertet.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Fragenkatalog Elemente beinhaltet, die für die vorliegende Arbeit nicht von Bedeutung sind, da sie zum einen bereits in der Diplomarbeit von Frau Mag.<sup>a</sup> Litzinger (2015), deren empirische Studie auf demselben Fragenkatalog beruhte, Verwendung gefunden haben, und zum anderen für weitere Forschungsarbeiten genutzt werden können. Aus diesem Grund werden die betreffenden Items im Nachfolgenden unbeachtet gelassen.

### **3.2.1 Deskriptive Variablen**

Zu Beginn der Testung wurden im allgemeinen Abschnitt des Fragenkatalogs folgende statistische Angaben der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer erhoben:

- Geschlecht (männlich, weiblich)
- Alter
- Höchste abgeschlossene Schulbildung (Fünf Antwortmöglichkeiten: Hauptschule, mittlerer Bildungsabschluss/Lehre/HASCH, Matura, universitärer Abschluss/FH, Sonstiges)
- Unternehmensbranche
- Eigene Führungsposition im Unternehmen (Ja, Nein)
- Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team
- Geschlechterverhältnis im Team (Drei Antwortmöglichkeiten: Mehr Frauen als Männer, mehr Männer als Frauen, gleich viele Männer wie Frauen)
- Geschlecht der Führungskraft der jeweiligen Person (ein Mann, eine Frau)

### 3.2.2 Fragebögen

Neben der Abfrage der zuvor genannten Daten zur Person setzte sich der allgemeine Teil des Fragenkatalogs aus sechs standardisierten Fragebögen sowie zwei selbsterstellten Items, zusammen. Diese beiden Items sowie fünf der sechs Fragebögen sind für die vorliegende Forschungsarbeit von Bedeutung, und werden aufgrund dessen nachfolgend detailliert erläutert.

Die fünf relevanten Fragebögen erhoben das Aggressionsverhalten der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer, den Teamkonflikt, die Beziehung zur Führungskraft, den regulatorischen Fokus, sowie den Trait-Selbstwert der Testpersonen. Zudem erfragten die beiden selbsterstellten Items die Arbeitszufriedenheit sowie das Sicherheitserleben im Unternehmen.

Mit Hilfe des ersten Fragebogens, des sogenannten „Richardson Conflict Response Questionnaire“ (RCRQ; Richardson & Green, 2006), wurde das direkte und indirekte Aggressionsverhalten der Person als Reaktion auf Ärger gemessen. Der RCRQ besteht aus 20 Items, wobei jedes mit dem Satz „Wenn ich mich über eine Person ärgere, dann ...“ eingeleitet wird. Hierbei wurden indirekte sowie direkte Aggression anhand von jeweils zehn Items erhoben (z.B. „... verbreite ich Gerüchte über diese Person.“, „... brülle oder schreie ich diese Person an.“; Richardson & Green, 2006, S. 2497; Übers. d. Verf.). Bewertet wurden die Aussagen auf einer Likert-Skala von 1 (*nie*) bis 5 (*sehr häufig*). Die Reliabilität des RCRQ bewegt sich zwischen  $\alpha=.77$  und  $.91$  für direkte Aggression und zwischen  $\alpha=.80$  und  $.84$  für indirekte Aggression (Richardson & Green, 2006, S. 2497).

Des Weiteren wurde von den Testpersonen ein Fragebogen, bestehend aus 8 Items, ausgefüllt, mit welchem die Anzahl und Art der Teamkonflikte im Unternehmen der Befragten erhoben wurden. Zu diesem Zweck wurden Jehns „Intragroup Conflict Items“ (1995) herangezogen, welche Teamkonflikte auf interpersonalen Ebene (z.B. „Gibt es Unstimmigkeiten in Ihrem Team?“) und in Bezug auf Aufgaben (z.B. „Wie häufig sind Konflikte im Team bezüglich der Arbeit, die Sie verrichten?“) erfassen (Jehn, 1995, S. 268; Übers. d. Verf.). Die Aussagen mussten auf einer Likert-Skala, rangierend von 1 (*keine*) bis 5 (*sehr viel[e]/sehr häufig*), eingeschätzt werden, wobei ein höherer Wert für

besonders viele Teamkonflikte steht. Die Alpha Koeffizienten für interpersonale und aufgabenbezogene Konflikte liegen bei .92 und .87 (Jehn, 1995, S. 264).

An diesen standardisierten Fragebogen waren im Anschluss 2 selbsterstellte Items geknüpft, durch welche, wie bereits angeführt, die Arbeitssicherheit sowie die Arbeitszufriedenheit der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer erhoben wurden. In Anlehnung an die Studien von Nagy (2002, S. 77) und Turgut, Michel und Sonntag (2014, S. 145), welche aussagen, dass eine einzige Frage ausreichend ist, um die Arbeitszufriedenheit zureichend beantworten zu können, wurde auch in dieser Studie nur ein Item zur Erfassung verwendet. Auch die Arbeitssicherheit wurde gemäß diesem Beleg mittels eines einzigen Items erhoben. Die zu bewertenden Aussagen lauteten wie folgt: (1) „Ich bin zufrieden mit meiner momentanen Arbeit.“; (2) „Ich bin zufrieden mit der Sicherheit meiner Arbeitsstelle.“ Kodiert wurden diese beiden Items von 1 (*überhaupt nicht zufrieden*) bis 5 (*sehr zufrieden*). Demnach steht ein niedrigerer Wert für eine geringere Arbeitszufriedenheit sowie eine geringeres Sicherheitsempfinden im Unternehmen.

Zudem wurde die Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung mittels des „Leader-Membership-Exchange“ von Graen und Uhl-Bien (LMX; 1995) gemessen. Der Fragebogen umfasst 7 Items, und wird anhand einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 (*nie/gar nicht/gering/trifft gar nicht zu/sehr ineffektiv*) bis 5 (*immer/sehr gut/hoch/trifft völlig zu/sehr effektiv*) beantwortet, wobei ein niedrigerer Wert für eine qualitativ schlechtere Beziehung zur/zum Vorgesetzten steht. Eine Beispielfrage ist: „Wissen Sie im Allgemeinen, wie Ihr Vorgesetzter Sie einschätzt?“ (Graen & Uhl-Bien, 1995, S. 237; Übers. d. Verf.)

Ferner wurde der „Regulatory Focus Questionnaire“ von Higgins, Friedman, Harlow, Idson, Ayduk und Taylor (RFQ; 2001) genutzt, um den Regulatorischen Fokus zu erheben. Die Regulatorische Fokus Theorie (Higgins, 1997, 1998) beschreibt zwei Arten der Motivation um Ziele zu erreichen, den Promotions- und den Präventionsfokus. Menschen mit einem Promotionsfokus orientieren sich an ihren Hoffnungen, Idealen und Wünschen, und sind auf die Erreichung eines positiven Ergebnisses ausgerichtet, wobei sie ein starkes Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Wachstum haben.

Hingegen sind Personen mit einem Präventionsfokus, bei der Erreichung von Zielen, auf das Vermeiden von negativen Ergebnissen fokussiert und lassen sich von ihrem Bedürfnis nach Schutz und Sicherheit leiten (Brockner & Higgins, 2001, S. 37f; Lanaj, Chang & Johnson, 2012, S. 1001). Der RFQ umfasst 11 Items, von welchen sechs Fragen den Promotionsfokus und fünf Fragen den Präventionsfokus erheben (z.B. Promotionsfokus: „Im Vergleich zu den meisten Menschen, sind Sie in der Regel außerstande zu bekommen, was Sie vom Leben wollen?“, Präventionsfokus: „Ich komme oft in Schwierigkeiten, weil ich nicht vorsichtig genug war.“; Higgins et al., 2001, S. 8; Übers. d. Verf.). Alle Items werden mit Hilfe einer 5-Punkte-Likert-Skala von 1 (*nie oder selten/stimmt nie/mit Sicherheit falsch*) bis 5 (*sehr oft/stimmt sehr oft/mit Sicherheit richtig*) bewertet. Die Skalen weisen eine hohe Reliabilität auf (Promotion Skala:  $\alpha=.73$ ; Prävention Skala:  $\alpha=.80$ ; Higgins et al., 2001, S. 8).

Da der Selbstwert im Rahmen der durchgeführten Studie als mögliche Störvariable angenommen wurde, war der letzte eingesetzte Fragebogen, die Rosenberg Selbstwert-Skala (RSES; Rosenberg, 1965). In der vorliegenden Untersuchung wurde die revidierte deutsche Fassung von Collani und Herzberg (2003) verwendet. Die Skala erfasst über 10 Items, von welchen fünf negativ und fünf positiv formuliert sind, den allgemeinen und typischen Level von Selbstwert (Trait-Selbstwert; z.B. „Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.“, „Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.“; Collani & Herzberg, 2003, S. 7). Die Items wurden auf einer 4-Punkte-Likert-Skala von 1 (*Trifft ganz und gar nicht zu*) bis 4 (*Trifft voll und ganz zu*) bewertet. Die Rosenberg Selbstwert-Skala wird innerhalb der Persönlichkeitspsychologie sehr häufig eingesetzt und ist gut validiert (Gray-Little, Williams & Hancock, 1997, S. 443ff).

### **3.2.3 Tagebuch**

Dem allgemeinen Abschnitt des Fragenkatalogs nachfolgend, waren die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer dazu aufgefordert, an fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, von Montag bis Freitag, ein Tagebuch, in Form eines Fragebogens, auszufüllen. Zu diesem Zweck wurden den Versuchspersonen zu Wochenbeginn fünf idente Fragebögen ausgehändigt, welche jeweils das individuelle

Erleben eines Arbeitstages erhoben. Im Detail erfragte das Tagebuch das Ausmaß der Arbeitsanforderungen des jeweiligen Tages, das Ausmaß der subjektiv erlebten Menge des Tratschs, die Motive hinter dem Tratsch sowie die Situationen, in welchen getratscht wurde. Dabei gliederte es sich in fünf Teile, welche im nun Folgenden beschrieben werden.

Vorab wurde mittels des „NASA-Task Load Index“ (NASA-TLX; Hart, 2006), welcher 6 Items umfasst, die subjektive Einschätzung der erlebten mentalen, körperlichen und zeitlichen Arbeitsanforderung sowie die Zufriedenheit mit der Arbeitserfüllung gemessen. Wie in Abbildungen 5 ersichtlich, wurden die Items anhand einer Skala von 1 (*gering/hoch*) bis 9 (*hoch/gering*) eingeschätzt.

<p><b>In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine geistige Anforderung, also z.B. Denken, Entscheiden, Beobachten dar?</b></p>		
<p><i>Die Aufgaben waren insgesamt leicht und einfach.</i></p>	<p>_____</p> <p>gering hoch</p>	<p><i>Die Aufgaben waren insgesamt komplex und anspruchsvoll.</i></p>
<p><b>In welchem Ausmaß stellten die heutigen Arbeitsaufgaben eine körperliche Anforderung, also z.B. Tragen, Heben, Ziehen, Sitzen, Stehen dar?</b></p>		
<p><i>Die Aufgaben waren insgesamt leicht und locker, sie erforderten wenig Kraft und Bewegungsaufwand</i></p>	<p>_____</p> <p>gering hoch</p>	<p><i>Die Aufgaben waren insgesamt schwer und mühsam, sie erforderten viel Kraft und Bewegungsaufwand.</i></p>
<p><b>Welchen Zeitdruck empfinden Sie aufgrund der Geschwindigkeitsanforderung, die die Aufgaben stellen?</b></p>		
<p><i>Bei der Arbeit konnte ich langsam und gemütlich handeln.</i></p>	<p>_____</p> <p>gering hoch</p>	<p><i>Bei der Arbeit musste ich schnell und rasant handeln.</i></p>
<p><b>Wie zufrieden sind Sie mit dem Grad der Aufgabenerfüllung, den Sie erreicht haben?</b></p>		
<p><i>Ich habe die Aufgabe sehr gut erfüllt.</i></p>	<p>_____</p> <p>hoch gering</p>	<p><i>Ich habe die Aufgaben nicht erfüllt.</i></p>
<p><b>Wie sehr mussten Sie sich insgesamt anstrengen (körperlich, geistig) um diese Aufgabe zu bewältigen?</b></p>		
<p><i>Die Aufgaben erforderten überhaupt keine Anstrengung.</i></p>	<p>_____</p> <p>gering hoch</p>	<p><i>Die Aufgaben erforderten sehr hohe Anstrengung.</i></p>

Abbildung 5: NASA-TLX: Items 1-5 (nach Hart, 2006, S. 908; Übers. d. Verf.)

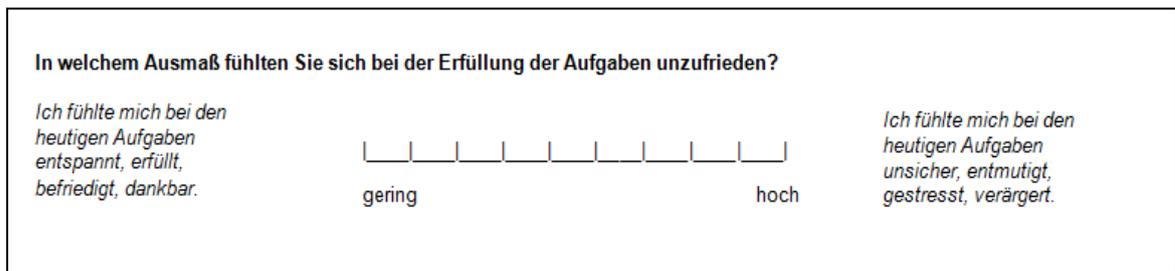


Abbildung 6: NASA-TLX: Item 6 (nach Hart, 2006, S. 908; Übers. d. Verf.)

Ferner wurden mit Hilfe zweier selbsterstellter Fragen das Ausmaß der individuell erlebten Häufigkeit des Tratschs sowie eine allgemeine Bewertung des Tratschs erhoben. Die beiden Items waren die folgenden: (1) „Wie oft nutzten Sie heute die Gelegenheit und tratschten mit den Kolleginnen und Kollegen?“; (2) „Wie erlebten Sie heute den Tratsch mit den Kolleginnen und Kollegen?“ Jene Fragen wurden jeweils auf einer Fünf-Punkte-Likert-Skala von 1 (*nie/sehr negativ*) bis 5 (*sehr häufig/sehr positiv*) bewertet.

Mittels einer adaptierten Version des „Motives to Gossip Questionnaire“ von Beersma und van Kleef (2012) wurden überdies die Motive hinter dem Tratsch erfragt. Der Fragebogen umfasst 22 Items, wobei die Versuchspersonen Mehrfachantworten auf die Aussage „Heute habe ich mit den Kolleginnen und Kollegen getratscht, um ...“ geben konnten. Die Antwortmöglichkeiten erheben die vier Dimensionen „Informationsbeschaffung und Informationsvalidierung“ („information gathering and validation“; z.B. „... festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich über eine bestimmte Person hat.“), „Unterhaltung/Vergnügen“ („social enjoyment“; z.B. „... mich zu amüsieren.“), „negativer Einflussgewinn“ („negative influence“; z.B. „... den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können.“), sowie „Erhaltung von Gruppennormen“ („group protection“; z.B. „... den Kollegen/die Kollegin vor einer bestimmten Person zu schützen.“; Beersma & van Kleef, 2012, S. 2647; Übers. d. Verf.). Die einzelnen Dimensionen dieses Fragebogens zeigen eine gute Reliabilität (Cronbachs alpha: .79 [negative influence], .94 [information gathering and validation], .95 [social enjoyment] und .89 [group protection]; Beersma & van Kleef, 2012, S. 2648). Zur Antwort standen zudem noch 5 weitere selbsterstellte Items, welche unter die Antwortmöglichkeiten des standardisierten Fragebogens gemischt waren, um eine

weitere Dimension, nämlich die „Emotionsregulation“, abzufragen. Die Antworten lauteten wie folgt: „... jemanden an meinem Frust teilhaben zu lassen.“, „... jemanden an meiner Freude teilhaben zu lassen.“, „...mich abzureagieren.“, „... meine Emotionen auszugleichen.“, „... meine Emotionen klarer wahrzunehmen.“.

Im Anschluss waren die Testpersonen dazu aufgefordert jenen Fragebogen auszufüllen, der für diese Studie von größter Bedeutung war, nämlich den bereits im theoretischen Teil thematisierten „Riverside Situational Q-Sort-8“ von Rauthmann et al. (2014) erhoben, welcher eine gekürzte Version des „Riverside Situational Q-Sort“ (Sherman, Nave, & Funder, 2010, 2012, 2013; Wagerman & Funder, 2009) darstellt. Der Fragebogen erfasste die Situationen, in welchen im Laufe des Erhebungszeitraums getratscht wurde. Wie vorab erläutert, umfasst der RSQ-8 umfasst 32 Items, welche sich aus den acht Dimensionen „Pflicht“ („Duty“), „Intellekt“ („Intellect“), „Ungemach“ („Adversity“), „Paarungsverhalten“ („Mating“), „Positivität“ („pOsitivity“), „Negativität“ („Negativity“), „Täuschung“ („Deception“) und „soziale Interaktion“ („Sociality“) zusammensetzen (Rauthmann et al., 2014, S. 10). Auf die Frage „In welchen Situationen haben Sie heute getratscht?“ konnten die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer aus den 32 Antwortmöglichkeiten unbeschränkt viele wählen (z.B. „Jemand hat sich darauf verlassen, dass ich etwas mache.“; Rauthmann et al., 2014, S. 10; Übers. d. Verf.). Die Reliabilität des Fragebogens bewegt sich von  $\alpha=.48$  bis  $.63^7$  (ebd., S. 8f).

Abschließend wurde eine abgeänderte Form der „Rosenberg Selbstwert-Skala“ (RSES; Rosenberg, 1965) verwendet, um den derzeitigen Gemütszustand (State-Selbstwert) der Testpersonen zu erheben. Jener umfasste 10 Items, wobei 5 der zu bewertenden Aussagen negativ, und 5 der Aussagen positiv formuliert waren (z.B. „Ich Moment bin ich mit mir selbst zufrieden.“; Ich fühle mich im Moment richtig nutzlos.“). Die Items wurden anhand einer vierstufigen Likert-Skala von 1 (*Trifft ganz und gar nicht zu*) bis 4 (*Trifft voll und ganz zu*) eingeschätzt.

### **3.3 Studiendurchführung**

Vorab ist zu erwähnen, dass zusätzlich zum Datenmaterial, welches explizit für diese Forschungsarbeit erhoben wurde, auch jene Daten in die Studie einfließen, die Frau Mag.<sup>a</sup> Litzinger für ihre Diplomarbeit zum Thema „Auswirkungen von Tratsch in Unternehmen auf den Selbstwert der tratschenden Personen“ (2015) erfasst hat.

Ergänzend zu Mag.<sup>a</sup> Litzingers Datenmaterial, welches in fünf verschiedenen Unternehmen, von Montag, dem 18. Mai 2015, bis Freitag, dem 22. Mai 2015 (vgl. weiterführend Litzinger, 2015, S. 45) gesammelt wurde, erfolgte die Erhebung der zusätzlichen Daten jeweils in einer fünftägigen Arbeitswoche, von Montag, dem 20. Juli 2015, bis Freitag, dem 24. Juli 2015, sowie von Montag, dem 27. Juli 2015, bis Freitag, dem 31. Juli 2015. An der fortführenden Studie nahmen fünf Unternehmen diverser Branchen und unterschiedler Größe mit Sitz in Bad Vöslau, St. Pölten und Wien (Österreich) teil. Diese Firmen wurden aufgrund ihrer Diversität in Bezug auf die Geschlechtsverteilung, die Art der Firmenbranche, sowie persönlichen Kontaktes zu jeweils einem Mitarbeiter des Unternehmens, ausgesucht. Die Teilnahme an der Studie war anonym, freiwillig und nicht belohnungsbasiert. Weder erfolgte eine monetäre Auszahlung, noch hatten die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer eine Sanktion seitens ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers zu befürchten.

Die Fragenkataloge wurden in den jeweiligen Firmen persönlich in ausgedruckter Form, sowie kuvertiert ausgeteilt, und nach Beendigung der Datenerhebung zum einen persönlich wieder entgegengenommen, zum anderen von den Testpersonen per Post retourniert. Die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer wurden sowohl persönlich, als auch schriftlich, explizit darauf aufmerksam gemacht, sich bei Fragen oder Anregungen stets per E-Mail melden zu können.

#### **3.3.1 Stichprobe**

Neben Mag.<sup>a</sup> Litzingers 44 Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmern (vgl. weiterführend Litzinger, 2015, S. 45ff), umfasste die Stichprobe der weiterführenden Untersuchung insgesamt 53 Testpersonen, davon 25 Frauen und 28 Männer. Im Rahmen

letzten Studie wurden zunächst Fragenkataloge an 65 Personen ausgegeben, von welchen jedoch 12 Exemplare nicht vollständig, beziehungsweise nicht instruktionsgemäß, ausgefüllt wurden, und daher nicht in die Untersuchung einfließen konnten. Die nun im Anschluss folgenden Statistiken und Ergebnisse beziehen sich auf die Gesamtheit der insgesamt 97 getesteten Personen.

In Bezug auf das Geschlechterverhältnis der Versuchspersonen stellten die weiblichen Studienteilnehmerinnen, mit 54,64 % (N=53), im Gegensatz zu den männlichen Befragten, mit 45,36 % (N=44), den geringfügig größeren Teil der Stichprobe dar. Wohingegen das Verhältnis von Männern und Frauen in den Teams der Befragten männlich dominiert war. Nur 35,05 % gaben an, dass mehr Frauen als Männer in ihrem Team tätig sind (N=34), jedoch machten 48,45 % die Angabe, dass sich in ihrem Team mehr Männer befinden (N=47). Lediglich 15,46 % der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer kreuzten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an (N=15). Eine der befragten Personen machte zu diesem Punkt keine Angaben.

Das durchschnittliche Alter der Testpersonen betrug 36,85 Jahre, wobei eine relativ hohe Standardabweichung von 11,15 zu messen war (MW=36,85; SD=11,15; Range: 21 bis 59 Jahre).

Der Großteil der Befragten, mit 37,11 % (N=36), besaß die Hochschulreife (Matura), wobei ein nahezu ebenso großer Anteil der teilnehmenden Personen (34,02 %, N=33) eine Lehre oder HASCH absolviert hat, und somit über einen mittleren Bildungsabschluss verfügte. Einen universitären Abschluss konnten 17,53 % (N=17) der 97 Versuchspersonen vorweisen, wohingegen 11,34 % (N=11) ausschließlich einen Hauptschulabschluss hatten.

Ferner lässt sich in Bezug auf das Geschlecht der Führungsperson im Unternehmen der Befragten eine klare Tendenz erkennen, da 76,29 % der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer angaben, dass sie unter männlicher Leitung stehen (N=74), wohingegen lediglich 23 Personen der Stichprobe einer weiblichen Führungskraft unterstellt waren (23,71 %). Selbst eine Führungsposition hatten 15 Testpersonen inne (15,46 %).

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team der Testpersonen betrug im Durchschnitt 13,62, wobei die Standardabweichung bei 13,78 lag (MW=13,62; SD=13,78; Range: 2 bis 81 MitarbeiterInnen). Aufgrund dieser sehr hohen durchschnittlichen Abweichung vom Gesamtmittelwert der Teammitglieder, lässt sich der Mittelwert von 13,78 Personen als wenig repräsentativ beschreiben. Zudem machten 7 Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer keine Angaben zu der Größe ihres Teams.

## **3.4 Ergebnisse**

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden die erhobenen Daten ausgewertet und erläutert. Vorab wird auf die Ergebnisse in Bezug auf die Beweggründe, die Häufigkeit sowie die Bewertung des Tratschs eingegangen, während im Anschluss jene Resultate dargelegt werden, die mit dem Selbstwert der Testpersonen, welcher als mögliche Störvariable angenommen wird, in Verbindung stehen. Abschließend werden die Ergebnisse bezüglich der subjektiv erlebten Arbeitsanforderung der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer besprochen.

### **3.4.1 Ergebnisse Tratsch**

#### **Beweggründe des Tratschs**

Vor der Bearbeitung der aufgestellten Hypothesen ist zu klären, welche Beweggründe hinter dem Tratsch am Arbeitsplatz standen. Jene wurden, wie bereits erläutert, anhand einer adaptierten Version des „Motives to Gossip Questionnaire“ von Beersma und van Kleef (2012) erfasst und werden in Tabelle 1 (s. S. 46) anteilmäßig dargestellt.

Wie nachfolgend veranschaulicht, werden im Laufe des Erhebungszeitraums vor allem vier Motive von den Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmern besonders häufig genannt. Die Testpersonen tratschten vorrangig, um an einer Unterhaltung teilzunehmen, eine angenehme Zeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu haben, sich zu amüsieren sowie Spaß mit einer Kollegin oder einem Kollegen zu haben. All jene Beweggründe können der Dimension „Unterhaltung/Vergnügen“ zugeordnet werden.

Zudem wurde, besonders am ersten Tag, aber auch an den vier Folgetagen, vermehrt getratscht, um jemanden an der eigenen Freude teilhaben zu lassen. Im unteren Mittelfeld rangieren, des Weiteren, Gründe, wie jemandem am eigenen Frust teilhaben zu lassen, sich abzureagieren, die eigenen Emotionen auszugleichen („Emotionsregulation“), festzustellen, ob die Kollegenschaft, das Gleiche von einer bestimmten Person denkt, und zu erkennen, ob eine Kollegin oder ein Kollege die gleichen Ansichten teilt (zu erfahren, ob eine Kollegin oder ein Kollege die eigenen

Gedanken teilt/herauszufinden, ob eine Kollegin oder ein Kollege mit einem übereinstimmt; „Informationsbeschaffung und Validierung“).

Der Tratsch wurde hingegen nur äußerst selten genutzt um, die eigene Meinung über eine bestimmte Person zu überprüfen (herauszufinden, ob die eigenen Gedanken über eine Person korrekt sind/festzustellen, ob das eigene Bild, welches man von einer bestimmten Person hat, korrekt ist), festzustellen, die eigenen Gedanken über eine bestimmte Person mit jenen einer Kollegin oder eines Kollegen zu vergleichen (festzustellen, ob eine Kollegin oder ein Kollege dieselben Gedanken über eine bestimmte Person hat; „Informationsbeschaffung und Validierung“), negative Dinge über eine bestimmte Person erzählen zu können (negative Eigenschaften einer bestimmten Person zu diskutieren; „negativer Einfluss“), eine Kollegin oder einen Kollegen vor einer bestimmten Person zu schützen, zu vermeiden, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von einer bestimmten Person ausgenutzt wird, eine Kollegin oder einen Kollegen vor dem Verhalten einer bestimmten Person zu warnen („Erhaltung von Gruppennormen“), gemeinsam mit der Kollegenschaft Zeit tot zu schlagen („Unterhaltung/Vergnügen“) und, um die eigenen Emotionen klarer wahrzunehmen („Emotionsregulation“).

Unwesentlich oft getratscht wurde aus Gründen, welche der Kategorie „negativer Einfluss“ zugeordnet werden, nämlich um das Bild, das eine Kollegin oder ein Kollege von einer bestimmten Person hat, negativ zu beeinflussen (jeweils zwei Nennungen an T 1 und T5, eine Nennung an T3), um den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können und um eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken (jeweils eine Nennung an T1 und T2). Dennoch ist hervorzuheben, dass jeder einzelne der siebenundzwanzig Beweggründe im Zeitraum der Erhebung mindestens zweimal genannt wurde, und demzufolge alle fünf abgefragten Dimensionen zum Tragen kamen.

Zusammengefasst wurde hauptsächlich aus positiven Gründen mit der Kollegenschaft getratscht, nämlich vorrangig zur Unterhaltung und zum Vergnügen, aber auch zur Emotionsregulation und zur Informationsbeschaffung und Validierung. Wohingegen der Tratsch kaum genutzt wurde um Gruppennormen zu erhalten oder negativen Einfluss zu üben.

Tabelle 1: Gründe für den Tratsch

	Tag 1		Tag 2		Tag 3		Tag 4		Tag 5	
	Häuf.	%								
Heute habe ich mit den Kollegen und Kolleginnen getratscht, um ...										
... an einer Unterhaltung teilzunehmen.	52	11,82	55	13,79	48	13,64	57	14,18	56	16,42
... meine Meinung über eine bestimmte Person zu überprüfen.	5	1,14	14	3,51	3	0,85	12	2,99	6	1,76
... negative Dinge über eine bestimmte Person erzählen zu können.	3	0,68	5	1,25	7	1,99	7	1,74	7	2,05
... festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin, das Gleiche von einer bestimmten Person denkt, wie ich.	9	2,05	13	3,26	9	2,56	17	4,23	7	2,05
... den Kollegen/die Kollegin vor einer bestimmten Person zu schützen.	1	0,23	1	0,25	2	0,57	3	0,75	2	0,59
... jemanden an meinem Frust teilhaben zu lassen.	19	4,32	19	4,76	21	5,97	13	3,23	10	2,93
... eine angenehme Zeit mit einem Kollegen/einer Kollegin zu haben.	67	15,23	43	10,78	40	11,36	41	10,20	41	12,02
... den Ruf einer bestimmten Person schädigen zu können.	1	0,23	1	0,25	0	0,00	0	0,00	0	0,00
... meine Gedanken über eine bestimmte Person, mit denen eines Kollegen/einer Kollegin zu vergleichen.	9	2,05	10	2,51	7	1,99	12	2,99	10	2,93
... jemanden an meiner Freude teilhaben zu lassen.	40	9,09	28	7,02	24	6,81	26	6,47	25	7,33
... zu vermeiden, dass der Kollege/die Kollegin von einer bestimmten Person ausgenutzt wird.	1	0,23	4	1,00	1	0,28	3	0,75	2	0,59
... herauszufinden, ob meine Gedanken über eine bestimmte Person korrekt sind.	5	1,14	3	0,75	5	1,42	6	1,49	4	1,17
... über die negativen Eigenschaften einer bestimmten Person zu diskutieren.	6	1,36	7	1,75	6	1,71	8	1,99	6	1,76
... mich zu amüsieren.	51	11,59	44	11,03	41	11,65	43	10,70	38	11,14
... zu erkennen, ob der Kollege/die Kollegin die gleichen Ansichten mit mir teilt.	23	5,23	27	6,77	18	5,11	16	3,98	18	5,28
... mich abzureagieren.	16	3,64	13	3,26	13	3,69	12	2,99	13	3,81
... festzustellen, ob das Bild das ich von einer bestimmten Person habe, korrekt ist.	5	1,14	6	1,50	6	1,71	11	2,74	6	1,76
... eine bestimmte Person in ein negatives Licht zu rücken.	1	0,23	1	0,25	0	0,00	0	0,00	0	0,00
... zu erfahren, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich hat.	20	4,55	9	2,26	12	3,41	14	3,48	7	2,05
... Spaß mit dem Kollegen/der Kollegin zu haben.	54	12,27	44	11,03	39	11,08	34	8,46	36	10,56
... meine Emotionen auszugleichen.	15	3,41	12	3,01	13	3,69	14	3,48	14	4,11
... herauszufinden, ob der Kollege/die Kollegin mit mir übereinstimmt.	16	3,64	22	5,51	16	4,55	16	3,98	13	3,81
... gemeinsam mit dem Kollegen/der Kollegin Zeit tot zu schlagen.	7	1,59	7	1,75	6	1,71	13	3,23	9	2,64
... das Bild, das ein Kollege/eine Kollegin von einer bestimmten Person hat, negativ zu beeinflussen.	2	0,46	0	0,00	1	0,28	0	0,00	2	0,59
... den Kollegen/ die Kollegin vor dem Verhalten einer bestimmten Person zu warnen.	3	0,68	3	0,75	1	0,28	4	1,00	3	0,88
... meine Emotionen klarer wahrzunehmen.	3	0,68	1	0,25	7	1,99	8	1,99	3	0,88
... festzustellen, ob der Kollege/die Kollegin dieselben Gedanken wie ich über eine bestimmte Person hat.	6	1,36	7	1,75	6	1,71	12	2,99	3	0,88
	440	100	399	100	352	100	402	100	341	100

## Häufigkeit des Tratschs

Um zu überprüfen, ob die Häufigkeit des Tratschs in unterschiedlichen Situationen über den Erhebungszeitraum eine Veränderung zeigt und somit verschiedene Situationen eine Auswirkung auf jene Variable haben, wurde eine mehrfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholungen durchgeführt. In den nachfolgenden Grafiken werden die Ergebnisse deskriptiv anhand der Mittelwertausprägungen dargestellt.

Die in Abbildung 7 zu findenden Mittelwerte legen nahe, dass im Zeitraum, in welchem die Erhebung stattgefunden hat, generell in positiven Situationen häufiger getratscht wurde, als in negativen Situationen, wobei die Tratschhäufigkeit im Allgemeinen als durchschnittlich bezeichnet werden kann.

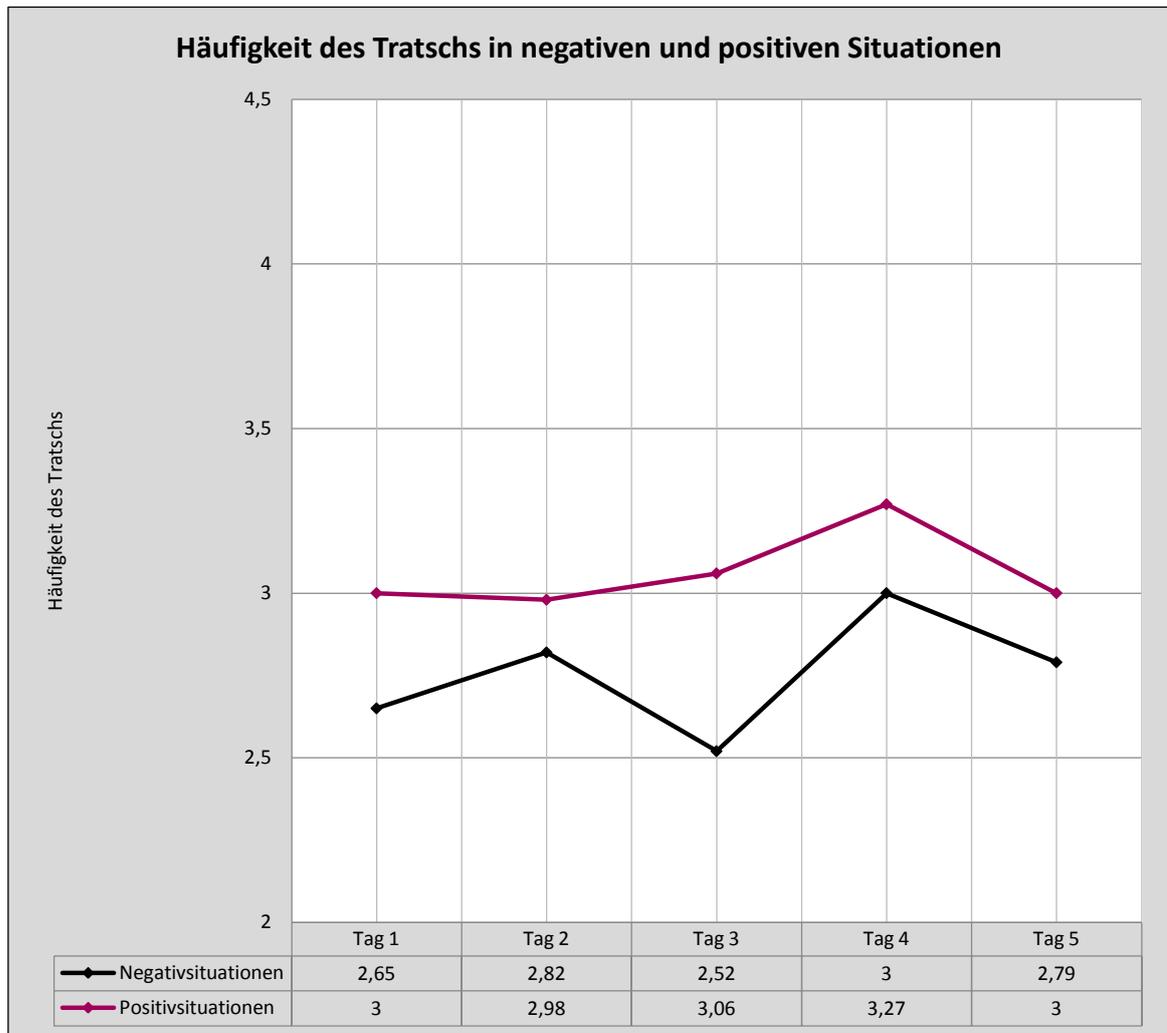
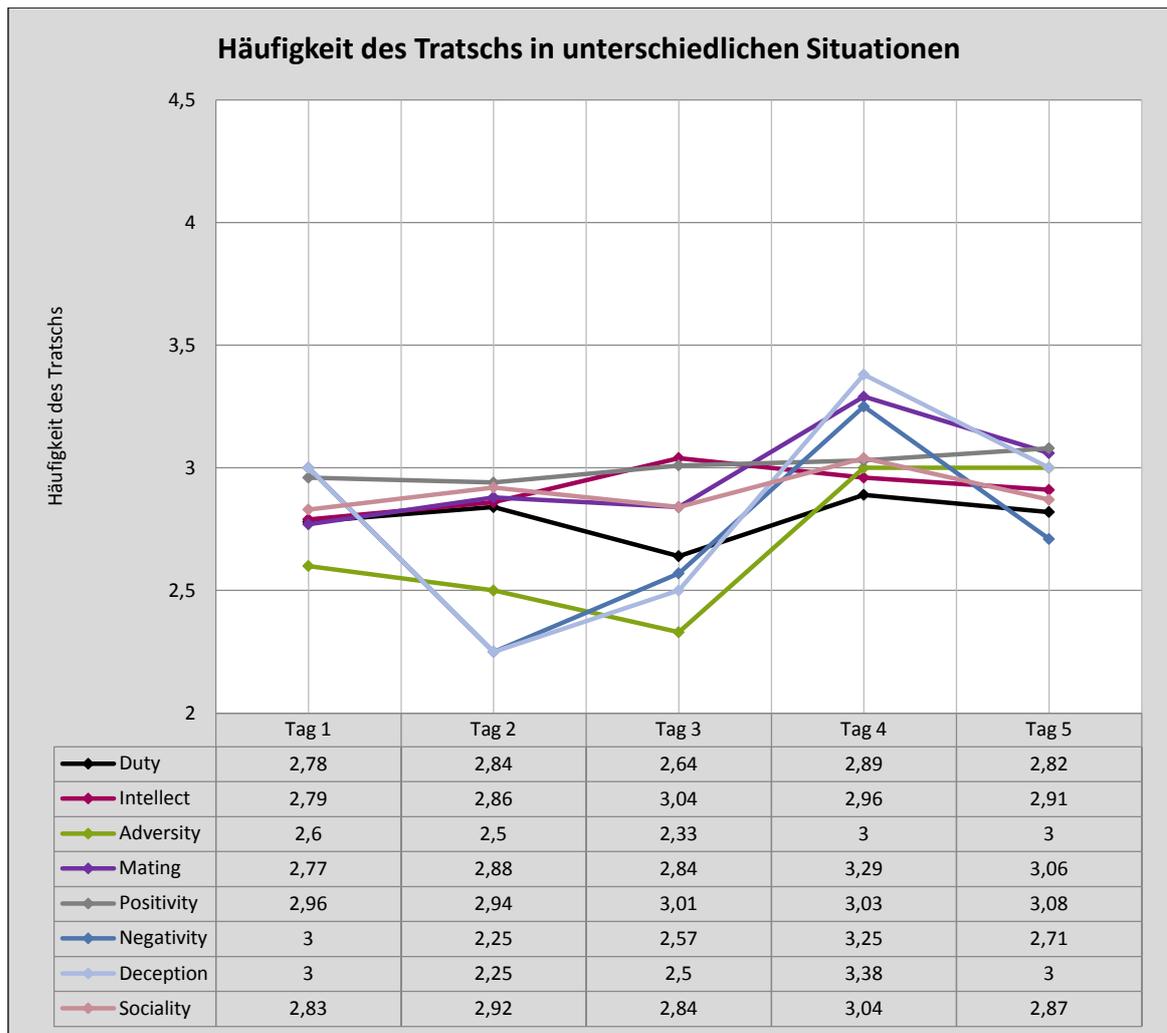


Abbildung 7: Häufigkeit des Tratschs in negativen und positiven Situationen

Darüber hinaus wurde in positiven Situationen etwas konstanter (MW=3,00 [T1]; MW=2,98 [T2]; MW=3,06 [T3]; MW=3,00 [T5]), mit einem leichten Anstieg an Tag 4 (MW=3,27), getratscht, als in negativen Situationen, in welchen die Häufigkeit des Tratschs stärkeren Schwankungen unterlag (MW=2,65 [T1]; MW=2,82 [T2]; MW=2,52 [T3]; MW=3; [T4]; MW=2,79 [T5]). Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang besonders ein abruptes Tief in der Wochenmitte (MW=2,52 [T3]) sowie eine darauffolgend starke Zunahme des Tratschs am vierten Tag (MW=3,00).

Bei genauerer Untersuchung der „Situational Eight Diamonds Dimensions“ lässt sich erkennen (s. Abb. 8, S. 49), dass über den Zeitraum der Erhebung besonders in Situationen, welche als angenehm, lustig oder erfreulich zu charakterisieren sind („positivity“), aber auch in Situationen, die soziale Interaktion zuließen („Sociality“), arbeitsbezogene Verpflichtungen mit sich brachten und Problemlösungen erforderten („Duty“) oder die Möglichkeit boten, das eigene intellektuelle Leistungsvermögen unter Beweis stellen zu können („Intellect“), in einem verhältnismäßig gleichbleibenden Maß getratscht wurde. In Situationen, die sexuelle oder romantische Interaktionen ermöglichten („Mating“), kann bis zur Wochenmitte eine konstante Tratschhäufigkeit festgestellt werden (MW=2,77 [T1]; MW=2,88 [T2]; MW=2,84 [T3]), während der Tratsch am vierten Tag, im Vergleich, stark anstieg (MW=3,29), am letzten Tag der Erhebung jedoch wieder ein leichter Rückgang zu verzeichnen war (MW=3,06 [T5]). Des Weiteren waren in Situationen, welche mit negativen Emotionen („Negativity“), Täuschung, Misstrauen, Lügen, Verrat oder Feindseligkeit („Deception“) sowie Problematiken, wie etwa Konflikten, Konkurrenzkampf, Kritik, Beschuldigungen und Schikane, verbunden waren („Adversity“), über den gesamten Erhebungszeitraum starke Schwankungen auszumachen. Besonders zu unterstreichen sind bezüglich der Dimensionen „Negativität“ („Negativity“) und „Täuschung“ („Deception“) eine unverhältnismäßig starke Abnahme des Tratschs am zweiten Tag (MW=2,25) sowie ein darauffolgend enormer Anstieg der Tratschhäufigkeit, welcher seinen Höchstpunkt am vierten Tag erreichte („Negativity“: MW=3,25 „Deception“: MW=3,38). In Bezug auf die Dimension „Ungemach“ („Adversity“) ist vor allem eine abrupte Zunahme der Häufigkeit des Tratschs vom dritten auf den vierten Tag hervorzuheben (MW=2,33 [T3]; MW=3 [T4]).



*Abbildung 8: Häufigkeit des Tratschs in unterschiedlichen Situationen*

Des Weiteren wurde eine Multivariate Varianzanalyse mit Messwiederholungen (MANOVA) durchgeführt. Der Test der Innersubjekteffekte lässt erkennen (s. Tbl. 2, S. 50), ob es über den Erhebungszeitraum eine Veränderung innerhalb einer abhängigen Variable gab. In Bezug auf die Häufigkeit des Tratschs zeigt der Test generell keine signifikante Veränderung, dennoch bildet Tabelle 2 ab, dass die Geschlechter an den einzelnen Tagen unterschiedlich häufig tratschten. Eine signifikante Veränderung kann durch das Geschlecht der Führungskraft nachgewiesen werden ( $p=.05$ ). In Abbildung 9 (s. S. 49) ist erkennbar, dass die Testpersonen unter der Führung eines männlichen Vorgesetzten, im Verlauf des Erhebungszeitraums, relativ konstant getratscht haben, wohingegen der Tratsch bei einer weiblichen Führungskraft starken Schwankungen, mit Spitzen am ersten ( $MW=4,54$ ) sowie am vierten Tag ( $MW=4,65$ ), unterlag.

Tabelle 2: Tests der Innersubjekteffekte (Häufigkeit des Tratschs)

	Quadrats. vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
<b>Tage</b>	4,863	4	1,216	1,660	,159	,019
<b>Tage * Geschlecht</b>	6,198	4	1,549	2,115	,079	,024
<b>Tage * Geschlecht d. Führungskraft</b>	7,082	4	1,771	2,417	,049	,028
<b>Tage * Geschlecht * Geschlecht d. Führungskraft</b>	3,865	4	,966	1,319	,262	,015
<b>Fehler (Tage)</b>	249,071	340	,733			

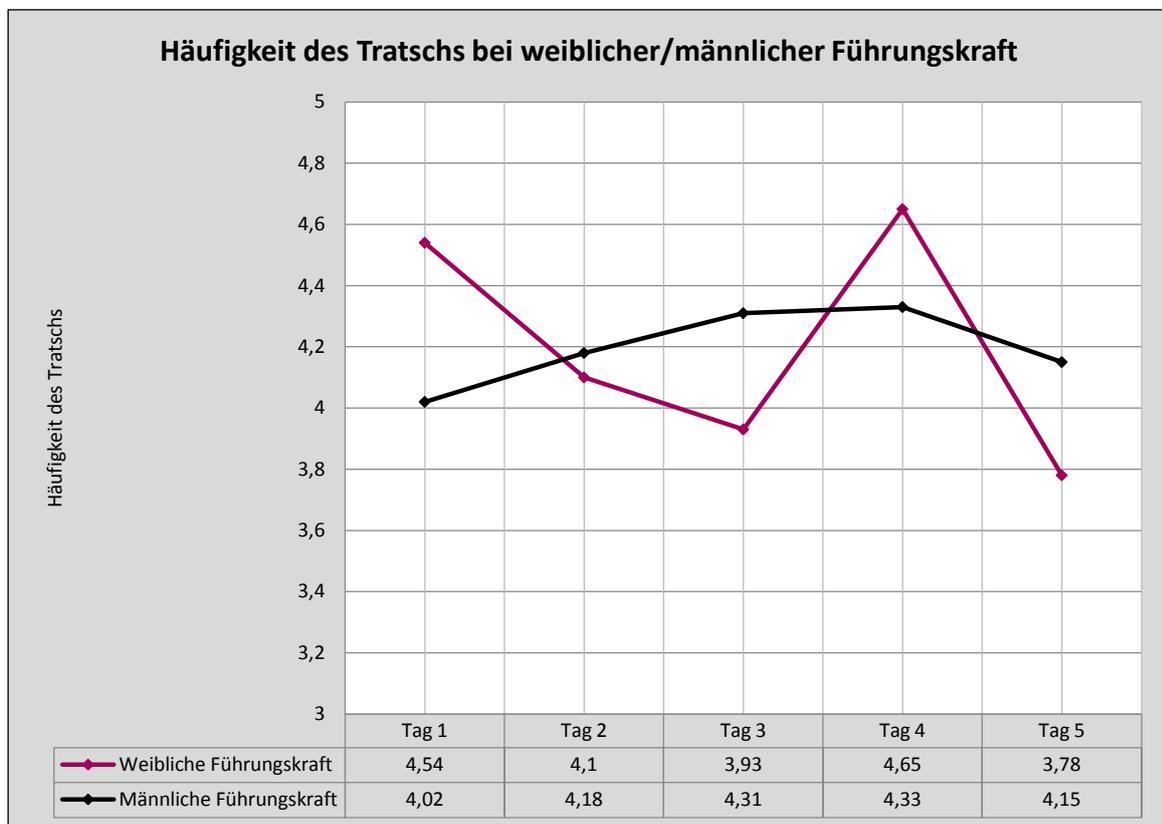


Abbildung 9: Häufigkeit des Tratschs bei weiblicher/männlicher Führungskraft

Der Test der Zwischensubjekteffekte zeigt, ob es generelle Geschlechtsunterschiede in der Variable *Häufigkeit des Tratschs* gibt. Wie Tabelle 3 (s. S. 51) erkennen lässt, konnten in der Häufigkeit des Tratschs keine signifikanten Geschlechtsunterschiede, weder für das Geschlecht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, noch für das Geschlecht der Führungskraft, nachgewiesen werden.

Tabelle 3: Tests der Zwischensubjekteffekte (Häufigkeit des Tratschs)

	Quadrats. vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Konstanter Term	1683,658	1	1683,658	652,064	,000	,885
Geschlecht	1,297	1	1,297	,502	,480	,006
Geschlecht d. Führungskraft	1,556	1	1,556	,603	,440	,007
Geschlecht * Geschlecht d. Führungskraft	,810	1	,810	,314	,577	,004
Fehler	219,474	85	2,582			

### Bewertung des Tratschs

Um der Frage nachzugehen, ob die Bewertung des Tratschs in unterschiedlichen Situationen im Laufe der Testung eine Veränderung zeigt, wurde erneut eine mehrfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholungen durchgeführt. Nachfolgend werden die Ergebnisse deskriptiv anhand der Mittelwertausprägungen veranschaulicht (s. Abb. 10 & Abb. 11, S. 52f).

Abbildung 10 können die Mittelwerte der Bewertung des Tratschs entnommen werden, welche zeigen, dass der Tratsch von den Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmern in der Zeit der Erhebung überwiegend als äußerst positiv empfunden wurde, die befragten Personen den Tratsch in negativen Situationen jedoch negativer bewerteten, als in positiven Situationen. Besonders am ersten Tag der Erhebung wurde der Tratsch in generell positiven Situationen von den Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmern sehr positiv wahrgenommen (MW=4,32), während die Bewertung an Tag 2 etwas negativer ausfiel (MW=3,98), und nach einem Anstieg ab dem dritten Tag bis zum Ende des Erhebungszeitraums konstant blieb (MW=4,18 [T3]; MW=4,13 [T4]; MW=4,17 [T5]). In negativen Situationen unterlag die Bewertung des Tratschs vom ersten bis zum vierten Tag einer stetigen Verschlechterung (MW=3,86 [T1]; MW=3,73 [T2]; MW=3,62 [T3]; MW=3,59 [T4]), wohingegen der Tratsch am fünften Tag (MW=3,89) von den Testpersonen so gut bewertet wurde, wie am ersten Tag der Erhebung.

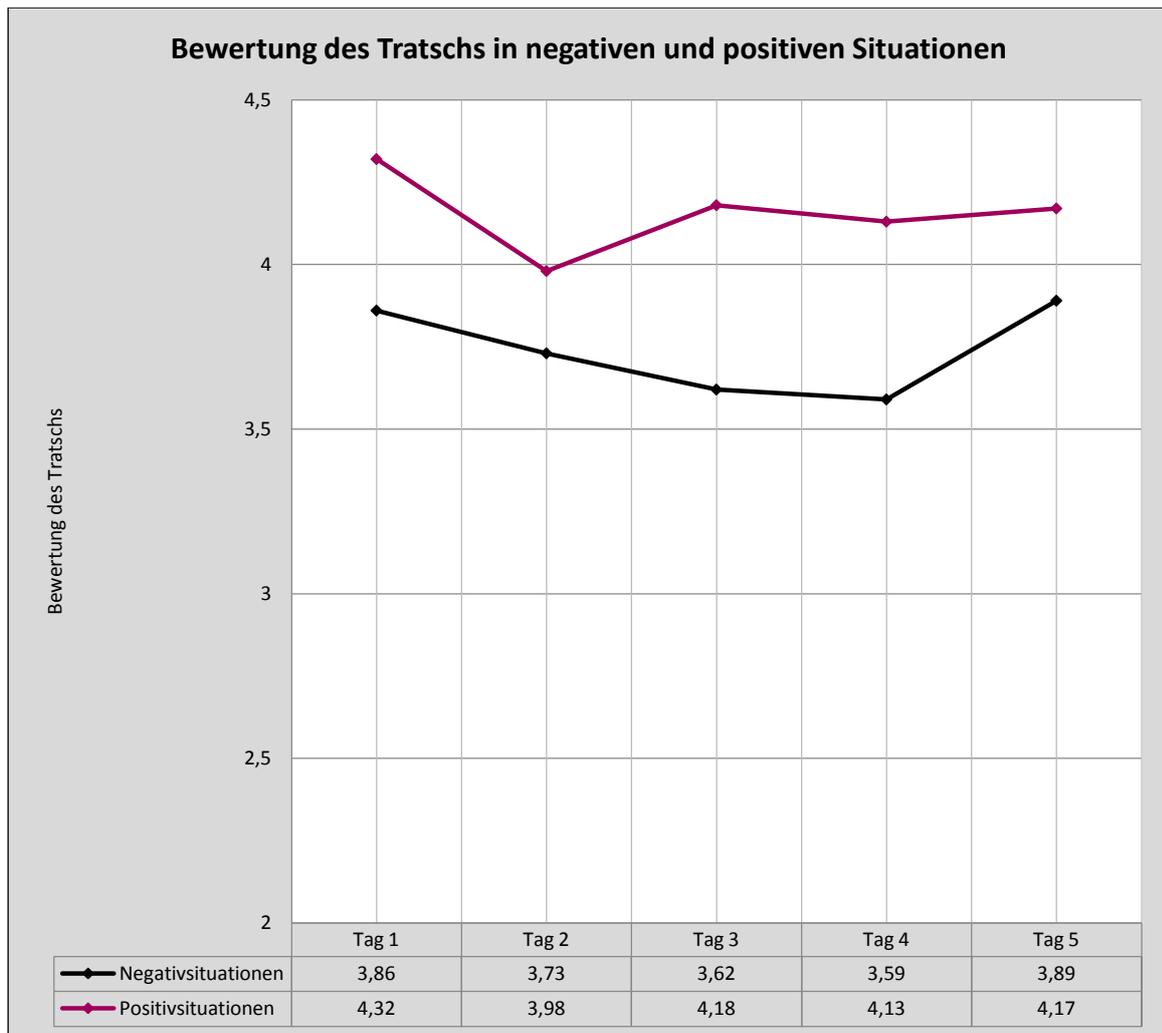


Abbildung 10: Bewertung des Tratschs in negativen und positiven Situationen

Abbildung 11 (s. S. 53) veranschaulicht die Ergebnisse der Bewertung des Tratschs in spezifischen Situationen, welche zeigen, dass der Tratsch im Laufe des Erhebungszeitraums in Situationen, welche die befragten Personen mit erfreulichen und angenehmen Emotionen in Zusammenhang brachten („pOsitivity“), soziale Interaktion ermöglichten („Sociality“), mit arbeitsbezogenen Pflichten und Problemlösungen („Duty“) sowie intellektuellem Engagement und kognitiven Anforderungen („Intellect“) verbunden waren, konstant als sehr positiv erlebt wurde. Situationen, welche der Dimension „Paarungsverhalten“ („Mating“) zuzuordnen sind, wiesen, hingegen, vom ersten (MW=4,08) auf den zweiten Tag (MW=3,59), sowie vom zweiten auf den vierten Tag (MW=4,06) der Testung einen verhältnismäßig starken Unterschied in der Bewertung auf. Darüber hinaus sind in Situationen, welche mit negativen Gefühlen („Negativity“), Misstrauen, Täuschung, Lügen, Verrat oder Feindseligkeit („Deception“),

sowie Drohungen, Konflikten, Verwürfen und Kritik („Adversity“) verknüpft sind, über den Zeitraum der Erhebung, sehr starke Schwankungen zu beobachten. Im Kontext dieser Dimensionen sind vor allem eine extreme Verschlechterung der Bewertung vom ersten auf den dritten Tag („Negativity“: MW=3,5 [T1], MW= 2,86 [T3]; „Deception“: MW=3,33 [T1], MW=2,5 [T3]; „Adversity“: MW=3,6 [T1], MW=3,00 [T3]), sowie eine darauffolgend hohe Bewertung am vierten Tag, hervorzuheben („Negativity“: MW=3,63; „Deception“: MW=3,88; „Adversity“: MW=3,75).

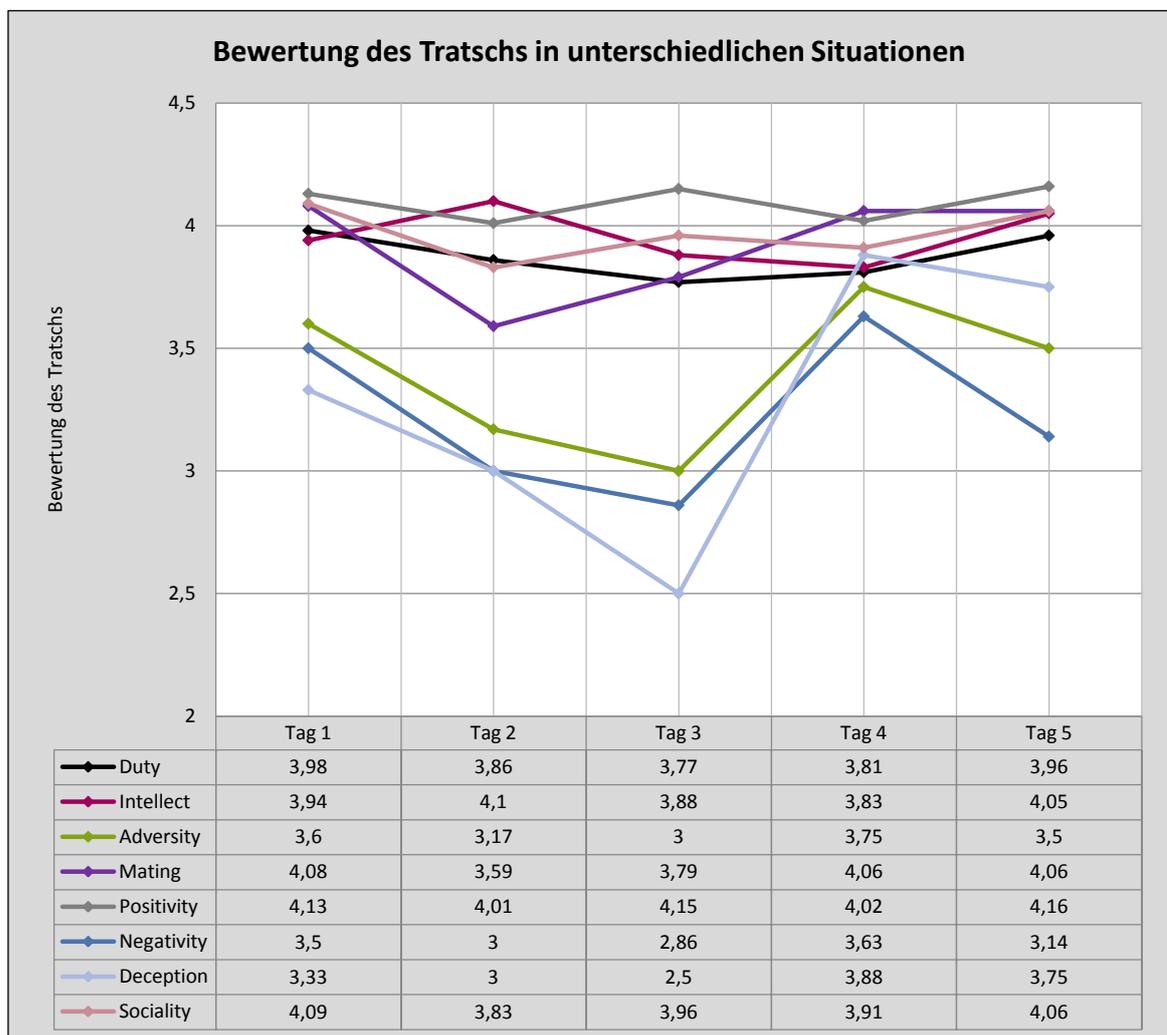


Abbildung 11: Bewertung des Tratschs in unterschiedlichen Situationen

Ferner wurde auch in Bezug auf die Bewertung des Tratschs eine Multivariate Varianzanalyse mit Messwiederholungen (MANOVA) vorgenommen. Der Test der Innersubjekteffekte zeigt (s. Tbl. 4, S. 54), ob es im Laufe der Arbeitswoche eine Veränderung innerhalb der abhängigen Variable *Bewertung des Tratschs* gab.

Tabelle 4: Tests der Innersubjekteffekte (Bewertung des Tratschs)

	Quadrats. vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Tage	,916	4	,229	,233	,920	,003
Tage * Geschlecht	4,508	4	1,127	1,146	,335	,015
Tage * Geschlecht d. Führungskraft	,553	4	,138	,141	,967	,002
Tage * Geschlecht * Geschlecht d. Führungskraft	2,676	4	,669	,680	,606	,009
Fehler (Tage)	291,185	296	,984			

Wie die Ergebnisse erkennen lassen, zeigt sich über den Erhebungszeitraum keine Veränderung. Auch bei Berücksichtigung des Geschlechts der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, des Geschlechts der Führungskraft sowie der Interaktion zwischen der Führungskraft und dem Geschlecht der Angestellten ergab sich keine Veränderung.

Der Test der Zwischensubjekteffekte zeigt (s. Tbl 5), ob im Allgemeinen Geschlechtsunterschiede in der Variable *Bewertung* des Tratschs vorhanden sind. Die Varianzanalyse ergab einen tendenziell signifikanten Geschlechtsunterschied in der Bewertung des Tratschs. Frauen bewerteten den Tratsch positiver (MW=4,00), als Männer (MW=3,56), jedoch gab es keinen Unterschied beim Geschlecht der Führungskraft und auch keine signifikante Interaktion zwischen Geschlecht der Angestellten bzw. des Angestellten und Geschlecht der Führungskraft.

Tabelle 5: Tests der Zwischensubjekteffekte (Bewertung des Tratschs)

	Quadrats. vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Konstanter Term	2907,837	1	2907,837	1091,78	,000	,937
Geschlecht	9,762	1	9,762	3,665	,059	,047
Geschlecht d. Führungskraft	,036	1	,036	,013	,908	,000
Geschlecht * Geschlecht d. Führungskraft	,095	1	,095	,035	,851	,000
Fehler	197,090	74	2,663			

### 3.4.2 Ergebnisse Selbstwert

Um den Selbstwert der Testpersonen auf einen Zusammenhang mit unterschiedlichen Situationen zu testen, wurde abermals eine mehrfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholungen durchgeführt. In den nachfolgenden Grafiken werden die Ergebnisse deskriptiv anhand der Mittelwertausprägungen dargestellt.

Wie Abbildung 12 zu entnehmen ist, zeigen die abgebildeten Mittelwerte des State-Selbstwerts der Testpersonen, dass die Befragten in positiven Situationen einen minimalst höheren Selbstwert aufweisen, als in negativen Situationen. Darüber hinaus zeigt sich der Selbstwert über den Zeitraum der Erhebung sowohl in positiven (MW= 3,66 [T1]; MW= 3,65 [T2]; MW=3,65 [T3]; MW=3,72 [T4]; MW=3,72 [T5]), als auch in negativen Situationen konstant (MW= 3,63 [T1]; MW= 3,62 [T2]; MW=3,63 [T3]; MW=3,63 [T4]; MW=3,68 [T5]).

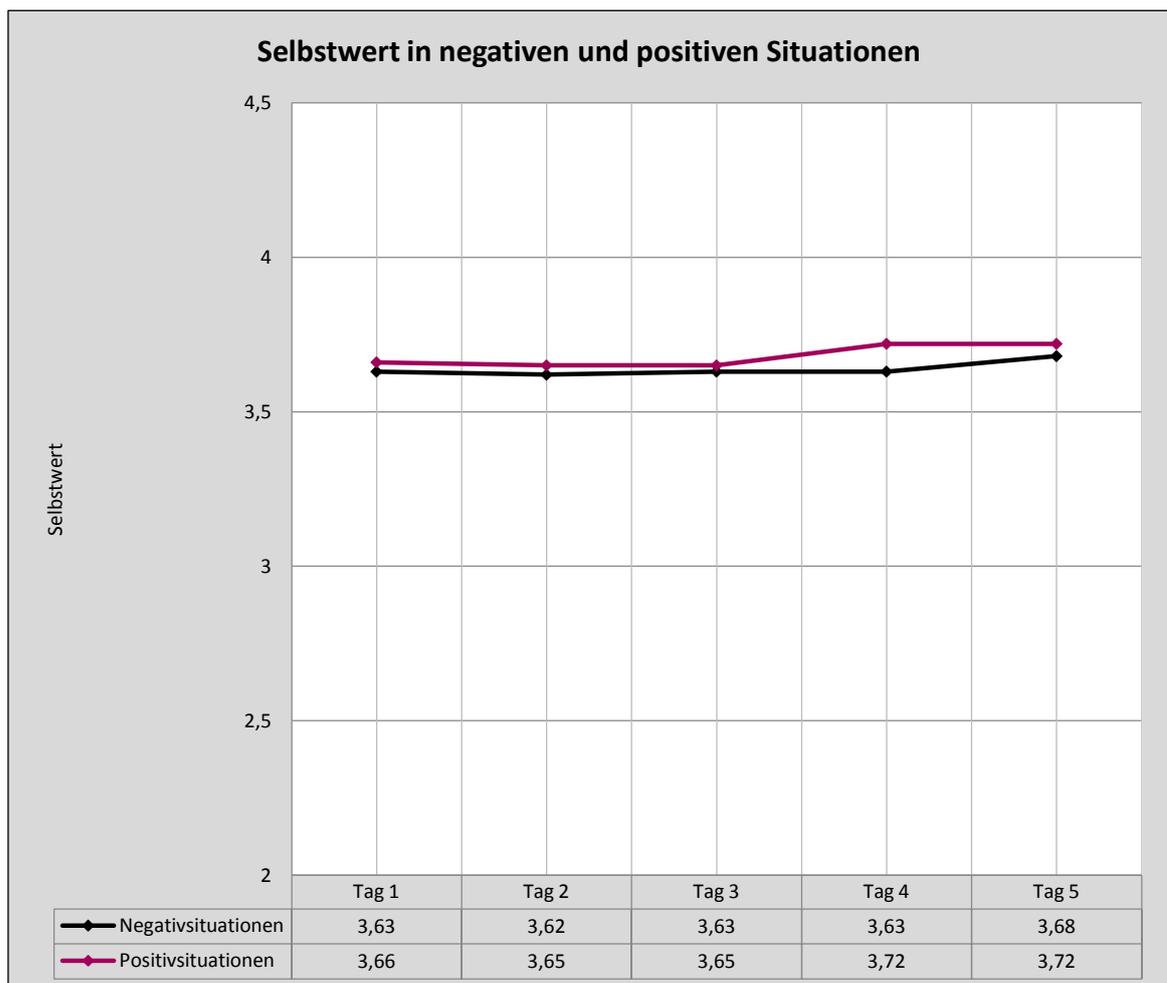


Abbildung 12: Selbstwert in negativen und positiven Situationen

Bei genauerer Betrachtung der „Situational Eight Diamonds“ ist festzustellen, dass in Situationen, die von den Testpersonen mit angenehmen und erfreulichen Gefühlen („Positivity“), sozialer Interaktion („Sociality“), arbeitsbezogenen Problemlösungen und Verpflichtungen („Duty“), der Möglichkeit den eigenen Intellekt unter Beweis stellen zu können („Intellect“), oder mit romantischer und sexueller Interaktion („Mating“) assoziiert wurden, im Laufe des Erhebungszeitraums keine signifikante Veränderung des State-Selbstwerts zu verzeichnen ist. Wie Abbildung 13 veranschaulicht, sind lediglich in Situationen, welchen den Dimensionen „Negativität“ („Negativity“), „Täuschung“ („Deception“) und „Ungemach“ („Adversity“) zuzuordnen sind, über den Zeitraum der Untersuchung geringe Schwankungen auszumachen. Besonders zu bemerken ist in diesem Kontext ein verhältnismäßig geringer Selbstwert zu Wochenbeginn in Situationen, die mit Misstrauen und Täuschung in Verbindung stehen (MW=3,23 [T1]).

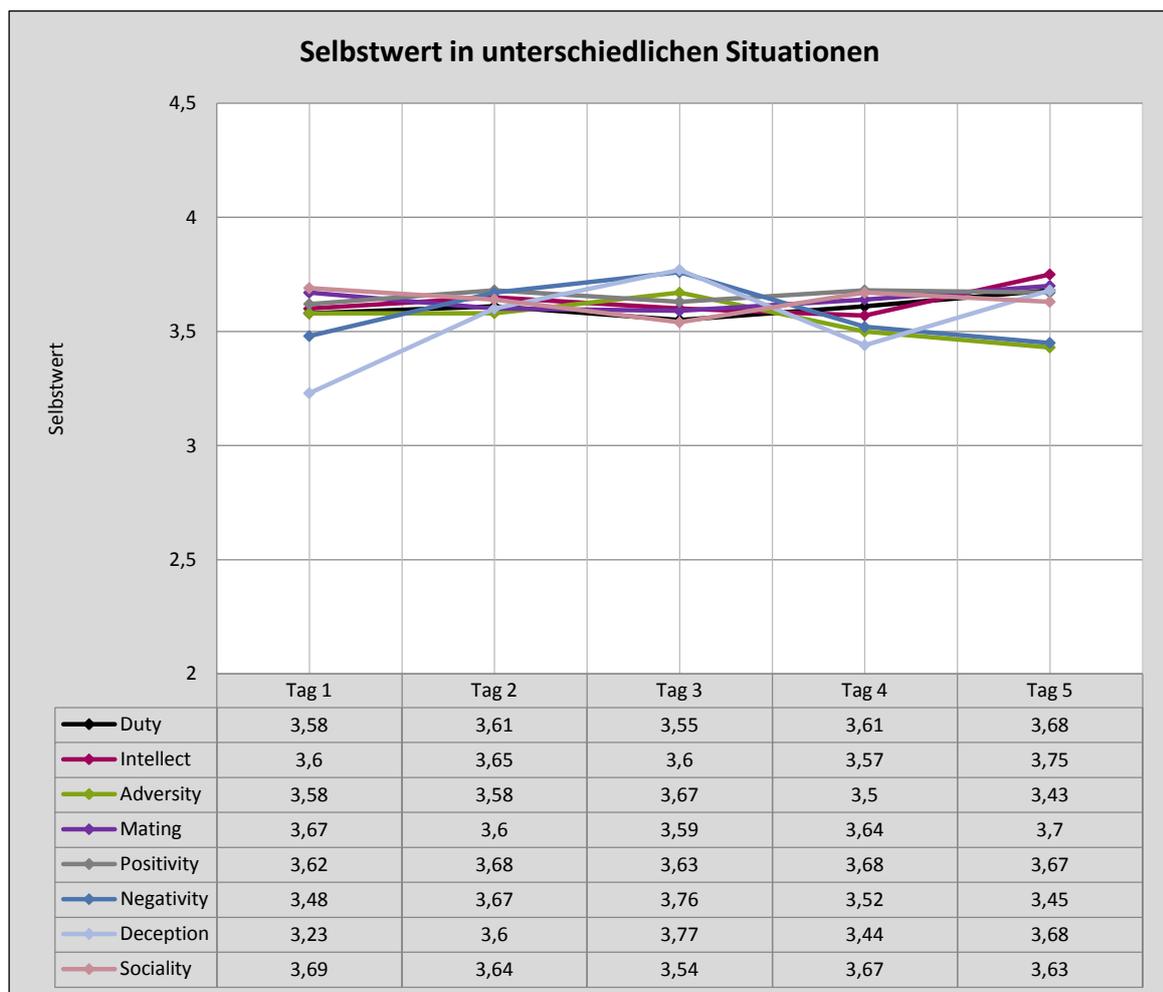


Abbildung 13: Selbstwert in unterschiedlichen Situationen

Des Weiteren wurde auch in Bezug auf den Selbstwert eine Multivariate Varianzanalyse mit Messwiederholungen (MANOVA) durchgeführt. Wie der Test der Innersubjekteffekte zeigt (s. Tbl. 6), gibt es im Laufe der Arbeitswoche keine signifikante Veränderung innerhalb der abhängigen Variable *Selbstwert*.

*Tabelle 6: Tests der Innersubjekteffekte (Selbstwert)*

	Quadrats. vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
<b>Tage</b>	,275	4	,069	1,596	,175	,018
<b>Tage * Geschlecht</b>	,229	4	,057	1,330	,258	,015
<b>Tage * Geschlecht d. Führungskraft</b>	,132	4	,033	,766	,548	,009
<b>Tage * Geschlecht * Geschlecht d. Führungskraft</b>	,126	4	,031	,728	,573	,008
<b>Fehler (Tage)</b>	15,345	356	,043			

Ebenso lässt der Test der Zwischensubjekteffekte (s. Tbl. 7), welcher zeigt, ob es generelle Geschlechterdifferenzen in der Variable *Selbstwert* gibt, keine signifikanten Unterschiede erkennen.

*Tabelle 7: Tests der Zwischensubjekteffekte (Selbstwert)*

	Quadrats. vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
<b>Konstanter Term</b>	3301,058	1	3301,058	7252,58	,000	,988
<b>Geschlecht</b>	,030	1	,030	,066	,798	,001
<b>Geschlecht d. Führungskraft</b>	1,214	1	1,214	2,667	,106	,029
<b>Geschlecht * Geschlecht d. Führungskraft</b>	,548	1	,548	1,204	,276	,013
<b>Fehler</b>	40,509	89	,455			

### 3.4.3 Ergebnisse Arbeitsanforderung

Zur Untersuchung einer möglichen Auswirkung einer Situation auf die erlebte Arbeitsanforderung der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer, wurde ein weiteres Mal eine mehrfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholungen durchgeführt. Die nachfolgenden Abbildungen (14 & 15, s. S. 60) zeigen die Ergebnisse deskriptiv anhand der Mittelwertausprägungen.

Die in Abbildung 14 ersichtlichen Mittelwerte zeigen, dass die Teilnehmer der Studie die Arbeitsanforderung über den Erhebungszeitraum generell als durchschnittlich hoch erlebt haben. Darüber hinaus wurde jene in negativen Situationen subjektiv höher empfunden haben, als in positiven Situationen.

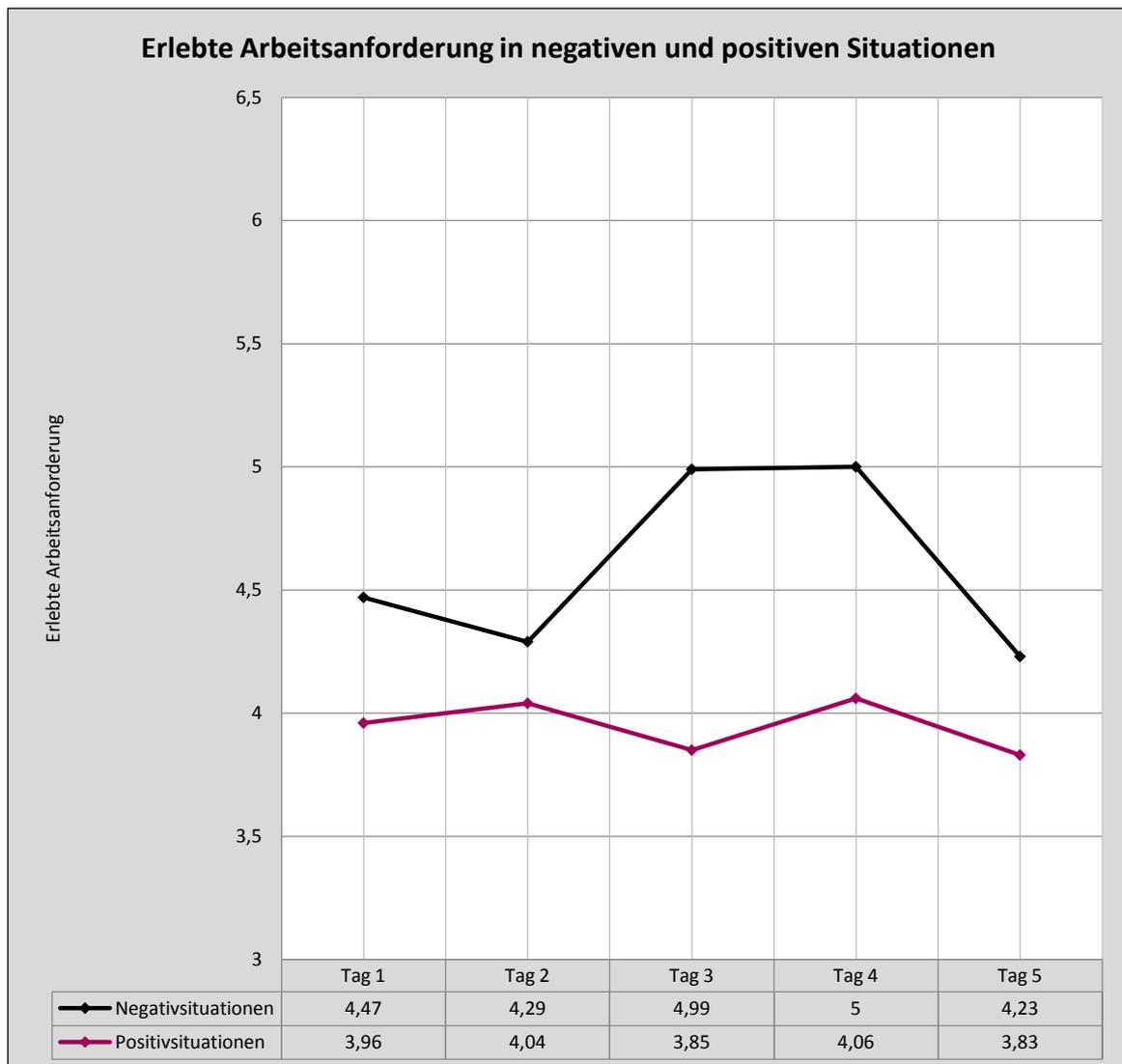


Abbildung 14: Erlebte Arbeitsanforderung in negativen und positiven Situationen

Vor allem an Tag 3 (MW=4,99) und Tag 4 (MW=5) des Erhebungszeitraums wurde die Arbeitsanforderung im Vergleich zu den übrigen Wochentagen in negativen Situationen als besonders hoch erlebt und unterlag demnach großen Schwankungen (MW=4,47 [T1]; MW=4,29 [T2]; MW=4,23 [T5]). Im Gegensatz dazu empfanden die Befragten die Arbeitsanforderung in positiven Situationen als relativ konstant über den Zeitraum der Erhebung (MW=3,96 [T1]; MW=4,04 [T2]; MW=3,85 [T3]; MW=4,06 [T4]; MW=3,83 [T5]).

Abbildung 15 (s. S. 60) bildet die Ergebnisse der subjektiv erlebten Arbeitsanforderung in spezifischen Situationen ab, welche zeigen, dass die Arbeitsanforderung, über den Zeitraum der Testung, in Situationen, welche die befragten Personen mit angenehmen oder erfreulichen Gemütsregungen assoziierten („positivity“), soziale („sociality“), sexuelle oder romantische Interaktionen ermöglichten („mating“), oder aber auch mit arbeitsbezogenen Verpflichtungen, Entscheidungsfindungen und Problemlösungen in Verbindung standen („duty“), konstant als relativ durchschnittlich erlebt wurde. Ferner wurde die Arbeitsanforderung in Situationen, welche der Dimension „intellekt“ („intellect“) zuzuordnen ist, und es demnach ermöglichten die eigenen kognitiven Fähigkeiten zu demonstrieren, im Vergleich zu den übrigen Tagen der Testung, an welchen die arbeitsbezogenen Anforderungen als gleichbleibend durchschnittlich erlebt wurden, am vierten Tag als relativ hoch empfunden („intellect“: MW=4,87). Weitaus größere Schwankungen bildet die Grafik in Bezug auf die Dimensionen „negativität“ („negativity“), „täuschung“ („deception“) und „ungemach“ („adversity“) ab. So wurde die Arbeitsanforderung in Situationen, welche die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer mit negativen Gefühlen, wie etwa Frustration, Angst, Spannung, Schuld oder Ärger („negativity“) sowie Täuschungen und Misstrauen („deception“) verbanden, im Verhältnis zu den restlichen Tagen der Erhebung, am zweiten Tag als äußerst gering erlebt („negativity“: MW=4,25; „deception“: MW=4,08). Zudem ist in Situationen, welche der Dimension „ungemach“ („adversity“) angehören ein starker Rückgang der subjektiv empfundenen Arbeitsanforderung am zweiten und am letzten Tag der Testung zu beobachten (MW=3,83 [T2], MW=3,54 [T5]). Von diesen Tiefpunkten abgesehen, wurde die Arbeitsanforderung jedoch in Situationen, welche den Dimensionen „negativität“ („negativity“), „täuschung“ („deception“) und „ungemach“

(„Adversity“) zuzuschreiben sind, generell als verhältnismäßig höher empfunden, als in den übrigen untersuchten Situationen. Die höchsten Spitzen sind in diesem Kontext in der Wochenmitte in Situationen zu verzeichnen, die mit Täuschung und Misstrauen („Deception“), sowie generell negativen Gefühlen („Negativity“) in Verbindung stehen („Deception“: MW=6,28 [T3]; „Negativity“: MW=5,52 [T3]).

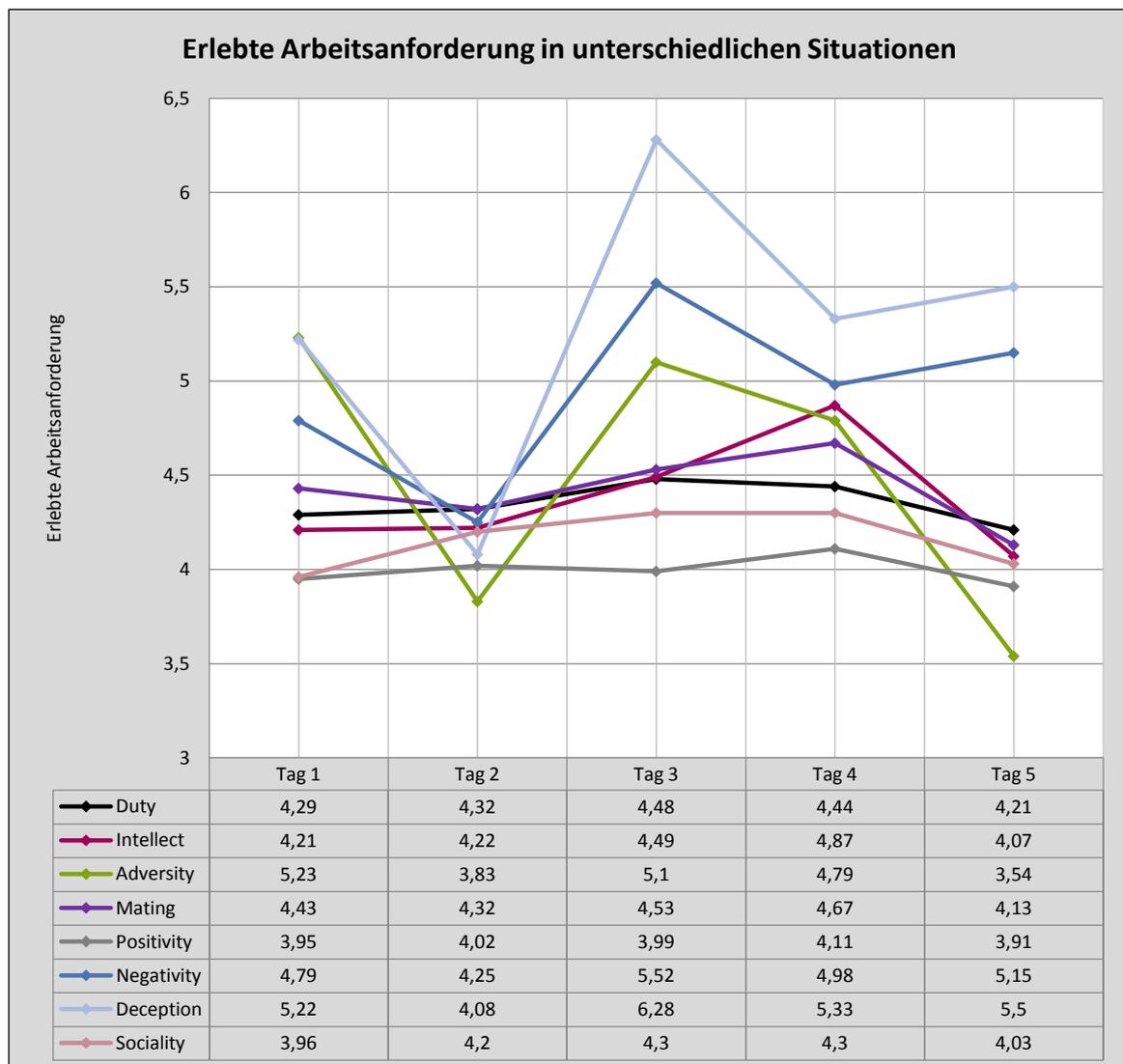


Abbildung 15: Erlebte Arbeitsanforderung in unterschiedlichen Situationen

In weiterer Folge wurde, wie bereits in Bezug auf die Häufigkeit und die Bewertung des Tratschs sowie den Selbstwert, eine Multivariate Varianzanalyse mit Messwiederholungen (MANOVA) mit der abhängigen Variable *erlebte Arbeitsanforderung* durchgeführt.

Durch den Test der Innersubjekteffekte ist ersichtlich (s. Tbl. 8), dass es während des Erhebungszeitraums keine signifikanten Veränderungen innerhalb der Variable *erlebte Arbeitsanforderung* gibt.

*Tabelle 8: Tests der Innersubjekteffekte (Erlebte Arbeitsanforderung)*

	Quadrats. vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
<b>Tage</b>	7,016	4	1,754	1,802	,128	,020
<b>Tage * Geschlecht</b>	2,375	4	,594	,610	,656	,007
<b>Tage * Geschlecht d. Führungskraft</b>	7,463	4	1,866	1,917	,107	,021
<b>Tage * Geschlecht * Geschlecht d. Führungskraft</b>	1,149	4	,287	,295	,881	,003
<b>Fehler (Tage)</b>	350,444	360	,973			

Auch der Test der Zwischensubjekteffekte (s. Tbl. 9) zeigt keine generellen Geschlechtsunterschiede bezüglich der erlebten Arbeitsanforderung der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer im Laufe der fünftägigen Arbeitswoche.

*Tabelle 9: Tests der Zwischensubjekteffekte (Erlebte Arbeitsanforderung)*

	Quadrats. vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
<b>Konstanter Term</b>	3903,453	1	3903,453	848,96	,000	,904
<b>Geschlecht</b>	1,562	1	1,562	,340	,561	,004
<b>Geschlecht d. Führungskraft</b>	2,115E-5	1	2,115E-5	,000	,998	,000
<b>Geschlecht * Geschlecht d. Führungskraft</b>	1,237	1	1,237	,269	,605	,003
<b>Fehler</b>	413,813	90	4,598			

### 3.4.4 Korrelationen

Um zu testen welche unabhängigen Variablen mit dem Selbstwert sowie der Häufigkeit und Bewertung des Tratschs in Beziehung stehen, und ob die Tratschhäufigkeit mit der erlebten Arbeitsanforderung zusammenhängt, wurden lineare Korrelationen nach Pearson berechnet.

Tabelle 10 zeigt (s. S. 65), dass die Arbeitszufriedenheit signifikant mit der Arbeitssicherheit ( $r=.32$ ;  $p<0.01$ ) sowie der Beziehung zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Führungskraft ( $r=.59$ ;  $p<0.01$ ) in Zusammenhang steht. Zudem ist zu erkennen, dass je höher der Teamkonflikt ist ( $r=-.34$ ;  $p<0.01$ ), desto geringer ist die Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Wie des Weiteren auszumachen ist, korreliert die Arbeitssicherheit signifikant mit der Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung ( $r=.20$ ;  $p<0.05$ ), der Promotionsorientierung ( $r=.27$ ;  $p<0.01$ ) und dem Selbstwert an Tag zwei ( $r=.29$ ;  $p<0.01$ ).

Zugleich lässt sich aus Tabelle 10 erkennen, dass die Beziehung zwischen Angestellten und Führungskraft negativ mit dem Teamkonflikt ( $r=-.30$ ;  $p<0.01$ ), hingegen aber nicht mit dem Selbstwert, korreliert. Je besser folglich die Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung der Testpersonen war, desto weniger Teamkonflikt war im Laufe des Erhebungszeitraums zu verzeichnen.

Zudem wird angezeigt, dass der Trait-Selbstwert negativ mit der Präventionsorientierung ( $r=-.56$ ;  $p<0.01$ ) korreliert. Je höher demnach die Präventionsorientierung der Befragten war, desto geringer war deren Trait-Selbstwert. Darüber hinaus ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Trait-Selbstwert und den Selbstwerten an allen fünf Tagen auszumachen [zum Zeitpunkt T1 ( $r=.68$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T2 ( $r=.65$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T3 ( $r=.62$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T4 ( $r=.69$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T5 ( $r=.69$ ;  $p<0.01$ )].

Überdies ist aus Tabelle 9 ersichtlich, dass die Präventionsorientierung negativ mit den Selbstwerten aller fünf Tage korreliert. [zum Zeitpunkt T1 ( $r=-.41$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T2 ( $r=-.48$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T3 ( $r=-.56$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T4 ( $r=-$

.44;  $p < 0.01$ ), zum Zeitpunkt T5 ( $r = -.50$ ;  $p < 0.01$ ]). Zudem besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Promotionsorientierung und dem Selbstwert an Tag zwei ( $r = .29$ ;  $p < 0.01$ ) sowie an Tag vier ( $r = .23$ ;  $p < 0.05$ ).

Darüber hinaus ist erkennbar, dass der Selbstwert eines Tages stets signifikant mit dem Selbstwerten der darauffolgenden Tage korreliert. Demnach besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Selbstwert am ersten Tag mit dem Selbstwert zum Zeitpunkt T2 ( $r = .63$ ;  $p < 0.01$ ), dem Selbstwert zum Zeitpunkt T3 ( $r = .58$ ;  $p < 0.01$ ), dem Selbstwert zum Zeitpunkt T4 ( $r = .60$ ;  $p < 0.01$ ), sowie dem Selbstwert zum Zeitpunkt T5 ( $r = .62$ ;  $p < 0.01$ ). Der Selbstwert am zweiten Tag korreliert wiederum signifikant mit dem Selbstwert zum Zeitpunkt T3 ( $r = .73$ ;  $p < 0.01$ ), dem Selbstwert zum Zeitpunkt T4 ( $r = .75$ ;  $p < 0.01$ ) und dem Selbstwert zum Zeitpunkt T5 ( $r = .69$ ;  $p < 0.01$ ). In weiterer Folge hängt der Selbstwert des dritten Tages signifikant mit dem Selbstwert zum Zeitpunkt T4 ( $r = .69$ ;  $p < 0.01$ ), und dem Selbstwert zum Zeitpunkt T5 ( $r = .71$ ;  $p < 0.01$ ) zusammen. So besteht ebenso eine signifikante Wechselwirkung zwischen dem Selbstwert zum Zeitpunkt T4 und dem Selbstwert zum Zeitpunkt T5 ( $r = .83$ ;  $p < 0.01$ ).

Ferner bildet Tabelle 10 keine signifikanten Korrelationen zwischen den Selbstwerten der jeweiligen Tage und der Arbeitszufriedenheit, den Selbstwerten und der Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung sowie den Selbstwerten und dem Teamkonflikt ab.

Wie aus Tabelle 11 zu entnehmen ist (s. S. 66), gibt es an keinem der fünf Tage einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Häufigkeit und der Bewertung des Tratschs und dem Trait-Selbstwertgefühl. Ebenso korrelieren die Häufigkeit und die Bewertung des Tratschs nicht mit der Präventionsorientierung und der Promotionsorientierung. Jedoch steht die Arbeitszufriedenheit mit der Bewertung des Tratschs am zweiten Tag ( $r = .24$ ;  $p < 0.05$ ) signifikant in Wechselwirkung. Zudem korreliert die Arbeitssicherheit signifikant mit der Tratschhäufigkeit zum Zeitpunkt T1 ( $r = .32$ ;  $p < 0.01$ ), zum Zeitpunkt T4 ( $r = .22$ ;  $p < 0.05$ ), und zum Zeitpunkt T5 ( $r = .22$ ;  $p < 0.05$ ), sowie auch mit der Bewertung des Tratschs zum Zeitpunkt T2 ( $r = .22$ ;  $p < 0.05$ ), zum Zeitpunkt T4 ( $r = .22$ ;  $p < 0.05$ ), und zum Zeitpunkt T5 ( $r = .27$ ;  $p < 0.05$ ). Es zeigt sich des Weiteren ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung

und der Bewertung des Tratschs an Tag drei ( $r=.26$ ;  $p<0.05$ ). Ebenso ist bemerkbar, dass je höher der Teamkonflikt ist, desto negativer wurde der Tratsch zum Zeitpunkt T3 bewertet ( $r=-.35$ ;  $p<0.05$ ).

Tabelle 11 lässt zudem erkennen, dass die Tratschhäufigkeit jeden Tages mit der Häufigkeit des Tratschs der übrigen vier Tage signifikant korreliert. So steht die Tratschhäufigkeit am ersten Tag mit der Häufigkeit des Tratschs aller vier Folgetage in Beziehung [zum Zeitpunkt T2 ( $r=.41$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T3 ( $r=.27$ ;  $p<0.05$ ), zum Zeitpunkt T4 ( $r=.35$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T5 ( $r=.27$ ;  $p<0.01$ )]. Die Tratschhäufigkeit an Tag zwei korreliert neben der Häufigkeit des Tratschs an Tag eins, auch signifikant mit jener zum Zeitpunkt T3 ( $r=.25$ ;  $p<0.05$ ), zum Zeitpunkt T4 ( $r=.29$ ;  $p<0.01$ ), und zum Zeitpunkt T5 ( $r=.30$ ;  $p<0.01$ ). Demnach steht auch die Tratschhäufigkeit des dritten Tages zudem mit der Häufigkeit des Tratschs an Tag vier ( $r=.41$ ;  $p<0.01$ ), und an Tag fünf ( $r=.35$ ;  $p<0.01$ ) signifikant in Zusammenhang. Ebenso steht die Häufigkeit des Tratschs am vierten Tag neben den Tagen eins, zwei und drei, mit dem fünften Tag ( $r=.39$ ;  $p<0.01$ ) signifikant in Beziehung.

Des Weiteren hängt die Bewertung des Tratschs an Tag eins signifikant mit der Tratschhäufigkeit desselben Tages ( $r=.42$ ;  $p<0.01$ ), sowie der Bewertung des Tratschs zum Zeitpunkt T2 ( $r=.29$ ;  $p<0.01$ ), zum Zeitpunkt T3 ( $r=.25$ ;  $p<0.05$ ) und zum Zeitpunkt T5 ( $r=.24$ ;  $p<0.05$ ) zusammen. Ferner korreliert die Bewertung des Tratschs an Tag zwei, nebst der Bewertung an Tag eins, auch signifikant mit jener an Tag drei ( $r=.40$ ;  $p<0.01$ ), Tag vier ( $r=.24$ ;  $p<0.05$ ) und Tag fünf ( $r=.26$ ;  $p<0.05$ ), sowie mit der Tratschhäufigkeit an Tag zwei ( $r=.47$ ;  $p<0.01$ ). Die Bewertung des Tratschs zum Zeitpunkt T3 steht, neben den bereits angeführten Korrelationen, zudem signifikant mit den Bewertungen des Tratschs an Tag vier ( $r=.25$ ;  $p<0.05$ ) sowie an Tag fünf ( $r=.34$ ;  $p<0.01$ ), und der Tratschhäufigkeit am dritten Tag ( $r=.38$ ;  $p<0.01$ ) signifikant in Zusammenhang. Es ist darüber hinaus ersichtlich, dass die Bewertung des Tratschs zum Zeitpunkt T4 nicht nur signifikant mit der Bewertung des Tratschs an Tag zwei, sondern auch mit jener an Tag drei ( $r=.25$ ;  $p<0.05$ ) und Tag fünf ( $r=.25$ ;  $p<0.05$ ), sowie mit der Häufigkeit des Tratschs am vierten Tag ( $r=.56$ ;  $p<0.01$ ) zusammenhängt. Neben den genannten Korrelationen, hängt die Bewertung des Tratschs zum Zeitpunkt T5 weiters signifikant mit der Tratschhäufigkeit desselben Tages ( $r=.45$ ;  $p<0.01$ ) zusammen.

Tabelle 10: Korrelationen (Unabhängige Variablen/Selbstwert)

	Arbeitszufriedenheit	Arbeitsicherheit	LMX	Teamkonflikt	Selbstwert	Prävention	Promotion	SW (Tag 1)	SW (Tag 2)	SW (Tag 3)	SW (Tag 4)	SW (Tag 5)
<b>Arbeitszufriedenheit</b>	1	,321**	,586**	-,343**	,023	-,004	-,059	,050	,147	,061	,029	,112
<b>Arbeitsicherheit</b>	,321**	1	,204*	-,023	,087	-,111	,267**	,030	,288**	,159	,126	,161
<b>LMX</b>	,586**	,204*	1	-,295**	-,030	,016	-,005	-,011	,035	,002	-,020	-,019
<b>Teamkonflikt</b>	-,343**	-,023	-,295**	1	,186	-,050	,176	,066	,003	,083	,064	,057
<b>Selbstwert</b>	,023	,087	-,030	,186	1	-,562**	,163	,680**	,653**	,618**	,686**	,694**
<b>Prävention</b>	-,004	-,111	,016	-,050	-,562**	1	,156	-,411**	-,478**	-,562**	-,435**	-,498**
<b>Promotion</b>	-,059	,267**	-,005	,176	,163	,156	1	,139	,285**	,197	,226*	,179
<b>SW (Tag 1)</b>	,050	,030	-,011	,066	,680**	-,411**	,139	1	,626**	,583**	,597**	,623**
<b>SW (Tag 2)</b>	,147	,288**	,035	,003	,653**	-,478**	,285**	,626**	1	,725**	,747**	,693**
<b>SW (Tag 3)</b>	,061	,159	,002	,083	,618**	-,562**	,197	,725**	,725**	1	,685**	,705**
<b>SW (Tag 4)</b>	,029	,126	-,020	,064	,686**	-,435**	,226*	,597**	,747**	,685**	1	,829**
<b>SW (Tag 5)</b>	,112	,161	-,019	,057	,694**	-,498**	,179	,623**	,693**	,705**	,829**	1

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 11: Korrelationen (Unabhängige Variablen/Bewertung des Tratschs/Häufigkeit des Tratschs)

	Arbeitszuf	Arbeitsrich	LMX	Teamk	Selbstwert	Prävention	Promotion	T1Häuf	T1Bew	T2Häuf	T2Bew	T3Häuf	T3Bew	T4Häuf	T4Bew	T5Häuf	T5Bew
Arbeitszuf	1	,321**	,586**	-,343**	,023	-,004	-,059	,102	,121	,026	,241*	-,023	,192	,169	,113	-,006	,123
Arbeitsrich	,321**	1	,204*	-,023	,087	-,111	,267**	,316**	,170	,123	,223*	-,030	,186	,253*	,224*	,218*	,271*
LMX	,586**	,204*	1	-,295**	-,030	,016	-,005	,035	,170	-,046	,085	,072	,262*	-,002	,055	-,104	,027
Teamk	-,343**	-,023	-,295**	1	,186	-,050	,176	-,022	-,011	,052	-,139	-,111	-,354**	-,029	-,153	-,038	-,071
Selbstwert	,023	,087	-,030	,186	1	-,562**	,163	-,060	,047	-,012	,150	-,022	,118	-,131	-,057	-,052	,183
Prävention	-,004	-,111	,016	-,050	-,562**	1	,156	,174	,145	,094	,047	-,066	-,027	,091	,006	,107	-,062
Promotion	-,059	,267**	-,005	,176	,163	,156	1	,071	,033	,088	,042	-,030	-,035	,048	-,011	,120	,089
T1Häuf	,102	,316**	,035	-,022	-,060	,174	,071	1	,417**	,413**	,180	,267*	,186	,349**	,241*	,272**	,024
T1Bew	,121	,170	,170	-,011	,047	,145	,033	,417**	1	,117	,292**	,084	,247*	,164	,199	,149	,239*
T2Häuf	,026	,123	-,046	,052	-,012	,094	,088	,413**	,117	1	,466**	,250*	,088	,288**	,094	,303**	,020
T2Bew	,241*	,223*	,085	,072	,042	,047	,042	,180	,292**	,466**	1	,037	,398**	,154	,238*	,075	,260*
T3Häuf	-,023	-,030	-,030	-,111	-,022	-,030	-,030	,267*	,084	,250*	,037	1	,381**	,410**	,148	,354**	,076
T3Bew	,192	,186	,262*	-,354**	,118	-,027	-,035	,186	,247*	,088	,398**	,381**	1	,096	,246*	,200	,336**
T4Häuf	,169	,253*	-,002	-,029	-,131	,091	,048	,349**	,164	,288**	,154	,410**	,096	1	,562**	,388**	,169
T4Bew	,113	,224*	,055	-,153	-,057	,006	-,011	,241*	,199	,094	,238*	,148	,246*	1	,140	,251*	,453**
T5Häuf	-,006	,218*	-,104	-,038	-,052	,107	,120	,272**	,149	,303**	,075	,354**	,200	,388**	,140	1	,453**
T5Bew	,123	,271*	,027	-,071	,183	-,062	,089	,024	,239*	,020	,260*	,076	,336**	,169	,251*	,453**	1

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

In Tabelle 12 ist ersichtlich, dass es einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen der erlebten Arbeitsanforderung und der Häufigkeit des Tratschs an vier, der fünf Tage gibt. Je höher die subjektiv empfundene Arbeitsanforderung an diesen Tagen war, desto weniger wurde getratscht. So korreliert die Tratschhäufigkeit zum Zeitpunkt T1 negativ mit der Arbeitsanforderung desselben Tages ( $r=-.264$ ;  $p<0.05$ ). Ebenso besteht ein negativer linearer Zusammenhang zwischen der Häufigkeit des Tratschs und der erlebten Arbeitsanforderung an Tag drei ( $r=-.241$ ;  $p<0.05$ ), Tag vier ( $r=-.230$ ;  $p<0.05$ ) sowie an Tag fünf ( $r=-.254$ ;  $p<0.05$ ).

*Tabelle 12: Korrelationen (Erlebte Arbeitsanforderung/Häufigkeit des Tratschs)*

	T1Häuf	T2Häuf	T3Häuf	T4Häuf	T5Häuf
NASA1	-,264*				
NASA2		-,168			
NASA3			-,241*		
NASA4				-,230*	
NASA5					-,254*

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

### 3.4.5 Regressionsanalyse

Die nun folgende lineare Regressionsanalyse beschäftigt sich mit den Faktoren, die das Tratschverhalten der Versuchspersonen beeinflussten. Wie im nachstehenden Modell ersichtlich, war die abhängige Variable die Häufigkeit des Tratschs, die unabhängigen Variablen stellten der Selbstwert, die Präventions- und Promotions-Orientierung, die Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung (LMX), die Teamkonflikte, das Geschlecht der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer, das Geschlecht der Führungskraft sowie die Positiv- und Negativsituationen in ihrer Gesamtheit dar.

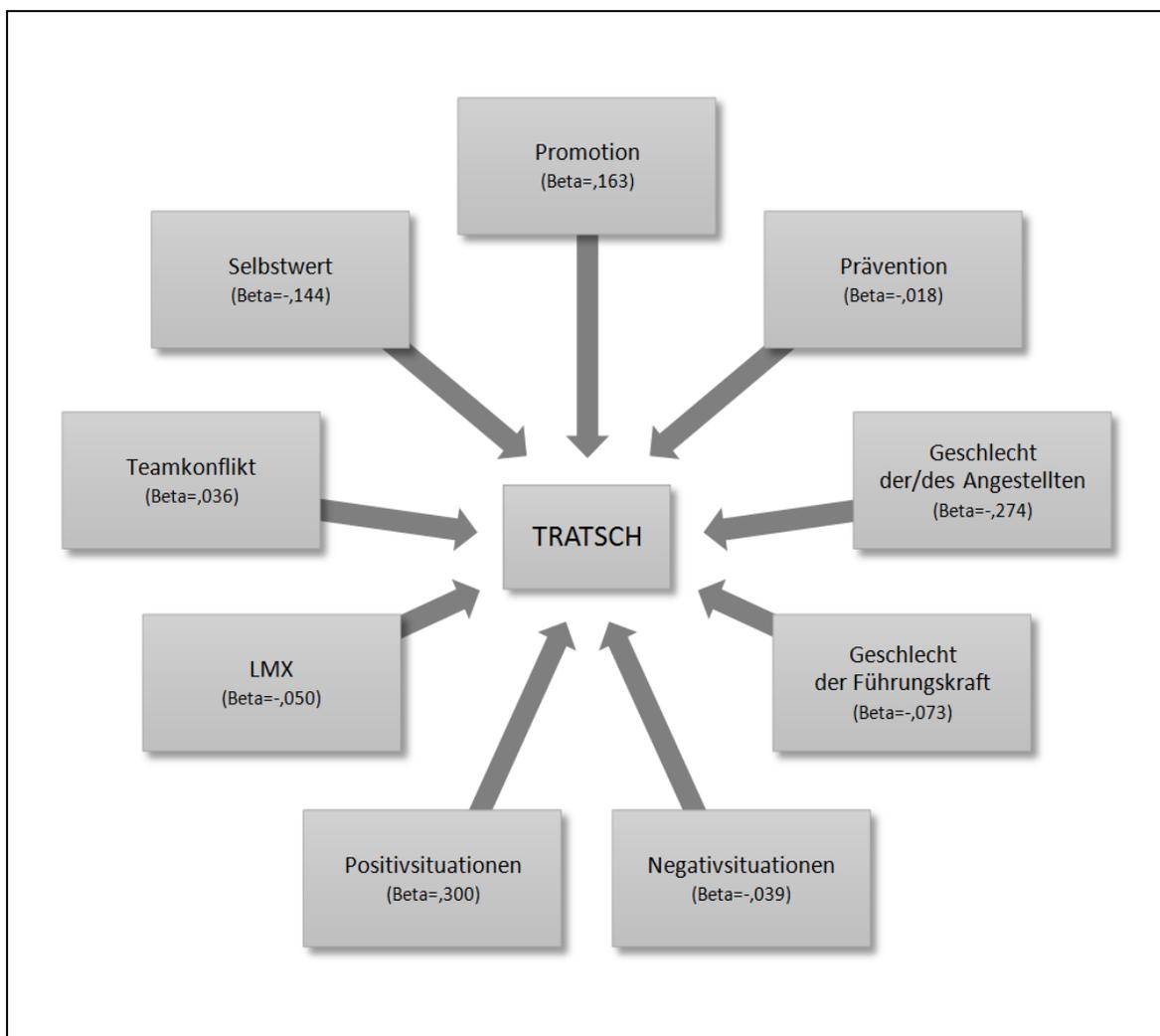


Abbildung 16: Modell der Regressionsanalyse

Das Modell erreichte ein  $R^2$  von ,163. Wie aus der nachfolgenden Tabelle (13, s. S. 68) ersichtlich, hatten die im Kontext dieser Regressionsanalyse untersuchten

Persönlichkeitsvariablen (Selbstwert, Präventions- und Promotionsorientierung) sowie die beforschten Beziehungsvariablen (Teamkonflikt, Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung [LMX]) und des Geschlecht der Führungskraft keinen Einfluss auf die Tratschhäufigkeit der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer. Wohingegen das Geschlecht der Testpersonen sowie die Variable *Positivsituationen* die wichtigsten Prädiktorvariablen für die Häufigkeit des Tratschs darstellten.

*Tabelle 13: Regressionskoeffizienten*

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	RegressionskoeffizientB	Standardfehler	Beta		
<b>1 (Konstante)</b>	15,120	5,800		2,607	,011
<b>Teamkonflikt</b>	,175	,618	,036	,284	,777
<b>LMX</b>	-,239	,568	-,050	-,421	,675
<b>Prävention</b>	-,135	,997	-,018	-,135	,893
<b>Promotion</b>	1,156	,893	,163	1,294	,200
<b>Selbstwert</b>	-1,224	1,213	-,144	-1,010	,316
<b>Geschlecht</b>	-1,970	,930	-,274	-2,118	,037
<b>Geschlecht d. Führungskraft</b>	-,604	,978	-,073	-,618	,539
<b>Positivsituationen</b>	,126	,051	,300	2,477	,015
<b>Negativsituationen</b>	-,024	,073	-,039	-,325	,746

## 4. DISKUSSION

Die vorliegende Diplomarbeit befasste sich mit den Auswirkungen einer Situation auf Tratsch in Unternehmen. Im Fokus der Arbeit stand die Forschungsfrage, ob verschiedene Situationen ein unterschiedliches Tratschverhalten auslösen können. Um eine Beantwortung dieser Fragestellung zu ermöglichen, wurden vier Hypothesen aufgestellt, mit welchen sich die empirische Studie umfassend auseinandersetzte. Die untersuchten Hypothesen waren die folgenden: (H1) „Die Tratschhäufigkeit verändert sich über die Zeit.“, (H2) „Je nach Situation wird unterschiedlich häufig getratscht.“, (H3) „Es gibt einen Geschlechtsunterschied im Tratschverhalten.“, (H4) „Es gibt einen Zusammenhang zwischen arbeitssituativen Variablen (Teamkonflikt, Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung) und dem Tratschverhalten.“ Die Studienergebnisse werden im nun Folgenden im Detail dargelegt.

Die erste Hypothese („Die Tratschhäufigkeit verändert sich über die Zeit.“), mit welcher sich die Untersuchung auseinandersetzte, wurde widerlegt. Im Rahmen der durchgeführten fünftägigen Tagebuchstudie konnte keine signifikante Veränderung der Häufigkeit des Tratschs im Laufe des Erhebungszeitraums nachgewiesen werden.

Die Befunde unterstützen jedoch die Hypothese, dass je nach Situation unterschiedlich häufig getratscht wird. Mittels der von Rauthmann et al. (2014) entwickelten „Situational Eight Diamonds“ Taxonomie, welche im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit erstmals angewandt wurde, um das Phänomen des Tratschs im Kontext von Unternehmen genauer zu untersuchen, konnte herausgefunden werden, dass der Tratsch in positiven Situationen öfter gepflegt wurde, als in negativen Situationen. Darüber hinaus wurde in allgemein positiven Situationen in einem konstanteren Maß getratscht, als in generell negativen Situationen, in welchen die Tratschhäufigkeit über den gesamten Zeitraum der Erhebung größeren Schwankungen unterlag. Bei genauerer Untersuchung spezifischer Situationen ließ sich erkennen, dass von den Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmern in Situationen, welche sie mit angenehmen und erfreulichen Gefühlen, sozialer, aber auch sexueller und romantischer Interaktion, arbeitsbezogenen Verpflichtungen und Problemlösungen, sowie der Möglichkeit verbanden, den eigenen Intellekt unter Beweis stellen zu können,

wesentlich konstanter getratscht wurde, als in Situationen, welche mit negativen Gefühlen, wie etwa Frustration, Angst, Spannung, Schuld oder Ärger, Täuschung und Misstrauen, sowie Problematiken, wie etwa Drohungen, Konflikten, Konkurrenzkampf, Beschuldigungen, Kritik und Schikane in Verbindung standen, in welchen der Verlauf des Tratschs einem sehr unruhigen Verhalten unterlag. Überdies wurde der Tratsch von den Testpersonen in letztgenannten Situationen im Durchschnitt bedeutend negativer bewertet, als in positiven Situationen. Hinzu kommt, dass bei der Bewertung jener Situationen wesentlichen größere Schwankungen zu verzeichnen waren, als bei generell positiven Situationen. Ferner wurde in diesem Zusammenhang ebenfalls untersucht, ob eine Verbindung zwischen der Tratschhäufigkeit und der subjektiv erlebten Arbeitsanforderung der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer bestand. Dabei konnte festgestellt werden, dass je höher die empfundene Arbeitsanforderung war, desto weniger wurde im Laufe des Erhebungszeitraums getratscht.

Für die dritte Hypothese („Es gibt einen Geschlechtsunterschied im Tratschverhalten.“) konnte, entgegen der dargelegten Theorie, welche besagt, dass Frauen und Männer in einem gleichen Maß tratschen (vgl. Bergmann, 1993, S. 67; Grosser et al., 2012, S. 53), partielle Unterstützung gefunden werden. Im Widerspruch zu klassischen Stereotypen belegte die Studie zwar, dass Frauen den Tratsch nicht häufiger pflegen als Männer. So konnte über den Zeitraum der Erhebung zwischen männlichen und weiblichen Testpersonen kein signifikanter Unterschied in der Häufigkeit des Tratschs ausgemacht werden. Dennoch wurden Geschlechtsunterschiede in der Variabilität der Tratschhäufigkeit erfasst. Demnach tratschten die Geschlechter zu verschiedenen Zeiten unterschiedlich viel. Zudem war es möglich eine bedeutende Veränderung der Häufigkeit des Tratschs durch das Geschlecht der Führungskraft nachzuweisen. In diesem Zusammenhang war zu verzeichnen, dass von den befragten Personen, im Verlauf des Erhebungszeitraums, unter der Führung einer weiblichen Vorgesetzten eher unregelmäßig getratscht wurde, wohingegen das Tratschverhalten unter einer männlichen Führungskraft konstant verlief. Im Zuge dieser Hypothese wurde überdies untersucht, wie sich das Geschlecht der befragten Personen auf die Bewertung des Tratschs auswirkte. In diesem Kontext ergab die durchgeführte Varianzanalyse einen

tendenziell signifikanten Geschlechtsunterschied, da die weiblichen Versuchspersonen den Tratsch positiver bewerteten, als männliche Studienteilnehmer.

Des Weiteren war es Ziel dieser Studie, eine Antwort auf die Frage zu finden, ob ein Zusammenhang zwischen arbeitssituativen Variablen (Teamkonflikt, Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung) und dem Tratschverhalten besteht. Diese Hypothese wurde durch die Untersuchung widerlegt. Es ließ sich keine Verbindung zwischen der Tratschhäufigkeit und der Bewertung des Tratschs und arbeitssituativen Variablen feststellen. Dennoch war an drei der fünf Tage der Erhebung eine signifikante Wechselwirkung zwischen der Häufigkeit sowie der Bewertung des Tratschs und der empfundenen Arbeitssicherheit der Testpersonen auszumachen.

Ferner wurde der Selbstwert der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer als mögliche Störvariable untersucht. Es konnte jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Tratschverhalten der befragten Personen und deren Selbstwert verzeichnet werden.

Im Rahmen der durchgeführten Regressionsanalyse konnten als wichtigste Prädiktorvariablen für die Häufigkeit des Tratschs die Variable Positivsituationen sowie das Geschlecht der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer ausgemacht werden. Im Gegensatz dazu hatten die untersuchten Persönlichkeits- (Selbstwert, Präventions- und Promotionsorientierung) und Beziehungsvariablen (Teamkonflikt, Mitarbeiter/innen-Führungskraft-Beziehung) sowie das Geschlecht der Führungskraft keinen Einfluss auf die Tratschhäufigkeit der Testpersonen.

Nach Auswertung der, für diese Arbeit aufgestellten, Hypothesen zeigt sich, dass die durchgeführte fünftägige Untersuchung Evidenz für ein situationssensitives Tratschverhalten liefert und die bearbeitete Forschungsfrage (Können verschiedene Situationen in Unternehmen ein unterschiedliches Tratschverhalten auslösen?) folglich bejaht werden kann. Die im Rahmen dieser Studie untersuchten Situationen hatten einen Einfluss auf das Tratschverhalten der Testpersonen. Es konnte über Fragebogendaten erfasst werden, dass sowohl die Häufigkeit, als auch die Bewertung des Tratschs von den Situationen, in welchen sich die Testpersonen befanden, abhängig waren. Hingegen konnte den Ergebnissen der Tagebuchstudie kein Zusammenhang

zwischen der Verhaltensweise der Testpersonen in Bezug auf den Tratsch und deren Persönlichkeitsvariablen entnommen werden. Demnach wird durch die Studie nahe gelegt, dass das Tratschverhalten in Organisationen in höchstem Maße von spezifischen Situationen, und weniger von den individuellen Persönlichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt ist.

So reagiert Tratsch als sensibles und abhängiges Phänomen auf unterschiedlichste Faktoren und kann daher für Unternehmen ein Indikator für etliche organisations- und mitarbeitsbezogene Problematiken darstellen. Da Tratsch in Organisationen, wie erläutert wurde, wichtige Funktionen erfüllt und demgemäß einen großen Einfluss auf das Betriebsklima hat, sind Führungskräfte dazu angehalten eine Kultur des positiven Tratschs zu forcieren, indem sie Situationen initiieren, die für das jeweilige Unternehmen vorteilhaften und fruchtbringenden Tratsch mit sich bringen.

Demnach wäre es im Hinblick auf die Ergebnisse, in Bezug auf die spezifischen Situationen, in welchen getratscht wurde, von großer Bedeutung, daran zu arbeiten, eine positive und gelöste Betriebsatmosphäre zu schaffen oder zu erhalten, welche erfreuliche und lustige Situationen, als Teil des täglichen Arbeitsalltags, zulässt, und somit positiven Tratsch fördert. Zudem könnten Vorgesetzte ihre Angestellten dazu animieren Probleme im Kollektiv zu lösen, indem sie ein Umfeld schaffen, welches gemeinsame Reflexion erlaubt, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, ihre intellektuellen Fähigkeiten sowie ihre Kreativität unter Beweis stellen zu können. Dementgegen sind Führungskräfte dazu angehalten zu versuchen weder Misstrauen noch Frustration innerhalb des Unternehmens aufkommen zu lassen, indem sie ihren Angestellten Vertrauen schenken und ihnen Verantwortung übertragen, um Situationen zu vermeiden, die negativen Tratsch anspornen. Ebenso wäre es für Vorgesetzte wichtig bei etwaigen Problemen verständnisvoll zu reagieren, um der Mitarbeiterschaft als Vorbild zu dienen, und auch somit keine negative informelle Kommunikation aufkommen zu lassen.

Des Weiteren spielen im Kontext der Förderung nutzbringenden Tratschs insbesondere die räumlichen Angebote eines Unternehmens eine essentielle Rolle. So sollte im Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitsräumlichkeiten in Betracht gezogen werden

geschlossene Arbeitsbereiche, sofern die architektonischen Möglichkeiten dazu gegeben sind, zu öffnen, Trennwände zu senken und dadurch Arbeitsplätze einsehbarer zu machen, sowie die Dichte an Angestellten in einem Arbeitsbereich relativ hoch zu halten, um positiven Tratsch anzuregen. Damit sich Angestellte im Kollegenkreis zusammenfinden können, sind, darüber hinaus, Treffpunkte, welche vom Arbeitslärm sowie vom Machtgefüge und der Hierarchie eines Unternehmens isoliert sind und demnach zur persönlichen Kommunikation einladen, von großer Wichtigkeit (vgl. Fricke 2011; Stryker und Santoro, 2012; Cressey, Totterdill & Exton, 2013; Waber, Magnolfi & Lindsay, 2014).

Zudem könnte positive informelle Kommunikation, wie Fricke (2011, S. 155) bereits vorgeschlagen hat, durch eine Minderung des Arbeitspensums der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden. Denn es belegte auch die vorliegende Untersuchung, dass häufiger getratscht wird, wenn die erlebte Arbeitsanforderung und somit Stress als gering empfunden wurden.

Die vorliegende Studie weist jedoch auch Einschränkungen auf, welche an dieser Stelle zu erwähnen sind. Zum Ersten basieren die Ergebnisse auf einer Stichprobe, die kein vollkommen ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufwies. Da, wie in der Literaturstudie dargelegt, bisher keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf das Tratschverhalten festzustellen waren (vgl. Bergmann, 1993, S. 67; Grosser et al., 2012, S. 53), die vorliegende Studie jedoch teilweise zu einem gegenteiligen Schluss kam, sollten folgende Untersuchungen auf eine Gleichverteilung bezüglich des Geschlechts der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer achten. Im Zuge dessen sollten die Ergebnisse im Hinblick auf den Geschlechtsunterschied in der Variabilität der Tratschhäufigkeit sowie die Auswirkung des Geschlechts der Führungskraft auf das Tratschverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation, weiter verfolgt werden, da Auswirkungen in diesen Bereichen von großer Bedeutung für Unternehmen haben könnten. Ferner beschränkte sich die Testung auf die Gebiete Süddeutschland und Ostösterreich. Dieses Faktum könnte darauf hinweisen, dass es sich bei den Ergebnissen um ein kulturgebundenes Phänomen handelt. Zudem war die Stichprobe verhältnismäßig klein, was die statistische Power der Untersuchung einschränkt.

Abschließend ist anzuführen, dass wie bereits Beersma und van Kleef aufzeigen konnten (2012, S. 2667), auch die vorliegende Untersuchung verdeutlichte, dass es ein Erfordernis ist, die rein negative Reputation des Tratschs zu überdenken. Denn auch diese Arbeit konnte, wie bereits die Untersuchung der Sozialpsychologen, darlegen, dass vorwiegend aus positiven Beweggründen getratscht wird. So kamen beide Studien zu dem Ergebnis, dass der Tratsch vorrangig zur Unterhaltung und zum Vergnügen sowie zur Informationsbeschaffung und Validierung genutzt wurde. Wohingegen kaum getratscht wurde, um negativen Einfluss zu üben oder jemanden zu manipulieren.

Das im Rahmen dieser Diplomarbeit bearbeitete Themenfeld ist jedoch noch wenig untersucht. Weitere Studien sind erforderlich, um ein besseres Verständnis für die Komplexität dieses Forschungsgebiets zu erlangen. Die Resultate der vorliegenden Arbeit sollen Forscherinnen und Forscher, welche sich zukünftig der Untersuchung des Tratschs widmen, auffordern, einen differenzierteren Blick auf das Phänomen des Tratschs in Unternehmen zu entwickeln.







## Literaturverzeichnis

- Argyle, M., Furnham, A. & Graham, J. A. (1981). *Social situations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 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.
- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8, 111-121.
- 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.
- Berger, J. (2014). Word of mouth and interpersonal communication: a review and directions for future research. *Journal of Consumer Psychology*, 24 (4), 586–607.
- Bergmann, J. R. (1993). *Discreet Indiscretions: The Social Organization of Gossip*. New York, NY: Aldine de Gruyter.
- Björkqvist, K., Lagerspetz, K. M. J. & Kaukiainen, A. (1992). Do girls manipulate and boys fight? Developmental trends in regard to direct and indirect aggression. *Aggressive Behavior*, 18, 117–127.
- Björkqvist, K. (1994). Sex differences in physical, verbal, and indirect aggression: a review of recent research. *Sex Roles*, 30, 177–188.
- Block, J. & Block, J. (1981). Studying situational dimensions: A grand perspective and some limited empiricism. In D. Magnusson (Ed.), *Toward a psychology of situations: An interactional perspective* (pp. 85–106). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Boud, D., Cressey, P. & Docherty, P. (Eds.). (2006). *Productive reflection at work. Learning for changing Organizations*. London: Routledge.
- Brockner, J. & Higgins, T. (2001). Regulatory focus theory: implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 35–66.
- Burt, R. S., 2005. *Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Buss, D. M. & Dedden, L. (1990). Derogation of competitors. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 395–422.
- Collani, G. & Herzberg, P. Y. (2003). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 24, 3–7.

- Crampton, S. M., Hodge, J. W. & Mishra, J. M. (1998). The informal communication network: Factors influencing grapevine activity. *Public Personnel Management*, 27, 569–584.
- Cressey, P., Totterdill, P., Exton, R. (2013). Workplace social dialogue as a form of 'Productive Reflection'. *International Journal of Action Research*, 9 (2), 209–245.
- Crick, N. R. & Grotpeter, J. (1995). Relational aggression, gender, and social-psychological adjustment. *Child Development*, 66, 710–722.
- Crick, N. R., Casas, J. F. & Nelson, D. A. (2002). Toward a more comprehensive understanding of peer maltreatment: studies of relational victimization. *Current Directions in Psychological Science*, 11 (3), 98–101.
- Crothers, L. M., Lipinski, J. & Minutolo, M. C. (2009). Cliques, rumors, and gossip by the water cooler: female bullying in the workplace. *The Psychologist-Manager Journal*, 12, 97–110.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal* 45, 331–351.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, 8 (2), 100–110.
- Edwards, J. A. & Templeton, A. (2005). The structure of perceived qualities of situations. *European Journal of Social Psychology*, 35, 705–723.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J. & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work? A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34, 193–205.
- Ellwardt, L., Steglich, C. & Wittek, R. (2012). The co-evolution of gossip and friendship in workplace social networks. *Social Networks*, 34, 623–633.
- Ellwardt, L., Wittek, R. & Wielers, R. (2012): Talking about the boss: effects of generalized and interpersonal trust on workplace gossip. *Group & Organization Management*, 37 (4), 521–549.
- Endler, N. S., Hunt, J. M. & Rosenstein, A. J. (1962). An S-R inventory of anxiousness. *Psychological Monographs: General and Applied*, 76, 1–33.
- Farley, S. D., Timme, D. R., Hart, J. 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.
- Feinberg, M., Willer, R. Stellar, J. & Keltner, D. (2012). The virtues of gossip: reputational information sharing as prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102 (5), 1015–1030.

- Fisher, M. L. & Cox, A. (2009). The influence of female attractiveness on competitor derogation. *Journal of Evolutionary Psychology*, 7, 141–155.
- Fisher, M., 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.
- Frederiksen, N. (1972). Toward a taxonomy of situations. *American Psychologist*, 27, 114–123.
- Fricke, W. (2011). Innovatory qualifications and democratic participation. Experiences and reflections stimulated by an Action Research project. *International Journal of Action Research*, 7 (2), 139–159.
- Funder, D. C. (2009). Persons, behaviors and situations: An agenda for personality psychology in the postwar era. *Journal of Research in Personality*, 43, 120–126.
- Funder, D. (2016). Taking situations seriously: the situation construal model and the Riverside Situational Q-Sort. *Current Directions in Psychological Science* 2016, 25 (3), 203–208.
- Galen, B. R. & Underwood, M. K. (1997). A developmental investigation of social aggression among children. *Developmental Psychology*, 33, 589–600.
- Gambetta, D. (2006). *Codes of the underworld: how criminals communicate*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Gilmore, D. (1978). Varieties of gossip in a spanish rural community. *Ethnology*, 17, 89–99.
- Gluckman, M. (1963). Gossip and scandal. *Current Anthropology*, 4, 307–316.
- 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.
- Gray-Little, B., Williams, V. S. L. & Hancock, T. D. (1997). An item response theory analysis of the Rosenberg Self-Esteem scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 443–451.
- 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.
- Hart, S. G. (2006). NASA-Task Load Index (NASA-TLX); 20 years later. *Proceedings of the human factors and ergonomics society annual meeting 2006*, 50 (9), 904–908.

- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, *52*, 1280–1300.
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: regulatory focus as a motivational principle. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, *30* (S. 1–46). San Diego: Academic Press.
- 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.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, *40* (2), 256–282.
- Karathanos, P. & Auriemmo, A. (1999). Care and feeding of the organizational grapevine. *Industrial Management*, *41* (2), 26–30.
- Kelley, H. H., Holmes, J. G., Kerr, N. L., Reis, H. T., Rusbult, C. E. & van Lange, P. A. M. (2003). *An atlas of interpersonal situations*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Keltner, D., van Kleef, G. A., Chen, S. & Kraus, M. W. (2008). A reciprocal influence model of social power: emerging principles and lines of inquiry. *Advances in Experimental Social Psychology*, *40*, 151–192.
- Kirchler, E. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: UTB.
- Kniffin, K. M. & Wilson, D. S. (2005). Utilities of gossip across organizational levels: Multilevel selection, free-riders, and teams. *Human Nature*, *16* (3), 278–292.
- Krahe, B. (1986). Similar perceptions, similar reactions: An idiographic approach to cross-situational coherence. *Journal of Research in Personality*, *20*, 349–361.
- Krause, M. S. (1970). Use of social situations for research purposes, *American Psychologist*, *25*, 748–753.
- Kuttler, A. F., Parker, J. G. & La Greca, A. M. (2002). Developmental and gender differences in preadolescents' judgements of the veracity of gossip. *Merrill-Palmer Quarterly*, *48* (2), 105–132.
- Lacina, L. (2013). The lunch table: the low-tech management tool you're not using. *Entrepreneur – Online*. Zugriff am 15.08.2016. Verfügbar unter <https://www.entrepreneur.com/article/230236>.
- Lanaj, K., Chang, C. H. & Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: a review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *138*, 5, 998–1034.
- Leaper, C., Holliday, H. (1995). Gossip in same-gender and cross-gender friends conversations. *Personal Relationships*, *2*, 237–246.
- Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. New York, NY: McGraw-Hill.

- Lewin, K. (1943). Defining the field at a given time. *Psychological Review*, 50, 292–310.
- Lewin, K. (1946). Behavior and development as a function of the total situation. In L. Carmichael (Ed.), *Manual of child psychology* (pp. 791–844). New York, NY: John Wiley.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York, NY: Harper.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbeck, Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Litman, J. A., Pezzo, M. V. (2005). Individual differences in attitudes towards gossip. *Personality and Individual Differences* 38, 963–980.
- Litzinger, V. (2015). *Auswirkungen von Tratsch in Unternehmen auf den Selbstwert der tratschenden Personen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Wien.
- Magnusson, D. (1971). An analysis of situational dimensions. *Perceptual & Motor Skills*, 32, 851–867.
- Magnusson, D. (1981). *Toward a psychology of situations: An interactional perspective*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 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. (2014). The „sword of a woman“: gossip and female aggression. *Aggression and Violent Behavior*, 19, 196–199.
- Michelson, G. & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organisations: a conceptual study. *Management Decision*, 38 (5), 339–346.
- Michelson, G. & Mouly, S. (2002). You didn't hear it from us but ...: Towards an understanding of rumour and gossip in organisations. *Australian Journal of Management*, 27, special issue 2002, 57–65.
- Michelson, G. & Mouly, S. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications: An International Journal*, 9 (3), 189–201.
- Michelson, G., van Iterson, A. & Waddington K. (2010). Gossip in organizations : Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management* 35 (4), 371–390.
- 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.

- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 77–86.
- Nonaka I. & Konno, N. (1998). The concept of 'Ba' – Building a foundation for knowledgecreation. *California Management Review, 40* (3), 40–54.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization Studies, 14*, 23-36.
- Ogasawara, Y. (1998). *Office ladies and salaried men: Power, gender, and work in Japanese companies*. Berkeley: University of California Press.
- Oh, H. S., Chung, M. H. & Labianca, G. (2004). Group social capital and group effectiveness: the role of informal socializing ties. *Academy of Management Journal 47*, 860–875.
- Pentland, A. (2012). The new science of building great teams. *Harvard Business Review – Online*. Zugriff am 12.08.2016. Verfügbar unter <https://hbr.org/2012/04/the-new-science-of-building-great-teams>.
- Price, R. H. (1974). A taxonomic classification of behaviours and situations and the problem of behavior-environment congruence. *Human Relations, 27*, 567–585.
- Rauthmann, J. F. (2012). You say the party is dull, I say it is lively: A componential approach to how situations are perceived to disentangle perceiver, situation, and perceiver x situation variance. *Social Psychological and Personality Science, 3*, 519–528.
- 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*.
- Rauthmann, J. F., Sherman, R. A. & Funder, D. C. (2015). Principles of situation research: towards a better understanding of psychological situations. *European Journal of Personality, 29*, 363–381.
- Reis, H. T. (2008). Reinvigorating the concept of situation in social psychology. *Personality and Social Psychology Review, 12*, 311–329.
- Richardson, D. S. & Green, L. R. (2006). Direct and indirect aggression: relationships as social context. *Journal of Applied Social Psychology, 36*, 2492–2508.
- Rosenberg, Morris (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosnow, R. L.; Fine, G. A. (1976). *Rumor and Gossip: the Social Psychology of Hearsay*. New York: Elsevier.

- Salmivalli, C., Lagerspetz, K., Björkqvist, K., Österman, K. & Kaukiainen, A. (1996). Bullying as a group process: participant roles and their relations to social status within the group. *Aggressive Behavior* 22, 1–15.
- Saucier, G., Bel-Bahar, T. & Fernandez, C. (2007). What modifies the expression of personality tendencies? Defining basic domains of situation variables. *Journal of Personality*, 75, 479–504.
- Sherman, R. A., Nave, C. N. & Funder, D. C. (2010). Situational similarity and personality predict behavioral consistency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99, 330–343.
- Sherman, R. A., Nave, C. S. & Funder, D. C. (2012). Properties of persons and situations related to overall and distinctive personality-behavior congruence. *Journal of Research in Personality*, 46, 87–101.
- Sherman, R. A., Nave, C. S. & Funder, D. C. (2013). Situational construal is related to personality and gender. *Journal of Research in Personality*, 47, 1–14.
- Stryker, J. B., Santoro, M. D. (2012). Facilitating face-to-face communication in high-tech teams. *Research Technology Management*, 55 (1), 51–56.
- Suls, J.M. (1977). Gossip as social comparison. *Journal of Communication*, 27 (1), 164–168.
- Tebbutt, M. & Marchington, M. (1997), 'Look before you speak': gossip and the insecure workplace. *Work, Employment and Society*, 11 (4), 713–735.
- Ten Berge, M. A. & de Raad, B. (1999). Taxonomies of situations from a trait psychological perspective: A review. *European Journal of Personality*, 13, 337–360.
- Ten Berge, M. A. & de Raad, B. (2001). The construction of a joint taxonomy of traits and situations. *European Journal of Personality*, 15, 253–276.
- Ten Berge, M. A. & de Raad, B. (2002). The structure of situations from a personality perspective. *European Journal of Personality*, 16, 81–102.
- Totterdill, P., Dhondt, S. & Milsome, S. (2002). *Partners at work? A report to Europe's policy makers and social partners*. The Work Institute, Nottingham.
- Turgut, S., Michel, A. & Sonntag, K. (2014). Einflussfaktoren emotionaler Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit. Anwendung eines integrativen Untersuchungsansatzes. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58, 140–154.
- Turner, M. M., Mazur, M. A., Wendel, N. & Winslow, R. (2003). Relational ruin or social glue? The joint effect of relationship type and gossip valence on liking, trust, and expertise. *Communication Monographs*, 70 (2), 129–141.

- Van Heck, G. L. (1984). The construction of a general taxonomy of situations. In H. Bonarius, G. L. Van Heck, & N. Smid (Eds.), *Personality psychology in Europe: Theoretical and empirical developments* (pp. 149–164). Lisse, Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- Van Iterson, A., & Clegg, S. (2008) The politics of gossip and denial in interorganizational relations. *Human Relations*, *61*, 1117-1137.
- Waber, B., Magnolfi, J. & Lindsay, G. (2014). Workspaces that move people. *Harvard Business Review – Online*. Zugriff am 12.08.2016. Verfügbar unter <https://hbr.org/2014/10/workspaces-that-move-people>.
- Waddington, K. & Michelson, G. (2007). *Analysing gossip to reveal and understand power relationship, political action and reaction to change inside organisations*. Talk, Power and Organisational Change at CMS conference. Manchester.
- Wagerman, S. A. & Funder, D. C. (2009). Situations. In P. J. Corr & G. Matthews (Eds.), *Cambridge handbook of personality psychology* (pp. 27–42). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Wittek, R. & Wielers, R. (1998). Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*, *4* (2), 189–204.
- Yang, Y., Read, S. J. & Miller, L. C. (2006). A taxonomy of situations from chinese idioms. *Journal of Research in Personality*, *40*, 750–778.

## Anhang

A1 ..... Fragenkatalog

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*Mein Name ist Katharina Hofstetter und ich studiere Englisch, Psychologie/Philosophie und Pädagogik an der Universität Wien. Im Rahmen meiner Diplomarbeit im Bereich Sozialpsychologie beschäftige ich mich mit folgendem Thema:*

## **KOMMUNIKATION IN UNTERNEHMEN**

*Ich ersuche Sie hiermit herzlichst um Ihre Teilnahme an einer fünftägigen Studie zu diesem Thema.*

### **Zum Ablauf:**

*Diese Befragung wird in zwei Schritten durchgeführt. Zu Beginn möchte ich Sie bitten, einen siebenseitigen Fragebogen auszufüllen.*

*Der zweite Teil der Befragung umfasst eine Tagebuchstudie. Dafür bitte ich Sie an fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen (Montag bis Freitag), jeweils einen vierseitigen Fragebogen auszufüllen, welcher das Erleben des jeweiligen Arbeitstages erhebt. Diese fünf Tage müssen Arbeitstage sein und dürfen nicht von einem freien Tag unterbrochen werden.*

### **Zur Teilnahme:**

*Ihre Teilnahme ist anonym. Die ausgewerteten Daten werden von mir ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet.*

*Für etwaige Fragen stehe ich Ihnen gerne unter [k\\_hofstetter@gmx.at](mailto:k_hofstetter@gmx.at) zur Verfügung.*

*Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Sie leisten für meine Arbeit große Hilfe!*

*Mit freundlichen Grüßen,  
Katharina Hofstetter*

---

## 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

Bitte kreuzen Sie entsprechend an:

**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 dieser Person bei jemand anderem.	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 etwas.	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
Wie viele 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
Wie viel Spannung herrscht zwischen Ihren Teammitgliedern?	1 .... 2 .... 3 .... 4 .... 5 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       trifft 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 getan haben, die Ihre Eltern nicht toleriert haben?

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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Allgemeinen wende ich viel Energie auf, negativen Ergebnissen (z.B. gesundheitliche Schäden) in meinem Leben vorzubeugen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe oft Angst davor, Anforderungen und Erwartungen nicht gerecht zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich stelle mir oft vor, wie ich meine Hoffnungen und Sehnsüchte erreiche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Trifft ganz und gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
Ich habe oft Befürchtungen und Ängste über meine Zukunft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich denke oft an die Verwirklichung meiner Ideale und Träume in der Zukunft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Ziel ist meist der Erfolg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe oft die Befürchtung, dass ich meine Ziele im Beruf verfehle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich denke oft darüber nach, wie ich Erfolg im Beruf erreiche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich denke oft an Dinge oder Ereignisse, vor denen ich Angst habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich denke oft darüber nach, wie ich ein mögliches Scheitern verhindern kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin eher darauf ausgerichtet, mögliche Einbußen zu vermeiden, als Gewinne zu erzielen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Hauptziel im Beruf ist es zur Zeit, meine Ambitionen zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Hauptziel im Beruf ist es zur Zeit, ein Versagen zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich betrachte mich selbst als jemanden, der hauptsächlich bestrebt ist, an ihn gestellte Erwartungen, Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen zu erfüllen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Allgemeinen verwende ich meine Energie dafür, um positives im Leben (z.B. Erfolg, körperliche Fitness) zu erreichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich denke häufig an tolle Dinge, von denen ich hoffe, dass sie mir passieren werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Großen und Ganzen bin ich eher darauf ausgerichtet, Erfolge zu erreichen als Misserfolge zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## TAGEBUCH

*Sie finden in weiterer Folge fünf völlig idente Fragebögen. Bitte füllen Sie immer einen Fragebogen nach Beendigung Ihres Arbeitstages aus und das an fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Ein Fragebogen besteht aus vier Seiten.*

*Sie benötigen zum Ausfüllen eines Fragebogens täglich nur wenige Minuten.*

*Die Fragen beziehen sich auf das Erleben Ihres Arbeitstages.*

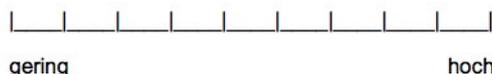
*Bitte füllen Sie den Bogen rasch und spontan aus, indem Sie den Wert bzw. die Antwort ankreuzen, die Ihre Meinung am besten abbildet. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, es geht um Ihre subjektive Wahrnehmung.*

---

## 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 ...

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

## 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?**

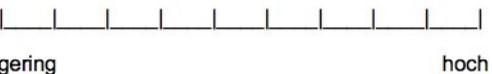
Die Aufgaben erforderten überhaupt keine Anstrengung.



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 ...

(Mehrfachnennungen 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.

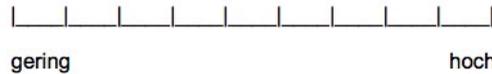
**Wie ist Ihr derzeitiger Gemütszustand?**

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

## TAG 3 — MITTWOCH

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

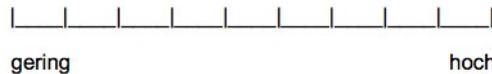
*Die Aufgaben waren insgesamt leicht und einfach.*



*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?**

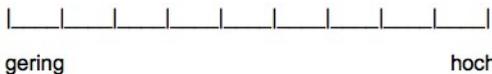
*Die Aufgaben waren insgesamt leicht und locker, sie erforderten wenig Kraft und Bewegungsaufwand*



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

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

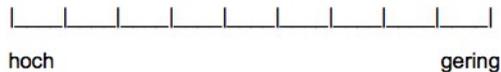
*Bei der Arbeit konnte ich langsam und gemütlich handeln.*



*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 ...

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

## 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 ...

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

## 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?**

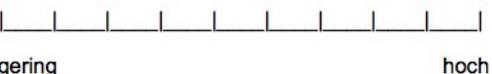
Ich habe die Aufgabe sehr gut erfüllt.



Ich habe die Aufgaben nicht erfüllt.

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

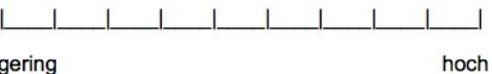
Die Aufgaben erforderten überhaupt keine Anstrengung.



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 ...

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

***Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!***

