



# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Mission first? Der Zusammenhang zwischen  
Arbeitsbelastung und Mobbing im österreichischen  
Bundesheer.

Eine Sekundäranalyse.“

verfasst von / submitted by

Hjördis Kasamas, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of  
Master of Science (MSc)

Wien, 2020 / Vienna, 2020

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

UA 066 840

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

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

## **Abstract**

Mobbing hat verheerende Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit eines Menschen. Die hier vorliegende Studie beschäftigt sich mit den Arbeitsbelastungen im österreichischen Bundesheer und deren Zusammenhang mit Mobbing. Ebenso wird der moderierende Einfluss von sozialem Klima, wie auch der Einfluss von Mobbing und Arbeitsbelastungen auf psychische und physische Beschwerden, sowie auf den Alkoholkonsum untersucht. Grundlage dieser Analyse sind die Daten des sozialen Lagebildes 2018, welches jährlich an einer repräsentativen Zufallsstichprobe des österreichischen Bundesheeres erhoben wird. Arbeitsbelastung wurde hierbei mittels des *Efford-Reward Imbalance-Short* Fragebogens (ERI-S), der Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag und der Arbeitstage pro Woche operationalisiert. Psychische Beschwerden wurden mittels des *Patient Health Questionnaire 4* (PHQ-4) erfasst, physische Beschwerden wurden durch den *Gießener Beschwerdefragebogen 8* (GGB8) operationalisiert, sowie Alkoholkonsum mittels des *Alcohol Use Disorder Identification Test-Consumption* - Fragebogen (AUDIT-C) gemessen wurde. Mobbing wurde mit Hilfe des *Mobbingintensität der Kollegen* Fragebogens (MOB-K) erfasst, zur Erhebung des sozialen Klimas wurde das *Netzwerkkapital des Bielefelder Sozialkapital Index* (BISI) angewandt. Für die hier vorliegende Studie wurden ausschließlich Berufssoldaten in die Analyse inkludiert (n=882). Arbeitsbelastungen und Mobbing wiesen einen positiven Zusammenhang auf. Ausschließlich für Arbeitsstunden ließ sich kein signifikanter Zusammenhang feststellen. Die hypothetisierten Mediationseffekte von Mobbing konnten ebenfalls für alle Variablen, mit Ausnahme von Arbeitsstunden, bestätigt werden. Der Einfluss des sozialen Klimas fiel nur für Belohnung und überdurchschnittliches berufliches Engagement signifikant aus. Alkoholkonsum korrelierte mit keiner der Variablen im signifikanten Bereich. Schlussfolgernd lässt sich sagen, dass soziales Klima eine vernachlässigbare Rolle im Zusammenhang mit Mobbing im Bundesheer zu haben scheint. Zukünftige Interventionen sollten einen besseren Umgang mit unvermeidbaren Arbeitsbedingungen wie Zeitdruck, Arbeitsmenge und Unterbrechungen bringen, sowie eine Lockerung der völligen beruflichen Hingabe im Sinne des Mission-First Prinzips.

Schlagwörter: Mobbing, Arbeitsbelastung, Militär, psychische Belastungen, Occupational Mental Health Model

## **Abstract**

Bullying has reverent effects on the mental and physical health of a person. The purpose of this study is to analyse the connection between workload and bullying in the Austrian Armed Forces. The moderating influence of social climate as well as the influence of mobbing and work stress on psychological and physical complaints and on alcohol consumption are also examined. This analysis is based on the data of the “Soziales Lagebild 2018” evaluation, which is collected annually on a representative random sample of the Austrian Armed Forces. Workload was operationalised by means of the ERI-S, the number of working hours per day and the number of working days per week. Psychological complaints were recorded using PHQ-4, physical complaints were operationalised using GBB8 and alcohol consumption was measured using AUDIT-C. Mobbing was recorded using the MOB-K, and the network capital of the Social Capital Index was used to measure the social climate. For this study, only professional soldiers were included in the analysis (n=882). Work stress and mobbing showed a positive correlation. Exclusively for working hours, no significant correlation could be found. The hypothesized mediation effects of bullying were also confirmed for all variables except for working hours. The influence of the social climate was significant only for reward and over-commitment. There was no significant correlation between alcohol consumption and any of the other variables. In conclusion, it can be said that social climate seems to have a negligible role in connection with mobbing in the armed forces. Future interventions should bring a better handling of unavoidable working conditions such as time pressure, workload and interruptions, as well as a reduction of over-commitment in line with the Mission-First principle.

**Keywords:** Mobbing, workload, military, mental strain, Occupational Mental Health Model

## Inhalt

|  |    |
|--|----|
| 1. Einleitung .....  | 6  |
| 1.1. Definition Mobbing .....  | 7  |
| 1.1.1. Erscheinungsformen von Mobbing .....  | 11 |
| 1.1.2. Intention hinter Mobbing .....  | 12 |
| 1.2. Mobbing am Arbeitsplatz .....   | 13 |
| 1.2.1. Das Leymann-Model .....   | 14 |
| 1.2.2. Prävalenz von Mobbing am Arbeitsplatz .....   | 16 |
| 1.2.3. Occupational Mental Health Model für das Militär .....  | 17 |
| 1.2.4. Organisatorische Faktoren für Mobbing am Arbeitsplatz .....   | 21 |
| 1.2.4.1. Einfluss von Organisationskultur und Klima .....  | 23 |
| 1.3. Folgen von Mobbing .....  | 24 |
| 1.3.1. Mobbing und Alkoholmissbrauch .....   | 26 |
| 1.3.2. Mobbing und Depression .....  | 26 |
| 1.3.3. Depression und Alkoholmissbrauch .....  | 27 |
| 1.3.4. Effekte von Mobbing am Arbeitsplatz auf die Organisation .....  | 28 |
| 1.4. Mobbing im Militär .....  | 28 |
| 1.4.1. Missbrauch hierarchischer und bürokratischer Strukturen .....   | 30 |
| 1.4.2. Sozialisationsprozesse .....  | 31 |
| 1.4.2.1. Hazing VS. Mobbing .....  | 32 |
| 1.4.2.2. Prävalenz von Mobbing und Hazing im Militär .....   | 33 |
| 1.4.3. Dominanz hypermaskuliner Werte .....  | 35 |
| 1.4.4. Mobbing im österreichischen Bundesheer .....  | 38 |
| 2. Hypothesen .....  | 38 |
| 2.1. Welcher Zusammenhang besteht zwischen Arbeitsbelastungen im österreichischen Bundesheer und Mobbing? .....                            | 39 |
| 2.2. Wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und körperlichen wie psychischen Auswirkungen partiell über Mobbing mediiert? ..... | 40 |
| 2.3. Moderiert das soziale Klima den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing im Bundesheer? .....                             | 41 |
| 2.4. Wird der Zusammenhang zwischen Mobbing und erhöhtem Alkoholkonsum über Depression mediiert? .....                                     | 41 |
| 3. Methode .....   | 42 |
| 3.1. Vorgehen .....  | 42 |
| 3.2. Erhebungsinstrumente .....  | 43 |

|        |   |           |
|--------|---|-----------|
| 3.2.1. | Effort-Reward Imbalance-Short (ERI-S).....  | 43        |
| 3.2.2. | Netzwerkkapital des Bielefelder Sozialkapital Index.....  | 44        |
| 3.2.3. | Skala Mobbingintensität der Kollegen (MOB-K) .....  | 45        |
| 3.2.4. | Gießener Beschwerdefragebogen 8 (GEB8) .....  | 46        |
| 3.2.5. | Patient Health Questionnaire 4 (PHQ-4) .....  | 46        |
| 3.2.6. | Alcohol Use Disorder Identification Test-Consumption- Fragebogen (AUDIT-C) .                        | 46        |
| 3.3.   | Stichprobe.....   | 47        |
| 4.     | Ergebnisse .....  | 48        |
| 4.1.   | Deskriptive Statistik .....   | 48        |
| 4.2.   | Statistische Modelle .....  | 49        |
| 4.2.1. | Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing .....  | 49        |
| 4.2.2. | Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und körperlichen Beschwerden<br>mediert über Mobbing ..... | 50        |
| 4.2.3. | Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und psychischen Beschwerden<br>mediert über Mobbing .....  | 52        |
| 4.2.4. | Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing, moderiert über soziales<br>Klima                | 54        |
| 4.2.5. | Zusammenhang zwischen Mobbing und Alkoholkonsum mediiert über Depression                            | 60        |
| 5.     | Diskussion.....   | 60        |
| 6.     | Limitationen.....   | 67        |
| 7.     | Implikationen .....   | 68        |
|        | <b>Appendix</b> .....   | <b>77</b> |

## 1. Einleitung

Unser Arbeitsplatz und dessen Charakteristika und Bedingungen haben einen enormen Einfluss auf unser psychisches und physisches Wohlbefinden (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011; Niedl, 1996). Kann eine Person den Anforderungen eines Arbeitsplatzes mit psychischen, sozialen und ökonomischen Ressourcen begegnen, entstehen keine Nachteile oder Beeinträchtigungen für diese Person (Einarsen, 1999). Wenn jedoch ein Ungleichgewicht herrscht, und die Person nicht über genug Ressourcen verfügt, um Belastungen am Arbeitsplatz abzublocken, kommt es zu negativen Folgen auf individueller, als auch organisatorischer Ebene (Einarsen et al., 2011; Hoel, Sheehan, Cooper & Einarsen, 2011; Hogh, Mikkelsen & Hansen, 2011; Niedl, 1996; Zapf, Knorz & Kulla, 1996). Eine mögliche Belastung am Arbeitsplatz, welche Individuen in ihrem psychischen und physischen Wohlbefinden massiv einschränken kann, ist Mobbing (Hogh et al., 2011; Nielsen & Einarsen, 2012). Psychische und physische Belastungen des Individuums wirken sich unvermeidlich auf dessen Produktivität und Leistung aus, was für Organisationen große Verluste bedeuten kann (Einarsen, 2000; Leymann, 1990). Die Folgen von Mobbing haben somit einen unmittelbaren Einfluss auf den Erfolg und den Ertrag eines Unternehmens oder einer Organisation (Leymann, 1990). Dementsprechend ist es von absoluter Notwendigkeit die Ursprünge von Mobbing zu eruieren, potenzielle Einflussfaktoren zu berücksichtigen und mögliche Zusammenhänge zu untersuchen.

Das österreichische Bundesheer ist sich der Wichtigkeit für die Klärung dieser wesentlichen Fragen, zur Verbesserung des Befindens ihrer Mitarbeiter, bewusst. Seit dem Jahr 2016 wird im Rahmen des *sozialen Lagebildes* einer Stichprobe an Mitarbeitern jährlich ein Fragebogen zur Erfassung der Einstellungen der Bediensteten bezüglich der Dimensionen *Führung, Mitarbeitende, Image* des österreichischen Bundesheeres, *Ausbildung, innere Ordnung und Dienstbetrieb*, sowie die Vereinbarkeit von *Familie, Freizeit und Beruf* vorgelegt (Bundesministerium für Landesverteidigung [BMLV], 2019). Der Fokus der Dimension *Führungspersonen* liegt auf der Erfragung der Beziehungsqualität, des Vertrauens und der Feedbackkultur (BMLV, 2019). Die Erfassung der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsbelastung und den damit einhergehenden körperlichen sowie psychischen Auswirkungen wird im sozialen Lagebild unter dem Punkt *Mitarbeitende* zusammengefasst (BMLV, 2019). Bei der Erfassung der Einstellungen zum Image des österreichischen Bundesheeres fokussiert sich das soziale Lagebild auf die erlebte Zufriedenheit und Attraktivität des Arbeitsplatzes, ebenso auf dessen Weiterempfehlungswahrscheinlichkeit durch die Mitarbeiter (BMLV, 2019). Das Gefühl der persönlichen Vorbereitung auf künftige Einsätze sowie deren subjektiv wahrgenommene

Bewältigbarkeit wird zur Bewertung der Ausbildung im österreichischen Bundesheer herangezogen (BMLV, 2019). Unter innerer Ordnung und Dienstbetrieb werden die empfundene Kameradschaft, der Teamgeist und das gegenseitige Vertrauen subsummiert, ebenso wie die Gleichberechtigung zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern und die Integration von Bediensteten mit Migrationshintergrund (BMLV, 2019). Unter den letzten Punkt, Familie, Freizeit und Beruf, fällt die Bewertung der Balance zwischen Arbeit und Privatleben, ebenso wie die Vereinbarkeit von Familienleben mit beruflichen Verpflichtungen (BMLV, 2019). Ziel dieser jährlichen Erhebung ist die Erfassung von positiven als auch negativen Entwicklungen im österreichischen Bundesheer (BMLV, 2019). Anhand des Erkenntnisgewinns aus diesen Daten können Interventionen an Schwachstellen ansetzen und folglich das Wohlbefinden der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbessern. Der Bericht dieser neuen Einsichten, das soziale Lagebild des jeweiligen Jahres, wird der Öffentlichkeit frei zur Verfügung gestellt.

In dieser Studie wird der Fokus vor allem auf das psychische und physische Wohlbefinden, die Arbeitsbelastungen und das soziale Klima im österreichischen Bundesheer gelegt. Präziser formuliert, wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing im österreichischen Bundesheer genauer untersucht, sowie mögliche Einflussfaktoren auf diesen Zusammenhang, wie das soziale Klima, berücksichtigt. Zunächst wird die einfache Korrelation zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing im militärischen Kontext untersucht. Anschließend wird eine Mediation von Arbeitsbelastungen auf körperliche sowie psychische Einschränkungen über Mobbing als Mediator postuliert. Ebenso wird der moderierende Effekt von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing exploriert. Der finale Teil dieser Arbeit wird sich mit der Korrelation zwischen Mobbing und erhöhtem Alkoholkonsum befassen, wobei depressive Symptome, welche in einer Person durch Mobbing hervorgerufen werden können, als Mediator fungieren. Die Erkenntnisse dieser Studie sollen Einblick in die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima im österreichischen Bundesheer gewähren, etwaige Schwachpunkte aufzeigen, sowie mit Verbesserungsvorschlägen dienen.

### **1.1. Definition Mobbing**

In der Wissenschaft versteht man unter Mobbing sich wiederholende Verhaltensweisen und Handlungen, welche die Demütigung, Kränkung und Beleidigung einer Person zum Ziel haben (Einarsen, 1999; Einarsen et al., 2009; Leymann, 1996). Diese Handlungen sind vom Opfer der Schikane ungewollt, wodurch freundschaftliches Necken ausgeschlossen werden

kann (Einarsen, 1999; Einarsen et al., 2011; Einarsen & Raknes, 1997). Mobbing hat extrem negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung, die Produktivität und Motivation der betroffenen Person und schafft ein höchst unangenehmes Arbeitsklima für alle Mitarbeiter (Einarsen & Raknes, 1997; Hoel, Sparks, & Cooper, 2001). Mobbing tritt in der Interaktion zwischen Opfer und Täter oder Täterin auf, und äußert sich zumeist in negativen, verbalen und nonverbalen Verhaltensweisen, die in erster Linie die Psyche des Opfers belasten (Einarsen, 1999; Einarsen, 2000; Einarsen et al., 2011). Jedoch sind physische Übergriffe nicht auszuschließen (Einarsen, 2000).

Mobbinghandlungen weisen einen negativen und aggressiven Charakter auf und sind von der betroffenen Person unerwünscht (Einarsen, 2000). Häufige Formen sind fortwährende Beleidigungen, anstößige Kommentare und ständige Kritik (Einarsen, 2000). Jedoch zählen auch stille Handlungen, wie sozialer Ausschluss und Isolation zu Mobbing (Einarsen et al., 2011). Ziel all dieser Verhaltensweisen ist die Demütigung, Einschüchterung oder Bestrafung des Opfers (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). Diese feindseligen Handlungen werden systematisch gegen meist eine einzelne Person gerichtet und haben Stigmatisierung zur Folge, ebenso wie den Verlust persönlicher Ressourcen, sozialer Unterstützung und die Möglichkeit, die Situation zu kontrollieren (Einarsen, 1999; Einarsen et al., 2009; Einarsen et al., 2011; Leymann, 1990). Im Gegensatz zu normalen sozialen Stressoren, von denen mit der Zeit jeder Mitarbeiter betroffen sein kann, richtet sich Mobbing dagegen gezielt gegen eine Person (Zapf, 1999a; Zapf, 1999b). Hostile Handlungen werden zudem als Mobbing definiert, wenn sie sich fortlaufend wiederholen und langanhaltend sind (Leymann, 1990). Leymann (1990) postulierte das wöchentliche Auftreten negativen Verhaltens gegen eine Person als notwendiges Kriterium für die Klassifikation dieser Verhaltensweisen als Mobbing. Jedoch ist die Frage nach der nötigen Frequenz von feindseligen Handlungen als Definitionskriterium schwierig, da beispielsweise das Verbreiten von Gerüchten, mit dem Ziel der Rufschädigung, ebenfalls als Mobbinghandlung zu bezeichnen ist (Einarsen et al., 2011). Allerdings reicht hier eine einmalige Handlung, dessen Folgen noch Wochen später, ohne jegliche Wiederholung, spürbar sein können (Einarsen et al., 2011). Auch unzumutbare dauerhafte Arbeitsbedingungen gelten als Mobbing, wie beispielsweise das Arbeiten in sehr kleinen Räumen ohne Fenster (Einarsen et al., 2011; Neuman & Baron, 2011). Als Mobbing können zudem nur jene Handlungen bezeichnet werden, welche über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten stattfinden (Leymann, 1990). Diese Zeitspanne wurde von Leymann jedoch vor allem aus jenem Grund gewählt, weil in den Manualen zur Diagnose psychischer Störungen meist ein Zeitraum von sechs Monaten für die Salienz bestimmter Symptome verlangt wird, um eine Beeinträchtigung



diagnostizieren zu können (Einarsen et al., 2011). In einigen Studien wurde die durchschnittliche Dauer von Mobbing auf ein bis zu fünf Jahre geschätzt (Einarsen et al., 2011). Wie lange eine Person von Mobbing betroffen ist, ist eng verknüpft mit der Häufigkeit, mit der hostile Handlungen stattfinden (Einarsen & Skogstad, 1996). Je regelmäßiger Mobbing auftritt, desto länger ist der Zeitraum, über den sich die Attacken ziehen (Einarsen & Skogstad, 1996). Demütigung ist ein gutes Beispiel, um aufzuzeigen, dass die Häufigkeit des hostile Verhaltens und dessen Dauer mindestens einen so großen Einfluss auf die psychische Belastung des Opfers hat, wie das tatsächlich gezeigte Verhalten der Täter oder der Täterinnen (Einarsen et al., 2011). Die einzelnen Handlungen sind in Isolation unter Umständen nicht so gravierend (Einarsen et al., 2011). Ihre schädliche Wirkung für das Opfer erhalten sie durch regelmäßige, ständig wiederkehrende Ausübung (Einarsen, 2000). Je länger eine Person immer wieder erniedrigt wird, desto mehr schwinden ihre Coping- Ressourcen (Leymann, 1990). Dies macht das Opfer anfälliger für jegliche Art psychischer Belastungsfolgen (Einarsen, 2000). Nach einiger Zeit ist die Person möglicherweise nicht mehr in der Lage, alltägliche Anforderungen zu bewältigen (Einarsen, 2000). Somit kann man konsistente Demütigung einer Person durchaus als die schädlichste Form von Mobbing bezeichnen (Einarsen, 2000).

Das Ungleichgewicht in der Machtverteilung zwischen Angreifer und Opfer von Mobbing ist eines der wesentlichsten Definitionskriterien (Einarsen, 2000; Einarsen et al., 2009; Zapf et al., 1996). Dieses Ungleichgewicht kann durch Machtstrukturen im organisatorischen Setting hervorgerufen werden, wenn eine Person in einer höheren Position eine ihr untergeordnete Person schikaniert (Einarsen, 1999; Einarsen et al., 2011). Ein Beispiel hierfür wäre ein Manager oder Supervisor, der seine Machtposition missbraucht und einen/eine seiner Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen mobbt (Einarsen, 1999). Jedoch können Machtunterschiede auch auf eine andere Basis, als formale Positionsebenen, zurückzuführen sein (Einarsen et al., 2011). Selbst auf der gleichen Organisationsebene haben einige Personen mehr Einfluss, in Form von höherem (Fach-)Wissen und Erfahrung (Hoel & Cooper, 2000). Auch die Unterstützung oder Sympathie eines höherrangigen Kollegen verleiht Macht (Hoel & Cooper, 2000). So können auch auf der gleichen hierarchischen Ebene erhebliche Machtunterschiede entstehen (Einarsen et al., 2011). Auch einseitige Abhängigkeitsverhältnisse verleihen einer Person Macht über andere (Einarsen, 2000). Diese Abhängigkeit kann physischen, ökonomischen, sozialen oder psychologischen Charakter annehmen (Einarsen, 2000). Aufgrund dieser Abhängigkeit des Opfers vom Täter bzw. der Täterin entsteht ebenfalls ein Machtungleichgewicht zum Nachteil der abhängigen Person (Einarsen et al., 2011). Machtunterschiede können auch erst in einer Konfliktsituation

ersichtlich werden (Einarsen et al., 2011). Kennt nur eine Person wunde Punkte seines Opponenten, oder hat eine der beiden Personen schlichtweg mehr Angriffspunkte, kommt es durch die höhere Verletzlichkeit einer Person im Vergleich zu der anderen ebenfalls zu einer Verschiebung der Machtverhältnisse (Einarsen, 1999). Derartige Schwachstellen können beispielsweise Unzulänglichkeiten in der Arbeitsleistung oder Eigenheiten in der Persönlichkeit einer Person sein. Zu Beginn eines Konfliktes ist der Machtunterschied einer oder beiden Parteien möglicherweise noch nicht bewusst (Einarsen et al., 2011). Erst im Laufe der Konfliktsituation wird dem Opfer diese Differenz immer klarer, oder es realisiert, dass es inzwischen in die schwächere Machtposition gerutscht ist (Einarsen et al., 2011). Folglich realisiert zumindest das Opfer den entstandenen Machtunterschied (Einarsen et al., 2011). Mobbing kann somit als Resultat der Machtausnutzung einer Person gesehen werden und für die Verschaffung eines persönlichen Vorteils durch das Machtdefizit der Gegenpartei genutzt werden (Einarsen et al., 2011).

Da sich die Attacken über die Zeit in Intensität und persönlicher Orientierung steigern, ist es naheliegend, Mobbing als Prozess zu definieren (Einarsen, 1999; Leymann, 1990). Mobbing sollte nicht als dichotomes Phänomen konzeptualisiert werden, wo eindeutig zwischen vorhanden oder nicht vorhanden eingeteilt wird (Einarsen, 1999). Vor allem zu Beginn der Angriffe ist es sehr schwierig, Mobbinghandlungen als solche zu erkennen, da aggressive Handlungen noch subtil und indirekt verübt werden, wodurch sie schwer zu identifizieren sind (Einarsen, 1999). Mobbing lässt sich allgemein in vier Phasen, im Sinne eines Prozesses, unterteilen (Einarsen, 1999; Leymann, 1990). In der ersten Phase ist das aggressive Verhalten des Angreifers noch diskret und subtil (Einarsen, 1999). Teilweise werden die feindseligen Handlungen von dem Opfer der Aggression nicht einmal wahrgenommen (Einarsen, 1999). In der zweiten Phase wird das hostile Verhalten des Angreifers eindeutiger (Einarsen, 1999). In dieser Phase spricht man erstmals von Mobbing. Hier kommt es bereits zur Demütigung und Isolation der Person (Leymann, 1990, 1996). In der darauffolgenden Phase kommt es zur Stigmatisierung des Opfers und Verteidigungsversuche seitens des oder der Betroffenen werden immer schwieriger in ihrer Umsetzung (Einarsen, 1999). Die betroffene Person beginnt Stresssymptome zu zeigen und ebenso ein obsessives und launisches Verhalten zu entwickeln (Einarsen et al., 2011). Durch genau diese Reaktion des Opfers verschlechtert sich dessen Situation noch weiter (Einarsen et al., 2011). Es verliert den Rest an Unterstützung, den es noch hätte und verschlimmert somit seine Isolation (Einarsen, 1999). Um der Situation zu entfliehen greifen einige zu wenig vorteilhaften Copingstrategien, wie längere Krankenstände oder den Griff zu psychotropen Substanzen, um den Leidensdruck zu reduzieren

(Hogh et al., 2011). Folglich verlieren sie mehr und mehr ihre Rolle am Arbeitsplatz, wodurch ihnen nur mehr wenige, oder sinnlose Aufgaben zugeteilt werden (Einarsen et al., 2011). Leymann (1990) definierte die letzte Phase mit dem Ausschluss des Opfers aus der Organisation. Die betroffene Person wird vollständig vom Arbeitsplatz verdrängt, entweder durch Entlassung, aufgrund der reduzierten Leistungsfähigkeit, oder der häufigen und längeren Abwesenheit der Person vom Arbeitsplatz, oder durch „freiwillige“ Kündigung von Seiten des Mobbingopfers (Einarsen et al., 2011; Leymann, 1990). Die oder der Betroffene erfährt meist keine Unterstützung durch den Arbeitgeber, sondern trifft eher auf Misstrauen und Unglauben (Einarsen, 1999).

### ***1.1.1. Erscheinungsformen von Mobbing***

Mobbing kann in den unterschiedlichsten Formen auftreten, was das Phänomen für die Betroffenen schwer erkennbar und benennbar macht (Einarsen et al., 2011). Zunächst kann man zwischen arbeits- und personenbezogenem Mobbing unterscheiden (Einarsen et al., 2011). Unter arbeitsbezogenes Mobbing fallen beispielsweise unmöglich einzuhaltende Abgabetermine für gewisse Arbeiten, ebenso nicht bewältigbarer Arbeitsumfang und übermäßiges, unbegründet exzessives Kontrollieren der betroffenen Person (Einarsen et al., 2009). Das Zuschreiben sinnfreier Arbeiten oder, im schlimmsten Falle, die völlige Befreiung der Person von jeglichen Aufgaben, fällt ebenfalls in diese Kategorie des Mobbings (Leymann, 1990). Unter personenbezogenes Mobbing fällt extremes Necken, ständige Beleidigungen, das Verbreiten von Gerüchten sowie das Ausrichten der betroffenen Person hinter deren Rücken (Einarsen et al., 2011). Ebenso ständiges Streiche-Spielen, unablässige Kritik oder Nachäffen einer Person fällt in diese Kategorie (Einarsen et al., 2011). Die Abgrenzung zu arbeitsbezogenem Mobbing ist, dass personenbezogenes Mobbing unabhängig vom Arbeitskontext, dem Arbeitsinhalt und der Organisation ist (Einarsen et al., 2011).

Weiters kann Mobbing aktiv und direkt über verbale Angriffe oder Drohungen ausgeübt werden, oder indirekt und passiv in Form von sozialer Isolation oder Lästern und Gerüchte verbreiten (Einarsen, 1999; Einarsen et al., 2009). Ein Mittelmaß zwischen aktivem und passivem Mobbing stellen Demütigung, beleidigende Kommentare und Erniedrigung der Person dar (Einarsen et al., 2011). Obwohl vor allem in der Arbeitswelt, im Vergleich zum Schulkontext, deutlich mehr psychische Aggression als physische Angriffe eingesetzt wird, muss man dennoch zwischen diesen beiden Angriffsformen differenzieren (Buss, 1961). Jedoch wird sowohl bei arbeitsbezogenem Mobbing als auch bei personenbezogenem Mobbing, eher

psychische Aggression gegen das Opfer eingesetzt (Einarsen & Raknes, 1997; Einarsen et al., 2011).

Ein weiterer Aspekt, welchen man in der Erforschung, Erfassung und Definition von Mobbing berücksichtigen muss, ist die Frage des Fokus‘ auf Subjektivität oder Objektivität von Mobbing (Brodsky, 1976, zitiert nach Einarsen, 2000). Brodsky (1976, zitiert nach Einarsen et al. 2011) unterscheidet diese zwei konträren Ansätze bezüglich der Konzeptualisierung von Mobbing. Man muss bei dieser Diskussion die Abhängigkeit von der subjektiven Verarbeitung seitens der Opfer und die Beobachtbarkeit von Mobbing gleichermaßen berücksichtigen (Einarsen et al., 2011). Subjektive Wahrnehmung eines Opfers wird in einigen Studien als der Kern jeder Definition von Mobbing angesehen, da das Opfer die auftretenden Handlungen als feindselig und gegen sich gerichtet wahrnehmen muss, um sich von diesen Handlungen negativ beeinflusst zu fühlen (Einarsen et al., 2011). Subjektive Stressoren sind hochgradig von den kognitiven und emotionalen Bewertungsprozessen einer Person beeinflusst (Frese & Zapf, 1988). Beispielsweise fühlt sich eine betroffene Person von den Handlungen der ausübenden Person bereits belästigt, während eine andere Person in der gleichen Situation diese Handlungen nicht registriert (Einarsen et al., 2011; Frese & Zapf, 1988). Ein objektiver Stressor wäre hingegen jegliche Art von Handlung, welche unabhängig von der kognitiven und emotionalen Verarbeitung einer Person beobachtet und als negativ bewertet werden kann (Frese & Zapf, 1988). Dies beschränkt sich jedoch auf lediglich wenige, eindeutige Handlungen, wie jemandem zu drohen oder ihn in einer Art und Weise zu beschimpfen und zu beleidigen, was einen Scherz klar ausschließt (Einarsen et al., 2011). Um Handlungen aus der objektiven Perspektive als Mobbing zu bezeichnen, benötigt es Beweise, wie beispielsweise die Bestätigung der Situation durch Kollegen oder einen unparteiischen Beobachter (Einarsen, 2000). Da jedoch viele Handlungen im Privaten und Verborgenen stattfinden, gestaltet sich eine objektive Beobachtung von Mobbinghandlungen oftmals schwierig (Einarsen et al., 2011). Weder kann sichergestellt werden, dass Beobachter subtile Mobbinghandlungen überhaupt bemerken, noch können ehrliche Antworten garantiert werden (Einarsen et al., 2011). Mobbing stellt einen subjektiven Prozess dar, wo teilweise nur Opfer und Täter bzw. Opfer und Täterin die Bedeutung gewisser Verhaltensweisen verstehen (Einarsen et al., 2011).

### ***1.1.2. Intention hinter Mobbing***

Definitiv gibt es hier ebenso diverse Diskrepanzen (Einarsen et al., 2011). In der Aggressionstheorie ist die Intention des Täters oder der Täterin ein Hauptmerkmal von Mobbinghandlungen (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003). Nur wenn der Beweggrund für

hostiler Handlungen ein beabsichtigter Schaden bei einer anderen Person ist, handelt es sich um Mobbing (Einarsen et al., 2011). Wenn kein feindseliges Motiv den Verhaltensweisen zu Grunde liegt, liegt auch kein Mobbing vor (Einarsen et al., 2011). Durch dieses Charakteristikum soll sich Mobbing von einfachen Unhöflichkeiten oder unbedachten Aussagen und Scherzen am Arbeitsplatz unterscheiden (Einarsen et al., 2011). Es existieren jedoch auch kontroverse Sichtweisen auf die Aggressionstheorie (Einarsen et al., 2011). Hier spielt die Intention des Täters/ der Täterin eine vernachlässigbare Rolle. Begründet wird dies einerseits damit, dass Intention nicht zweifelsfrei nachgewiesen werden kann (Einarsen et al., 2011). Der einzige, der dieses Definitionskriterium bestätigen könnte, wäre der Täter oder die Täterin, welcher/welche somit die Macht hätte zu entscheiden, ob in einer Situation Mobbing vorliegt oder nicht (Einarsen et al., 2011). Zudem gibt es zahlreiche Situationen und Verhaltensweisen von Tätern/Täterinnen, wo es keine Intention gab, das Opfer zu verletzen, dies jedoch letztendlich passierte (Einarsen et al., 2011). Beispielsweise wäre ständige Kritik an den Kollegen oder abwertende Witze gegen diese auch ein Verhaltensmuster, welches für einen unsicheren Menschen, mit einem sehr geringen Selbstwertgefühl typisch wäre (Einarsen et al., 2011). Um den eigenen Selbstwert zu schützen oder zu erhöhen, versucht sich die Person auf diese Art und Weise über andere zu stellen (Einarsen et al., 2011). Dass dabei ihre Mitmenschen leiden und sich sogar gemobbt fühlen könnten, ist der Person nicht bewusst (Einarsen et al., 2011). Ein anderes Beispiel wäre Mobbing als ein Nebenprodukt von mikro-politischen Machtspielchen: um die eigene Macht zu festigen oder auszuweiten, könnte ein Mitarbeiter hostile Verhaltensweisen als ein Mittel zum Zweck einsetzen, ohne diese bewusst als Mobbing zu bezeichnen (Einarsen et al., 2011). Die Folgen für die Betroffenen ändern sich jedoch nicht je nach gegebener Absicht oder Intention hinter den Handlungen (Einarsen et al., 2011). Folglich ist die Schlussfolgerung der Forschung, dass die Intention des Täters vernachlässigbar in der Definition von Mobbing ist, da es für das Opfer keinen Unterschied macht, mit welchem Hintergedanken der Täter oder die Täterin sich ihm gegenüber verhält (Einarsen et al., 2011). Anders bei der Wahrnehmung von Intention hinter den Handlungen. Hier ergibt sich ein wesentlicher Unterschied für die betroffene Person (Einarsen et al., 2011). Je nachdem ob sie eine hostile Intention hinter den Handlungen wahrnimmt, benennt eine Person diese Verhaltensweisen eher als Mobbing (Einarsen et al., 2011).

## **1.2. Mobbing am Arbeitsplatz**

Mobbing am Arbeitsplatz definiert sich über wiederholtes und regelmäßiges Schikanieren, Beleidigen oder soziales Isolieren einer Person über einen längeren Zeitraum

(Einarsen, 2000; Einarsen et al., 2009). Dieser Prozess bringt eine Person in die unterlegene Rolle und wird somit weiterhin Opfer hostiler Verhaltensweisen (Einarsen, 1999; Zapf et al., 1996). Somit ist Mobbing klar abzugrenzen von einmaligen Vorfällen und von Konfliktsituationen, wo zwei Lager gleicher Stärke im Streit liegen (Einarsen & Skogstad, 1996; Leymann, 1996; Zapf, 1999b).

### ***1.2.1. Das Leymann-Model***

Individuelle Faktoren wurden im Leymann-Model als Basis für Mobbing negiert (1996, 2006). Leymann war der Überzeugung, dass organisatorische Faktoren den Ursprung für Mobbing bilden (Leymann, 1990, 1996). Er postulierte vier Faktoren, welche für die Entstehung von Mobbing mit verantwortlich sein könnten: Mängel im Arbeitsdesign und im Führungsverhalten, die ungeschützte soziale Situation des Opfers und niedrige Arbeitsmoral (Leymann, 1996). In Kombination mit diesen Faktoren stellt auch mangelhaftes Konfliktmanagement einen Risikofaktor für Mobbing dar (Leymann, 1996). Auch hier betonte Leymann, dass Konfliktmanagement als organisatorischer und nicht als individueller Faktor zu sehen sei, da Konflikte nur dann zu Mobbing führen, wenn Führungskräfte jene Konfliktherde ignorieren, leugnen oder sogar weiter anregen, indem sie für eine Seite Partei ergreifen (Einarsen et al., 2011; Leymann, 1996). Leymann (1990, 1996) formulierte in seiner *work environment hypothesis*, dass hoch stressige Arbeitsumgebung, extremer Konkurrenzdruck, zwischenmenschliche Probleme und Konflikte, ebenso wie das Fehlen von Freundschaft und Unterstützung, jene arbeitsbezogenen Faktoren sind, welche die Entstehung von Mobbing begünstigen können (Agervold, 2009). Aber auch organisatorische Veränderungen und Umstrukturierungen, Rollenkonflikte, mangelnde Kontrolle über die eigenen Arbeitstätigkeit und diverse Führungsstile, wie beispielsweise der autoritäre oder der laissez-faire Führungsstil, gelten als Risikofaktoren für Mobbing. (Einarsen, 1999; Einarsen et al., 2009; Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007). Vartia (1996) entdeckte in einer finnischen Studie zudem einen Zusammenhang zwischen unzureichendem Informationsaustausch, einer autoritären Vorgehensweise bei der Lösung von Meinungsverschiedenheiten und fehlende Diskussion über Aufgaben und Ziele. Da es sich hierbei jedoch meist ausschließlich um Querschnittsstudien handelt, ist nicht klar feststellbar, ob es sich bei diesen Faktoren um die Ursachen oder um die Folgen von Mobbing handelt (Einarsen et al., 2011). Organisatorische Probleme könnten auch aufgrund von Mobbing überhaupt erst auftreten (Zapf, 1999b). Jedoch zeigte eine Studie von Agervold (2009), dass Arbeitsgruppen und Abteilungen mit einem negativen psychosozialen Arbeitsklima auch eine höhere Rate an Mobbingfällen aufweisen. Die statistischen Daten

unterstützten die Annahme, dass Leistungsanforderungen, Arbeitsdruck, Rollenkonflikte und Unklarheiten bezüglich der individuellen Rollen, ein autokratischer Führungsstil ebenso wie negatives soziales Klima zu einem erhöhten Auftreten von Mobbing führen können (Agervold, 2009). Diese Schlussfolgerungen wurden in nachfolgenden Untersuchungen repliziert (Hauge et al., 2007). Zudem weisen Studienergebnisse darauf hin, dass eine fehlende Führung oder der Laissez-faire-Führungsstil die Beziehung zwischen Rollenkonflikten und dem Auftreten von Mobbing beeinflusst (Einarsen et al., 2011; Hauge et al., 2007).

Dennoch zeigte sich, dass die Arbeitsumgebung nur 10% der Varianz der Prävalenz von Mobbing am Arbeitsplatz erklärt (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994). Mobbing sollte demnach eher als ein dynamischer, zwischenmenschlicher Prozess gesehen werden, in welchem personen- und situationsbezogene Faktoren in Interaktion betrachtet werden müssen, um das Phänomen Mobbing zu erklären (Zapf, 1999b). Auf Seite der Situation gibt es zwei unterschiedliche Kontexte, in welchen Mobbing entstehen könnte: einerseits wird konfliktbezogenes Mobbing genannt, auf der anderen Seite das rücksichtslose Mobbing (Einarsen, 1999). Beim rücksichtslosen Mobbing hat das Opfer den Taten vorausgehend nichts getan, was das Verhalten der angreifenden Person rechtfertigen würde (Einarsen et al., 2011). Das Opfer wurde quasi durch Zufall zum Ziel der Mobbinghandlungen (Einarsen, 1999). Ein Beispiel hierfür wäre *petty tyranny*, was Führungskräfte bezeichnet, welche ihre Macht willkürlich ausspielen, ihre Untergeordneten nicht ernst nehmen und einen autoritären Stil im Krisenmanagement an den Tag legen (Ashforth, 1994). In einigen Unternehmen ist Mobbing somit Teil der Organisationskultur (Einarsen, 1999). Ein weiterer Grund, warum jemand in der Kategorie des rücksichtslosen Mobbings als Opfer ausgesucht wird, könnte schlichtweg seine Zugehörigkeit zu einer *Outgroup* darstellen (Archer, 1999). In Organisationen, wo die Organisationskultur eine klare *In-Group* mit all ihren notwendigen Charakteristiken festlegt, ist alles, was von dieser abweicht, eine Bedrohung und somit ein berechtigtes Ziel für Mobbing (Archer, 1999). Beispiele hierfür wären Frauen in (para-) militärischen Organisationen, wo sie bis zum heutigen Zeitpunkt eine Minderheit darstellen (Archer, 1999). Man kann den Prozess von Mobbing aufgrund von Vorurteilen in vier Phasen unterteilen (Allport, 1954, zitiert in Einarsen et al., 2011). Zu Beginn bleibt alles unter einer geringen Zahl ausgewählter Personen der *In-Group*, welche sich heimlich negativ über das Opfer austauschen. Im nächsten Schritt wird das Opfer gemieden, in weiterer Folge wird es bereits offen diskriminiert und schikaniert. In der letzten Phase würde es im schlimmsten Falle zu physischen Angriffen kommen (Allport, 1954, zitiert in Einarsen et al., 2011).

Eine Person könnte jedoch auch einfach das Opfer von Frust und Ärger werden (Einarsen et al., 2011). In stressigen Situationen oder Arbeitskontexten, wo die Quelle des Stresses entweder nicht definierbar, nicht erreichbar oder, aufgrund von Machtdifferenzen, unantastbar ist, werden die Aggressionen und Frustrationen an einem Sündenbock ausgelassen (Einarsen et al., 2011). Alles in allem kann man rücksichtsloses Mobbing in gewisse Subkategorien einteilen: Mobbing in Form von destruktiven Führungsstilen, Mobbing aufgrund von Vorurteilen oder Mobbing aufgrund von ungerichteter Aggression und Frustration in einer Gruppe, welche sich einen Sündenbock sucht (Einarsen et al., 2011).

Beim konfliktbezogenen Mobbing handelt es sich um einen eskalierten interpersonellen Konflikt (Einarsen, 1999). Der Unterschied zu einem zwischenmenschlichen Konflikt liegt in der Häufigkeit und Dauer der Angriffe und der Möglichkeit beider Konfliktparteien sich zu verteidigen (Leymann, 1996; Zapf, 1999a). Wie bereits in der definitorischen Ausführung erwähnt, ist das Machtungleichgewicht kennzeichnend für Mobbing (Einarsen, 1999). Solange sich beide Parteien als gleichstarke Partner in einem Konflikt sehen, handelt es sich auch nicht um Mobbing (Einarsen et al., 2011). Erst durch ein Ungleichgewicht in der Machtaufteilung kommt es zu der Unfähigkeit des Opfers, sich zu verteidigen (Einarsen, 2000; Zapf et al., 1996).

### ***1.2.2. Prävalenz von Mobbing am Arbeitsplatz***

Das Nennen genauer Zahlen und Prozentwerte stellt ein ambivalentes Thema dar, denn je nach Erhebungsmethode Studien zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen kommen (Nielsen, Notelaers, & Einarsen, 2011). Zur Erfassung von Mobbing am Arbeitsplatz gibt es in der Forschung zwei unterschiedliche Möglichkeiten: einerseits die *behavioural experience method* andererseits die *self labelling method* (Nielsen et al., 2011). Versuchspersonen bekommen bei der *behavioural experience method* eine Liste an Mobbingverhaltensweisen vorgelegt, aus welchen sie auswählen können, ob und was sie bereits erfahren mussten (Nielsen, Matthiesen, & Einarsen, 2010). Bei der *self labelling method* sollen befragte Personen selbst einschätzen, ob sie derzeit gemobbt werden oder ihnen schon einmal Mobbing widerfahren ist (Nielsen et al., 2010). Hier kann zu Beginn eine Definition von Mobbing gegeben sein, dies wird jedoch nicht kontinuierlich durchgeführt (Nielsen et al., 2010). Hier zeigen sich bereits Diskrepanzen in den erhobenen Daten (Nielsen et al., 2011). Im Zuge einer Metaanalyse zu Prävalenzzahlen von Mobbing in europäischen Organisationen, kamen Nielsen und Kollegen (2011) für die *behavioural experience method* auf durchschnittliche Prävalenzzahlen von 14,7%, im Vergleich zur *self labelling method*, mit welcher, mit gegebener Definition von Mobbing, im Durchschnitt eine Prävalenzrate von 10,6% zu verzeichnen war (Nielsen et al.,



2011). Ohne vorangegangene Definition von Mobbing erhöht sich diese Rate jedoch auf 19,8% (Nielsen et al., 2011). In einigen Studien werden zusätzliche Voraussetzungen miterhoben, wie das wöchentliche Auftreten gewisser Mobbinghandlungen und eine Dauer von mindestens sechs Monaten (Nielsen et al., 2010). Diese Zusatzbedingungen werden als das Leymann Kriterium bezeichnet (Leymann, 1996). Wenn dieses in die Erhebung mitaufgenommen wird, verringert sich die Prozenzrate für schwere Mobbingfälle in Organisationen auf 3-4%, weniger dramatische Fälle kommen auf 10-15% (Nielsen et al., 2011).

### ***1.2.3. Occupational Mental Health Model für das Militär***

Für diese Arbeit wird das *Occupational Mental Health Model* als theoretische Basis herangezogen. Es handelt sich hierbei um ein Rahmenmodell zum Verständnis der Beziehung zwischen berufsspezifischen Anforderungen und der mentalen Gesundheit der angestellten Personen (Adler & Castro, 2013). Es berücksichtigt individuelle und organisatorische Ressourcen, welche den Einfluss der Anforderungen und Belastungen des Arbeitsplatzes abschwächen können (Adler & Castro, 2013). Der Vorteil dieses Modells zur Erfassung von Anforderungen und deren Auswirkungen in Hochrisikoorganisationen, wie dem Militär, ist die Berücksichtigung bereits bestehender psychologischer Reaktionen der Soldaten, bevor ein traumatisierendes Event eintritt (Adler & Castro, 2013). Diese Erfassung des status-quo der Psyche erweitert die Bandbreite für psychische Stressreaktionen, welche in Erhebungen normalerweise berücksichtigt werden, enorm. Das Occupational Mental Health Model berücksichtigt zudem die Organisationskultur, die Ausbildung und das Training der Angestellten, sowie die soziale Umgebung zum Verständnis der Stärken des Organisationsdesigns und der Reaktionen der Beschäftigten auf Stressoren (Adler & Castro, 2013). Dies ist essenziell, um für die Organisation und die Angestellten passende Entscheidungen, bezüglich Intervention und Prävention, treffen zu können (Adler & Castro, 2013). Der aktive Einsatz in Kriegsgebieten stellt ohne Frage eine enorm anfordernde und stressige Arbeitsumgebung dar, die immensen Einfluss auf die psychische Gesundheit der betroffenen Soldaten hat (Iversen et al., 2008). Es gibt jedoch auch weitere Stressfaktoren, welche mit Kriegseinsatz nur indirekt zusammenhängen, wie beispielsweise häufige Versetzungen zu anderen militärischen Standorten, lange Trennungen von der Familie und ununterbrochene Abrufbarkeit und Kampfbereitschaft (Campbell & Nobel, 2009). Wichtig zu berücksichtigen ist auch, dass Soldaten keine passiven Opfer dieser Anforderungen sind, sondern diesen Beruf bewusst gewählt haben, wissend, welche Belastungen auf sie zukommen werden, da diese fester Bestandteil des militärischen Dienstes sind (Adler & Castro, 2013).

Zudem werden die Soldaten mit hartem Training auf die Anforderungen des Kampfes vorbereitet, sodass sie auch für diese Ansprüche bestens gerüstet sind (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Für die psychischen Reaktionen auf traumatisierende Vorfälle verändert diese aktive Rolle einiges (Adler & Castro, 2013).

Das Occupational Mental Health Model basiert auf dem Soldier Adaption Model (SAM) von Bliese und Castro (2003). Dieses modelliert den Stressor-Beanspruchung-Zusammenhang, unter Berücksichtigung des militärischen anstellungsbezogenen Kontextes (Bliese & Castro, 2003). SAM fokussiert sich auf allgemein gültige arbeitsbezogene Belastungen, wie Arbeitsüberlastung und Rollenunsicherheit, und deren Auswirkungen auf psychische und physische Gesundheit, Einstellungen und Leistung (Bliese & Castro, 2003). Zudem versucht es individuelle und organisatorische Variablen, welche diesen Zusammenhang moderieren könnten, zu identifizieren, wie beispielsweise Führungsklima, kollektive Wirksamkeit und strategische Entscheidungen auf der organisatorischen Seite (Bliese & Castro, 2003). SAM beachtet jedoch keine individuellen und organisatorischen Hintergrundvariablen, welche dem Stressor vorausgehen (Adler & Castro, 2013). Zudem erfasst es weder die Organisationskultur noch die bereits durchgeführten oder vorhandenen Präventionen und Interventionen. Diese Lücken soll das Occupational Mental Health Model nun füllen (Adler & Castro, 2013).

Das Occupational Mental Health Model besteht aus vier wesentlichen Komponenten, welche sich nacheinander beeinflussen (Adler & Castro, 2013). Die erste Variable des Modells ist der persönliche und der organisatorische Hintergrund. Unter persönlichen Hintergrund fällt die persönliche Geschichte einer Person, sowie deren allgemeine psychische Verfassung (Adler & Castro, 2013). Zum organisatorischen Hintergrund zählen charakteristische Eigenschaften der militärischen Kultur. Diese bilden die Basis für die Auswirkungen, welche arbeitsspezifische Anforderungen auf das Individuum haben (Adler & Castro, 2013). Der persönliche und organisatorische Hintergrund hat einen Einfluss auf die Anforderungen, welche persönlicher Natur oder allgemein arbeitsbezogen sein können (Adler & Castro, 2013). Persönliche Anforderungen sind unabhängig vom Arbeitskontext, wie beispielsweise physische Fitness, finanzielle Schwierigkeiten oder auch familiäre Ereignisse, wie zum Beispiel Heirat, Geburt eines Kindes oder Krankheit eines Familienmitgliedes (Adler & Castro, 2013). Allgemein arbeitsbezogene Anforderungen sind unabhängig von der Kultur einer Organisation, wie beispielsweise Überlastung, Unklarheiten und schlechte Führung (Adler & Castro, 2013). Auch Hochrisikoforderungen, welche einen festen Bestandteil des militärischen Dienstes darstellen, fallen unter diesen Punkt im Occupational Mental Health Model (Adler & Castro,

2013). Die Anzahl der Einsätze korreliert mit negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit, ebenso spielt die Zeit zwischen den Einsätzen eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung psychischer Stressreaktionen (Adler & Castro, 2013). Anforderungen wiederum führen zu bestimmten Folgen, wie beispielsweise Symptome, Reaktionen, Einstellungen und Leistungen auf Seite der Angestellten (Adler & Castro, 2013). Symptome und Reaktionen auf Seite des Individuums sind beispielsweise Trauer, Zorn, gewaltsame Handlungen gegen anderen oder sich selbst, oder Alkoholmissbrauch (Adler & Castro, 2013). In manchen Fällen kann sich auch eine posttraumatische Belastungsstörung entwickeln (Thomas et al., 2010). Reaktionen einer Person müssen jedoch nicht zwingend klinische Ausmaße annehmen. Einstellungen und deren Veränderungen können sich unter anderem auf die Mission beziehen, auf die Wahrnehmung organisatorischer Unterstützung und Gerechtigkeit (Britt, Adler, & Bartone, 2001; Adler & Castro, 2013). Die Leistung einer Person bezieht sich auf das arbeitsbezogene Funktionieren, wie die Fähigkeit Entscheidungen zu treffen, sich zu fokussieren oder aufmerksam zu bleiben (Adler & Castro, 2013). Diese unterschiedlichen Folgen der Anforderungen definieren das Ziel der Intervention, welches erreicht werden soll. Ziele können Gesundheit des Personals, bessere Leistungen, erhöhte Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen oder schlichtweg Lebensfreude sein (Adler & Castro, 2013). Persönliche und anstellungsbezogene Ressourcen wirken als Moderatoren auf die Beziehung zwischen Anforderungen und deren Auswirkungen, sowie zwischen den Folgen für das Individuum und den Zielen der Intervention (Adler & Castro, 2013). Persönliche Ressourcen sind Coping-Strategien und das persönliche, soziale Netzwerk einer Person (Adler & Castro, 2013). Unter arbeitsbezogenen Ressourcen versteht man Leistungsförderung, Führungskräfte und frühzeitige Interventionen (Adler & Castro, 2013). Spezifische Ressourcen für militärische Organisationen sind beispielsweise regelmäßiges Training, *Battle-Buddies*, ausgearbeitete Strategien für jeden Notfall, sowie die Entwicklung einer professionellen Identität, womit die Akzeptanz aller militärischen Werte und der Kultur einhergeht (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Die Identifizierung arbeitsbezogener Ressourcen ist wesentlich für die Benennung abschwächender Faktoren auf den Effekt von Stressoren auf das Individuum (Adler & Castro, 2013). Somit wird die Entwicklung einer Intervention verbessert und dem Arbeitsplatz optimal angepasst (Adler & Castro, 2013).

Ein wesentlicher Aspekt der militärischen Organisationskultur ist die Freiwilligkeit des Militärdienstes (Adler & Castro, 2013). Somit akzeptiert der Rekrut die legalen und psychischen Aspekte, welche mit seiner Anstellung einhergehen (Adler & Castro, 2013). Das Militär seinerseits bietet regelmäßiges Training, Unterstützung und ausgebildete

Führungskräfte, was für den Erfolg der Einsätze und Missionen wesentlich ist (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Zudem versorgt es seine Soldaten mit medizinischer Hilfe und finanzieller Unterstützung (Adler & Castro, 2013). Es handelt sich quasi um eine quid-pro-quo Anstellung. Die Soldaten nehmen psychische, physische und anderwärtige Nachteile, welche mit ihrer Anstellung einhergehen, in Kauf, dafür bietet das Militär eine große Bandbreite an Unterstützung an (Adler & Castro, 2013). Weitere Punkte, welche spezifisch und kennzeichnend für die militärische Organisationskultur sind, sind das Mission-first Prinzip, die strenge hierarchische Organisation, der enge Teamzusammenhalt und das regelmäßige Training (Adler & Castro, 2013). Die Mission-first Einstellung ist wohl das markanteste Merkmal in der Mentalität und den Prinzipien des Militärs (Adler & Castro, 2013). Die Soldaten akzeptieren somit Einschränkungen im persönlichen Wohlergehen, die Wahrscheinlichkeit ein Trauma zu erleben oder in Lebensgefahr zu geraten und die Möglichkeit, andere zu verletzen, sollte es notwendig sein, um das militärische Ziel zu erreichen (Adler & Castro, 2013). Die strenge Hierarchie geht über einfache Befehlsketten und klare Regeln und Vorschriften hinaus (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Es ist eine unausgesprochene Norm, dass niederrangige Soldaten ihre persönlichen Bedürfnisse der Organisation, und somit ihrem direkten Vorgesetzten, unterwerfen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Bis zum Ende der Dienstzeit ist freies Handeln und Entscheiden zur Befriedigung eigener Wünsche und Begehren nur begrenzt möglich (Adler & Castro, 2013). Die Erfüllung ihrer Bedürfnisse ist jedoch durch ihre Vorgesetzten geregelt, deren Aufgabe es ist, darauf zu achten, dass es ihren Untergebenen gut geht (Adler & Castro, 2013). Sie sind auch für deren Sicherheit verantwortlich, womit sie diejenigen sind, welche für jeden Vorfall zur Verantwortung gezogen werden (Adler & Castro, 2013). Zusammenhalt und Teamwork zählen ebenfalls zu den fundamentalsten Aspekten der Kultur im Militär (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Dies wird in obligatorischen Arbeitsaspekten ersichtlich, wie dem Prinzip des Battle-Buddies (Adler & Castro, 2013). Jedem Soldaten wird ein fixer Partner zugeteilt, welcher in der Schlacht auf die andere Person aufpassen soll (Adler & Castro, 2013). Die Verantwortlichkeit für einander wird fortwährend betont und wird auch in das regelmäßige Training inkludiert (Adler & Castro, 2013). Kontinuierliches Training und Weiterbildung sind ebenfalls kennzeichnend für das Militär (Adler & Castro, 2013; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Jeder einzelne Soldat sollte nach ständiger Weiterentwicklung, Selbstverbesserung und neuen Fähigkeiten streben (Adler & Castro, 2013). Auch höherrangige, erfahrene Soldaten sollten immer weiter nach Fortbildung streben, beispielsweise um ihr Führungskapital zu verbessern. Dieses Prinzip der Selbstverbesserung und Streben nach Perfektion ist im Beförderungssystem des Militärs manifestiert (Adler & Castro, 2013). Jene

Personen, welche viel Zeit und Energie in ihre Weiterbildung investieren, erhöhen ihre Chancen auf einen baldigen Aufstieg. Ganz allgemein kann man sagen, dass arbeitsspezifische Anforderungen im Militär fest gekoppelt sind mit Faktoren der Organisationskultur (Adler & Castro, 2013). Stärke stellt das zentrale Konstrukt dar, um welches sich alle anderen Aspekte der Kultur, das Mission-first Prinzip, das Verantwortungsbewusstsein und die persönliche Weiterentwicklung gruppieren (Adler & Castro, 2013). Zu Zeiten des Dienstes ist das Ausleben von Stärke ein Vorteil, nach der Entlassung kann dies jedoch zum Nachteil werden, sollte eine Anpassung an eine nicht-militärische Umgebung nicht gelingen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Dies kann sich in unnötigen Risiken äußern, sowie in emotionaler Abgestumpftheit (Adler & Castro, 2013). In anderen Worten, Eigenschaften und Verhaltensweisen, sowie kulturbedingte Einstellungen, welche für den Einsatz und den Dienst im Militär von Notwendigkeit sind und hochgeschätzt werden, müssen für die Entwicklung von Interventionen berücksichtigt werden (Adler & Castro, 2013). Wenn man das Occupational Mental Health Model auf den Stressor-Belastungs-Zusammenhang einer Organisation umlegen möchte, muss man berücksichtigen, wie die spezifische inhärente Kultur eines Arbeitsplatzes die Reaktionen des Individuums beeinflussen kann (Adler & Castro, 2013). Demnach muss kontrolliert werden, ob die angewandten Diagnosekriterien für den untersuchten Arbeitsplatz überhaupt passend sind. Möglicherweise müssen neue Messvariable identifiziert und definiert werden (Adler & Castro, 2013).

#### ***1.2.4. Organisatorische Faktoren für Mobbing am Arbeitsplatz***

Eine stressige und negative Arbeitsumgebung kann als Nährboden für Mobbing in einer Organisation gesehen werden (Einarsen et al., 1994; Hauge et al., 2007; Leymann, 1996). Es gibt einige Faktoren in der Arbeitsumgebung, welche den Stresslevel in einer Organisation wesentlich beeinflussen, was wiederum das Risiko für Konflikte und Mobbing steigert (Salin & Hoel, 2011). Unter arbeitsbezogenen Stressoren versteht man Anforderungen der Umgebung, welche das Individuum mit den eigenen Ressourcen nicht alleine bewältigen kann (Van den Brande, Baillien, Witte, Ellst, & Godderis, 2016). In anderen Worten, wenn für eine Person ein Ungleichgewicht zwischen persönlichen Ressourcen und Anforderungen der Situation vorherrscht, werden Arbeitsbedingungen zu Arbeitsbelastungen (Luchman & González-Morales, 2013). Ganz allgemein lassen sich arbeitsbezogene Belastungen in verschiedene Kategorien einteilen: Belastungen durch die Arbeitstätigkeit, organisatorische Veränderungen, soziales Klima und Führungsstil des Vorgesetzten (Salin & Hoel, 2011). Belastungen, welche explizit von der Arbeitstätigkeit ausgehen, sind beispielsweise Menge und Größe der Aufgaben

und wie viel Zeit für deren Abarbeitung zur Verfügung steht (Hoel & Cooper, 2000). Unter soziales Klima fallen jegliche belastende Situationen, welche die Kollegen und die Arbeitsgruppe betreffen (Salin & Hoel, 2011). Führungsstil wiederum ist in die Ebene der Organisation einzuordnen (Van den Brande et al., 2016). Wenn der alleinigen Anwesenheit gewisser Stressoren bereits eine hostile Intention unterstellt wird, können diese auch allein als Mobbing verstanden werden (Brodsky, 1976, zitiert nach Einarsen, 2000; Einarsen et al., 1994). In anderen Worten, wenn die Person dahinter einen Angriff auf sich persönlich sieht, wäre dies bereits eine Mobbinghandlung (Brodsky, 1976, zitiert nach Einarsen, 2000). Die häufigsten genannten Risikofaktoren in einer Organisation für Mobbing sind Rollenkonflikte und Rollenunsicherheiten, sowie das Fehlen klarer Ziele (Einarsen et al., 1994; Hauge et al., 2007; Van den Brande et al., 2016; Vartia, 1996). Ein hoher Arbeitsdruck wird ebenfalls als Risikofaktor für Mobbing genannt, da Personen unter Druck das Gefühl der Kontrolle über die eigene Arbeit leichter verlieren (Einarsen et al., 1994). Kontrollverlust gilt als enormer Stressfaktor, welcher folglich zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Mobbing beiträgt (Einarsen et al., 1994). Diese Erkenntnisse sind kongruent mit dem *Job Demand- Control Model* von Karasek und Theorell (1990, zitiert in Schaper, 2014), welches Belastungen als das Ergebnis einer Kombination aus hohen Anforderungen und wenig Entscheidungsfreiheit sieht. In weiteren Studien wurde ebenfalls eine positive Korrelation zwischen Mobbing und fehlender zeit- und aufgabenbezogener Kontrolle, Unsicherheiten in jeglicher Hinsicht und organisatorischen Problemen gefunden (Zapf, 1999b). Es wurde jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Komplexitätslevel der Arbeit und Mobbing gefunden, ebenso wenig für die hierarchische Ebene. Diese Daten deuten drauf hin, dass Mobbing in den höheren und niedrigeren Hierarchieebenen gleichermaßen häufig vorzufinden ist (Zapf, 1999b). Dasselbe gilt für Arbeitsüberlastung oder monotoner, nicht sehr anspruchsvoller Arbeit, welche ebenfalls beide äquivalent positiv mit Mobbing korrelieren (Einarsen et al., 1994). Auch in einer Studie von Einarsen (2000) wurde der primäre Ursprung von Mobbing in negativen, organisatorischen Gegebenheiten erkannt, welche sich in Rollenkonflikten und mangelnder Kontrolle über die eigene Arbeit äußern. Widersprüche in den Anforderungen und Erwartungen bezüglich Aufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten, erhöhen das Frustrations- und Stresslevel, ebenso wie das Konfliktpotential (Einarsen, 2000; Einarsen et al., 1994). Auch geringe Kontrolle über die eigene Zeit und hohe Kooperationsanforderungen, sprich wenn Personen gezwungen sind, eng zusammen zu arbeiten, führen zu einer erhöhten Anzahl ungelöster persönlicher Konflikte (Zapf et al., 1996). Konfliktmanagement braucht Zeit, worüber die betroffenen Mitarbeiter allerdings nicht selbst verfügen (Salin & Hoel, 2011). Ein

ungelöster persönlicher Konflikt ist einer der größten Risikofaktoren für Mobbing (Hauge et al., 2007). In einer Studie von Van den Brande et al. (2016) wurden verschiedenste Risikofaktoren für Mobbing identifiziert und zu den Ebenen der Arbeitstätigkeit, der Arbeitskollegen und der Organisation klassifiziert. Als die wesentlichsten Stressoren auf Ebene der Arbeitstätigkeit wurden die Arbeitsmenge, Rollenkonflikte und -unsicherheit sowie Jobunsicherheit identifiziert (Van den Brande et al., 2016). Auch Baillien, De Cuyper und De Witte (2011) zeigten in ihren Studien, dass eine überfordernde Arbeitsmenge zu Mobbing führen kann. Auf Ebene der Arbeitskollegen wurde das soziale Klima und die Häufigkeit und Schwere an Konflikten als Risikofaktor für Mobbing identifiziert und auf Ebene der Organisation, organisatorische Veränderungen sowie ein autokratischer oder laissez-fair Führungsstil (Van den Brande et al., 2016).

Prinzipiell gibt es zwei verschiedene Erklärungsansätze, wie belastende Arbeitsbedingungen zu erhöhtem Konfliktpotential und somit zu Mobbing führen können (Einarsen, 2000). Der erste Ansatz nennt die Frustrations-Aggressions-Hypothese (Berkowitz, 1989). Nach dieser führt Frustration zu negativem Affekt, welcher des Weiteren in Aggression resultieren kann (Berkowitz, 1989). Unter dieser Annahme führen stressige und überfordernde Arbeitsbedingungen zu Frustration, was negativen Affekt zur Folge hat und weiters zu aggressivem Verhalten führt (Einarsen, 2000). Aggressivität wiederum führt mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Konflikten in einer Arbeitsgruppe, welche möglicherweise zu Mobbing eskalieren können (Einarsen, 2000). Anders der Soziale-Interaktions-Ansatz zu Aggression (Felson, 1992). Hier wird angenommen, dass stressige Arbeitsanforderungen nur indirekt mit Aggression zusammenhängen, nämlich über den Effekt, den Stress auf das Verhalten einer Person haben kann (Felson, 1992). Personen, welche großem Stress ausgesetzt sind, sind in Gefahr gegen soziale Normen und Regeln zu verstoßen (Einarsen, 2000). Es könnte beispielsweise passieren, dass eine sehr gestresste Person vergisst zu grüßen, wenig gesprächig ist oder nur knapp antwortet und somit als unhöflich empfunden wird (Neuman & Baron, 2011). Der Verstoß gegen diese Gruppennormen wird wiederum mit aggressivem Verhalten bestraft, was zu Konflikten führen kann (Felson, 1992), welche weiters zu Mobbing eskalieren können (Einarsen, 1999; Einarsen, 2000).

#### *1.2.4.1. Einfluss von Organisationskultur und Klima*

In gewissen Organisationen unterstützen die Mitarbeiter und das Management Mobbing indirekt, indem negative und hostile Handlungen einfach geduldet werden (Brodsky, 1976, zitiert nach Einarsen, 1999). In manchen Fällen wird jedoch Mobbing unter Kollegen auch aktiv

gefördert, und mobbende Personen für ihre negativen Handlungen von der Organisation belohnt (Einarsen, 1999). Dies manifestiert sich über die interne Firmenpolitik, in Form von Regelungen (Einarsen, 1999). Sobald es Vorschriften und Verbote zu gewissen Themen und Vorfällen gibt, hat dies bereits einen vorbeugenden Effekt (Salin & Hoel, 2011). Wenn in einer Firma keine einzige Regelung für Mobbingvorfälle existiert, keine Kontaktmöglichkeit für Opfer besteht und keine Mediation für Konfliktsituationen angeboten wird, dann sendet das Unternehmen das klare Signal, dass es im Falle des Auftretens von Mobbing nichts unternimmt und solche Handlungen somit duldet (Einarsen, 1999; Salin & Hoel, 2011). Dies beeinflusst den zwischenmenschlichen Umgang in einem Unternehmen (Einarsen, 1999). Im Sozialisationsprozess für neue Mitarbeiter werden diese destruktiven Normen vermittelt, womit diese Organisationskultur fortbesteht (Archer, 1999). Paramilitärische und militärische Organisationen stellen ein Paradebeispiel für eine Organisation dar, in welcher Gewalt die Organisationskultur prägt (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Aggression ist in diesen Vereinigungen eine Norm und wird, in Form von Traditionen und Bräuchen dieser Kultur, am Leben gehalten, welche im Zuge des Sozialisationsprozesses an neue Mitglieder weitergegeben werden (Archer, 1999; Bloisi & Hoel, 2008; Zedlacher & Koeszegi, 2018). In derartigen Organisationen, wo ein sehr hoher Grad an Konformitätsdrang und Gruppenzwang vorherrscht, kann Mobbing leicht zu einem akzeptierten Bestandteil dieser Kultur werden (Salin & Hoel, 2011). Auch in geschlossenen Psychiatrien und Gefängnissen ist Konformität und Disziplin von höchster Wichtigkeit, wodurch auch hier beste Voraussetzungen für die Entstehung von Mobbing vorherrschen (Ashforth, 1994; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Jedoch ist auch das genaue Gegenteil ein Risikofaktor. Ein zu toleranter Vorgesetzter und ein zu freundschaftliches und informelles Betriebsklima stellen ebenfalls einen Risikofaktor für Mobbing dar (Baillien, Neyens, & De Witte, 2008). Ein Beispiel hierfür wäre die Art von Humor, welche an einem Arbeitsplatz vorherrscht und geduldet wird (Einarsen & Raknes, 1997). Demütigende Witze und Beleidigungen werden in diesem Fall akzeptiert und von der Mehrzahl der Mitarbeiter praktiziert, was ebenfalls im Sozialisationsprozess vermittelt wird (Salin & Hoel, 2011). Studien zeigen positive Korrelationen zwischen Mobbing und dem sozialen Klima sowie dem Kommunikationsklima (Van den Brande et al., 2016; Vartia, 1996).

### **1.3. Folgen von Mobbing**

Mobbing hat verheerende Folgen für die betroffene Person (Hogh et al., 2011). Psychische und physische Gesundheit, ebenso wie das Wohlbefinden werden angegriffen und beeinträchtigt (Niedl, 1996). Mobbing korreliert positiv mit chronischen



Erschöpfungserscheinungen, psychosomatischen Erkrankungen, erhöhter Stresssymptomatik und Schlaflosigkeit (Einarsen & Mikkelsen, 2003). Typische psychologische Reaktionen sind Angststörungen, Reizbarkeit und depressive Symptome, ebenso wie Konzentrationsschwierigkeiten und Stimmungsschwankungen (Einarsen, 2000; Niedl, 1996). Auch Symptome einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTSD) können sich zeigen (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Bäck, 1994). Zudem kann Mobbing bei einer Person zu extremem Selbsthass, niedrigem Selbstbewusstsein und geringem Selbstwert führen, ebenso kann es zu Schuldgefühlen kommen, da sich die Betroffenen selbst die Verantwortung für das Verhalten ihnen gegenüber zuschreiben (Hogh et al., 2011). In extremen Fällen kann es zu suizidalen Gedanken kommen (Hogh et al., 2011, Leymann, 1990). Pompili und Kollegen (2008) fand in seinen Untersuchungen ein höheres Suizidrisiko für Opfer von Mobbing (Pompili et al., 2008). Unter psychosomatische Symptome fallen Kopfschmerzen, muskuloskelettale Probleme, Atembeschwerden und Herz-Kreislauf-Probleme, ebenso wie Bluthochdruck und extreme Geräuschempfindlichkeit (Hogh et al., 2011). Als Ergebnis all dieser psychischen und physischen Reaktionen auf Mobbing folgen erhöhte Krankenstände, ein erhöhtes Risiko einer Kündigung und Flucht in die Frühpension (Hoel et al., 2011; Hogh et al., 2011). Gewisse Studien zeigten eine 1,6% höhere Wahrscheinlichkeit von Krankenständen für Betroffene von Mobbing (Voss, Floderus, & Diderichsen, 2004). Traweger, Kinzl, Traweger-Ravanelli, & Fiala (2004) konnten zudem eine erhöhte Prävalenz für Drogenkonsum von Mobbingopfern feststellen.

Allerdings führt Mobbing bei unterschiedlichen Personen nicht zu den gleichen Reaktionen (Hogh et al., 2011). Einige Personen reagieren stärker, andere schwächer auf die gleichen Reize (Frese & Zapf, 1988). Die Reaktionen auf einen Stressor wie Mobbing ergeben sich über ein Zusammenspiel zwischen den Situationscharakteristika und der individuellen Bewertung, sowie vorhandene Coping Ressourcen einer Person (Hogh et al., 2011). Mobbing am Arbeitsplatz stellt eine negative zwischenmenschliche Interaktion dar, welche sich über einen längeren Zeitraum erstreckt (Einarsen, 2000). Für die betroffene Person stellt dies eine extrem stressige Situation dar, welche sich vor allem über Kontrollverlust auf Seiten des Opfers auszeichnet (Hogh et al., 2011). Das Gefühl von Kontrolle ist für den Bewertungsprozess von Personen von höchster Wichtigkeit (Hogh et al., 2011). Menschen brauchen das Gefühl von Vorhersagbarkeit der Ereignisse, ebenso wie das Gefühl der Beeinflussbarkeit der Situationen (Hogh et al., 2011). Wenn Personen nun einem unerklärlichen und grundlosen Geschehen gegenüberstehen, wie beispielsweise Mobbing, versuchen sie einen Sinn und Grund hinter den Vorkommnissen zu finden (Weiner, 1985). Obwohl hier auch die Persönlichkeit der Person

eine Rolle spielt, kann man den Kontrollverlust als einen universellen Stressor formulieren (Hogh et al., 2011). Individuelle Unterschiede beeinflussen jedoch definitiv das Ausmaß und die Stärke der Stresssymptome, welche entwickelt werden (Hogh et al., 2011). Zuerst treten diese nur am Arbeitsplatz auf, wo die Person unmittelbar mit der Mobbingssituation konfrontiert ist (Hogh et al., 2011). Mit der Zeit werden diese Reaktionen jedoch chronisch und zeigen sich auch außerhalb der Situation (Hogh et al., 2011).

### ***1.3.1. Mobbing und Alkoholmissbrauch***

In einigen Studien lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Mobbing am Arbeitsplatz und erhöhtem Alkoholmissbrauch feststellen (Richman, Flaherty, & Rospenda, 1996; Richman, Rospenda, Flaherty, & Freels, 2001; Hoel et al., 2001; Hogh et al., 2011). Als Erklärung dient die *self-medication theory of drinking*, welche annimmt, dass Alkohol zur Reduktion des negativen Affektes, verursacht durch eine stressige soziale Umgebung, eingesetzt wird (Richman et al., 2001). In anderen Worten, die Betroffenen nutzen Alkohol zur Selbstmedikation bei Stressreaktionen und negativen Gefühlen, welche durch problematische soziale Situationen hervorgerufen werden (Cooper, Frone, Russel, & Mudar, 1995). Dies ergibt eine Kausalkette, die bei einer stressigen Umgebung beginnt, was zu erhöhten negativen Emotionen und folglich zu erhöhtem Alkoholkonsum führt (Richman et al., 2001). Unter stressigen Umgebungsbedingungen, welche einen Risikofaktor für einen klinisch relevanten Alkoholkonsum darstellen, versteht man unter anderem konfliktreiche, interpersonelle Interaktionen, wie beispielsweise Mobbing (Richman et al., 2001; Hoel et al., 2001). Zudem zeigen frühere Studien, dass konfliktreiche interpersonelle Erfahrungen, im Vergleich zu aufgabenbezogenen Auseinandersetzungen, stärker als individuelles Versagen wahrgenommen werden (Richman et al., 2001). Auf Grund der Attribution auf sich selbst erhöhen sich die Selbstvorwürfe (Richman et al., 2001). Jedoch muss man berücksichtigen, dass exzessiver Alkoholkonsum in einigen Organisationskulturen, wie beispielsweise militärische Institutionen, als Norm akzeptiert, wenn nicht sogar verlangt, wird (Winslow, 1999; Zedlacher & Koeszegi, 2018).

### ***1.3.2. Mobbing und Depression***

Mobbing am Arbeitsplatz stellt einen Risikofaktor für die Entwicklung einer depressiven Störung dar (Niedl, 1996; Kivimäki et al., 2002; Loerbroks et al., 2015; Rugulies et al., 2012). In vielen Fällen bricht die Depression jedoch erst mindestens ein Jahr nach Beginn des Mobbing aus, nachdem alle Versuche des Copings mit der Situation scheiterten (Loerbroks et al., 2015). Manchmal versuchen es betroffene Personen zuerst mit aktivem Coping, indem

sie das Thema, oder gewisse Aspekte davon, ansprechen (Niedl, 1996). Sollte dies nicht funktionieren, klammern sich die Betroffenen an ihre Loyalität gegenüber dem Arbeitsplatz, mit der Hoffnung, dass sich die bestehende, belastende Situation von selbst löst (Niedl, 1996). Sollten diese aktiven Copingstrategien jedoch scheitern, verfällt die Person in passive, destruktive Verarbeitungsprozesse, wie reduziertes Verantwortungsgefühl dem Arbeitsplatz gegenüber oder, als letzter Ausweg, die Kündigung (Loerbroks et al., 2015). Diese destruktiven Copingstrategien sind die Basis, aus welcher Depression als Reaktion hervorgehen kann (Loerbroks et al., 2015). In einer Studie von Loerbroks und Kollegen (2015) wurde der Zusammenhang zwischen Mobbing am Arbeitsplatz und erhöhten Depressionssymptomen durch die Erschütterung des Grundvertrauens in eine sinnvolle und gerechte Welt, erklärt (Loerbroks et al., 2015). Die Zerstörung dieser Glaubensprinzipien an eine faire Welt, durch beispielsweise eine traumatisierende Erfahrung, führt zu psychologischem Stress, was wiederum das Risiko für eine depressive Störung erhöht (Loerbroks et al., 2015). Ein derartiges Ereignis, welches die Kapazität aufweist, das Vertrauen in eine faire Welt zu zerstören, ist Mobbing (Loerbroks et al., 2015). Ein anderer Erklärungsansatz wäre, dass das Erleben von Viktimisierung, welches die Betroffenen von Mobbing erfahren müssen, für sich allein als stressvolle Erfahrung gesehen wird, was wiederum die Anfälligkeit für Depression erhöht (Loerbroks et al., 2015). Zudem führt Mobbing zu verringertem Selbstwertgefühl und der Empfindung sozialer Isolation und reduzierter sozialer Unterstützung, beides Risikofaktoren für die Entwicklung einer depressiven Störung (Matthiesen & Einarsen, 2007; Loerbroks et al., 2015). Allgemein kann man sagen, dass viele kennzeichnend Charakteristika von Situationen und Ereignissen, welche zu Depressionen führen können, auch auf Mobbing zutreffen (Pryce et al., 2011; Loerbroks et al., 2015).

### ***1.3.3. Depression und Alkoholmissbrauch***

Depression und Alkoholmissbrauch weisen in vielen Studien eine positive Korrelation auf (Marshall et al., 2012). In einer Studie von Marshall und Kollegen (2012) wurde die Wirkung von Depressionen auf den Alkoholkonsum bei Soldaten der Nationalgarde von Ohio gemessen. Die Ergebnisse zeigten einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Depressionen, welche sich während des Dienstes im Militär entwickelten und bereits erhöhtem Alkoholkonsum während der Zeit der Anstellung (Marshall et al., 2012). Auch hier wird die self-medication theory als Erklärung herangezogen (Richman et al., 2001). Wenn sich während der Anstellung beim Militär, aufgrund stressiger und traumatisierender Situationen, depressive

Symptomatiken einstellen, versucht die betroffene Person den negativen Affekt mittels Alkohol abzuschwächen (Marshall et al., 2012).

#### ***1.3.4. Effekte von Mobbing am Arbeitsplatz auf die Organisation***

Wenn Personen von Mobbing betroffen sind, äußert sich das nicht nur in psychischen und physischen Stressreaktionen, sondern manifestiert sich auch in dem Verhalten und der Einstellung jener Personen (Cooper, Liukkonen, & Cartwright, 1996; Hoel et al., 2001). Das Opfer zeigt deutlich reduzierte Arbeitszufriedenheit und Kommittent gegenüber dem Unternehmen (Hoel & Cooper, 2000). Zudem wird die Erledigung alltäglicher Aufgaben schwieriger, die Person zieht sich von ihren Kollegen und dem organisatorischen Geschehen immer mehr zurück und kommuniziert nur mehr spärlich mit wenigen Mitarbeitern (Einarsen, 2000). Kognitiv weist die Person Konzentrationsprobleme auf, legt unsicheres Verhalten an den Tag und zeigt keinerlei Eigeninitiative (Hoel et al., 2011). Dies hat folglich Einfluss auf den organisatorischen Gewinn, da es der Person an Motivation und Kreativität für die Arbeit mangelt und es aufgrund fehlender Konzentration häufiger zu Unfällen oder Fehlern kommt (Hoel et al., 2011). Zudem treten vermehrt Krankenstände auf, Einbußen in der Produktivität, erhöhter Fluktuation und Minderung der Leistung von Arbeitsteams (Hoel et al., 2011). Finanziell gesprochen handelt es sich hierbei für ein Unternehmen um Einbußen in der Höhe von 30.000 bis 100.000\$ (Leymann, 1990).

#### **1.4. Mobbing im Militär**

Jegliche militärischen und paramilitärischen Vereinigungen und Organisationen weisen eine ganz eigene Art der Organisationskultur auf, auf deren Basis sich Situationen und Gegebenheiten entwickeln können, welche die Entstehung von Mobbing in vielerlei Hinsicht begünstigen (Archer, 1999). Ganz allgemein kann man jene Organisationskultur als „gewalt-normalisierend“ bezeichnen (Kim, Kim, & Park, 2019). Ebenso stehen Werte wie Autorität und Hörigkeit, Loyalität gegenüber der Gruppe und physische Dominanz an oberster Stelle (Archer, 1999; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Dies garantiert einerseits die Homogenität der Gruppe und die Effektivität der Truppen im Einsatz, wodurch Erfolg wahrscheinlicher wird, welcher in lebensbedrohlichen Situationen von äußerster Notwendigkeit ist (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Auf der anderen Seite sind es jedoch genau jene essenziellen Werte in (para-) militärischen Organisationen, welche systematischen Machtmissbrauch oder enormen Konformitätsdruck, und damit Mobbing, begünstigen können (Østvik & Rudmin, 2001; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Die strengen hierarchischen Strukturen, mit rigiden bürokratischen Vorschriften, können von höheren Positionen ausgenutzt werden (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Schikanierende

Aufnahmerituale zur Sozialisierung neuer Rekruten sollen die Homogenität und Loyalität der Gruppe garantieren (Winslow, 1999), und die Dominanz hypermaskuliner Werte kann zur Diskriminierung aller Personen führen, welche von dieser Norm abweichen (Kimmel, 2000). Archer (1999) nannte in seiner Studie über Mobbing bei der Feuerwehr, welche eine paramilitärische Organisation darstellt, zwei Situationen, aus welchen sich Mobbing entwickeln kann. Einerseits wurde der Missbrauch der hierarchisch gegebenen Macht genannt, andererseits die Sozialisierung neuer Rekruten und damit die kontinuierliche Normalisierung von Gewalt, sowie der Festigung der bestehenden Hierarchie (Archer, 1999; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Ebenso liegt weiterhin starke Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Ethnie vor, welche dem Erhalt der „reinen“, weißen Männerkultur dienen soll (Archer, 1999).

Militärische Organisationen sind sogenannte totale Institutionen (Goffman, 1987, zitiert in Zedlacher & Koeszegi, 2018). In anderen Worten, sie bestimmen den gesamten Lebensinhalt ihrer Mitglieder (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Zudem soll eine klare Linie zwischen Mitgliedern der Organisation und der Außenwelt gezogen werden (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Diese manifestiert sich beispielsweise durch das Tragen von Uniformen (Koeszegi, Zedlacher, & Hudribusch, 2014). Jedoch haben sich die Ziele der militärischen Organisationen seit dem letzten Weltkrieg immer mehr auf Friedensmissionen verschoben, ebenso haben sich die Waffen verändert (Koeszegi et al., 2014; Segal, 1995). Während früher physische Kraft von essenzieller Wichtigkeit war, ist diese in Zeiten der Nuklearwaffen oder ferngesteuerter Miniaturwaffen von deutlich geringerem Wert (Segal, 1995). Zudem stieg die Interaktion mit der Zivilbevölkerung in den letzten Jahren an, wodurch immer mehr Personal für eben jene Kommunikation eingestellt wird (Koeszegi et al., 2014; Zedlacher & Koeszegi, 2018). All diese Veränderungen stoßen nun auf die Organisationskultur militärischer Organisationen, welche sich über Jahrhunderte etabliert hat (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Darüber hinaus muss man anmerken, dass die institutionelle Orientierung in militärischen Organisationen einen um einiges höheren Stellenwert einnimmt als in anderen Vereinigungen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Somit identifizieren sich militärische Mitglieder übermäßig stark mit ihrer militärischen Kultur, welche auf das Überleben in lebensbedrohlichen Situationen ausgerichtet ist und somit den Einsatz von Gewalt für vertretbar befindet (Koeszegi et al., 2014). Auch wird regelmäßiges Training und körperliche Fitness immer noch als unerlässlich empfunden, ebenso wie die Sozialisation neuer Mitglieder durch traditionelle Aufnahmerituale, um den unzertrennlichen Zusammenhalt der Gruppe zu garantieren (Zedlacher & Koeszegi, 2018).

#### ***1.4.1. Missbrauch hierarchischer und bürokratischer Strukturen***

In militärischen Organisationen herrscht eine klare Hierarchie, mit vorgegebenen Regeln und Vorschriften für jeden einzelnen Arbeitsschritt und jede Situation (Kim et al., 2019). An der Spitze der Hierarchie stehen einige wenige Autoritätspersonen, von welchen nach unten gehend Befehle ausgehen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Alle Prozeduren und Rollen sind definiert und werden stetig kontrolliert (Koeszegi et al., 2014; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Zudem gibt es klare formale sowie informale Abgrenzungen zwischen den verschiedenen Diensträngen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Offensichtlich ist dieser Unterschied anhand der Abzeichen an der Uniform eines Soldaten erkennbar, inoffiziell drückt sich dieser durch den Respekt und Gehorsam aus, welcher den Ranghöheren von den Rangniedrigeren, entsprechend der Organisationskultur, entgegengebracht werden „muss“. (Koeszegi et al., 2014; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Die hierarchischen Strukturen unterstützen indirekt das Streben nach Macht über andere, da mit jedem höheren hierarchischen Rang mehr Autorität und Respekt einhergeht (Koeszegi et al., 2014; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Ein derartig rigides und starres Organisationsdesign ist höchst funktional in Krisensituationen, in Zeiten des Friedens erweist es sich jedoch oftmals als dysfunktional, da es an Gelegenheit fehlt, sich und anderen die eigenen Kräfte, Fähigkeiten und Macht, zu beweisen (Archer, 1999; Koeszegi et al., 2014). Zudem sind einige Soldaten mit ihrer Rolle als Friedenshüter unzufrieden, da diese nicht der glorifizierten Illusion eines Kämpfers für Freiheit und Frieden entspricht (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Die Aufgaben, welche ihnen zu Teil werden, empfinden sie als sinnlos, was Frustration und Aggression zur Folge haben kann (Koeszegi et al., 2014). All dies kann dazu führen, dass genau diese Macht und Autorität, welche mit gewissen Diensträngen einhergeht, missbraucht wird (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Das Setzen eines unrealistischen Zeitrahmens für gewisse Aufgaben, übergenaues, pedantisches Kontrollieren von Arbeit oder Personen, das Erteilen von sinnfreien Befehlen sowie übermäßig regulierte Tages- oder Arbeitspläne sind nur ein paar Möglichkeiten, wie Vorgesetzte ihre bürokratische Macht absichtlich und gezielt ausnutzen können, um ihre Untergeordneten zu tyrannisieren (Kimmel, 2000; Pershing, 2006; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Ziel hierbei ist ausschließlich das Ausleben von Macht, ein organisatorisch funktionaler Grund fehlt (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Hierarchische Strukturen können, durch den Prozess der moralischen Loslösung, derartiges Verhalten indirekt begünstigen (Moore, Detert, Trevino, Baker, & Mayer, 2012). Dieser Mechanismus beschreibt einen kognitiven Vorgang, bei welchem den Autoritäten oder höheren hierarchischen Befehlsebenen die Verantwortung für das eigene Handeln zugeschrieben wird (Moore et al., 2012). Man fühlt sich dadurch nicht

mehr selbst verantwortlich für sein Handeln, wodurch es Personen leichter fällt, unmoralische oder grausame Verhaltensweisen an den Tag zu legen, ohne dabei einen negativen Affekt zu verspüren (Moore et al., 2012). Wenn dieser kognitive Prozess aufgrund mehrfachen unbestraften Durchführens solcher negativen Handlungen automatisiert wird, schwindet die Hemmschwelle für grausames Verhalten unabhängig von der Situation und auch gegenüber den eigenen Teammitgliedern (Zedlacher & Koeszegi, 2018).

Die vielen hierarchischen Stufen unterstützen auch die Ignoranz gegenüber Mobbing in kleineren Untereinheiten (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Zudem geht mit der verliehenen Macht auch die Möglichkeit einher, einen Untergeordneten in jeglicher Form zu bestrafen, welche das höhergestellte Mitglied als angemessen empfindet (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Ebenso bestimmt jene Person, was als Verstoß gesehen wird. Diese Handlungsfreiheit stellt eine mögliche Basis für Mobbing dar (Zedlacher & Koeszegi, 2018).

#### **1.4.2. Sozialisationsprozesse**

Militärische Organisationen vertreten die Ansicht, dass sozialer Zusammenhalt (*social cohesion*) innerhalb der Truppe essenziell für die Effektivität im Einsatz und für die Gruppenmoral ist (Basham, 2009). Diese Einstellung steht neuesten Studien gegenüber, welche den empirisch belegbaren Zusammenhang zwischen *task cohesion*, dem Verpflichtungsgefühl für eine gemeinsame Mission und Zusammenarbeit für ein geteiltes Ziel, und militärischen Leistungen, anstelle von sozialer Bindung als Prädiktor für Erfolg, betonen (Basham, 2009; MacCoun, Kier, & Belkin, 2005). Trotz dieser Ergebnisse wird in vielen militärischen Institutionen traditionsgemäß ein starker sozialer Zusammenhalt weiterhin als wichtige Voraussetzung für Erfolg in der Zielerreichung angesehen (Basham, 2009). Im Zuge der Sozialisationsprozesse, welche neue Gruppenmitglieder durchlaufen müssen, werden die wichtigsten Werte der Gruppen gelehrt, wie Ehre, Fairness, Verpflichtung dem Land und den Vorgesetzten gegenüber und Durchsetzungsvermögen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Das Ergebnis dieser harten Aufnahmezeremonien ist ein fast unumstößlicher sozialer Zusammenhalt (Winslow, 1999). Hierbei wird die alte Identität der neuen Mitglieder zerstört (Morris, 1996). Um dies zu erreichen werden beispielsweise alle neuen Kadeten gleich gekleidet, auch die Haare werden im selben Stil geschnitten (Zedlacher & Koeszegi, 2018). So soll symbolisiert werden, dass sie nun keine Zivilisten mehr sind, aber ein vollwertiges Mitglied der militärischen Verbindungen seien sie auch noch nicht (Winslow, 1999; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Es wird ihnen vermittelt, dass sie sich ihre Gruppenzugehörigkeit und ihren Status verdienen müssen (Hernandez, 2015; Østvik & Rudmin, 2001). Auf der einen Seite wird das Ziel der

individuellen Dominanz betont, auf der anderen Seite werden Werte wie der Schutz anderer Truppenmitglieder, Selbstlosigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Loyalität gelehrt (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Je härter und strenger diese Rituale, desto stärker ist die Treue der Gruppe gegenüber (Winslow, 1999). Zusätzlich zu diesen Sozialisationsprozessen kommt auch die klare Abgrenzung zu und Abwertung von Nicht-Mitgliedern, der so genannten Outgroup (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Dies erhöht den Wunsch der Gruppenmitglieder, in der In-Group zu bleiben, als auch den der Neuankömmlinge, der In-Group bald anzugehören und sich von der Out-Group abzuheben (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Viele Mitglieder, welche derartige Gruppenrituale selbst durchlaufen mussten, betonen den positiven Effekt dieser Aufnahmeprozesse für die militärische Effektivität und den Gruppenzusammenhalt (Archer, 1999; Hernandez, 2015). Zudem wird der Einsatz von Gewalt und Schikane unterstützt, da dieser funktional sei, um auf den realen Kampf und den Feind vorzubereiten (Hernandez, 2015).

#### *1.4.2.1. Hazing VS. Mobbing*

Für das englische Wort *Hazing* gibt es im deutschen keine zufriedenstellende Übersetzung. Es beschreibt jedoch die schikanierenden Aufnahme-rituale, welche die neuen Rekruten im Zuge des Sozialisationsprozesses durchleben müssen, bevor sie von der Gruppe als Mitglied akzeptiert werden (Hernandez, 2015; Kim et al., 2019; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Definiert wird Hazing als Handlungen oder Verhalten, welches absichtlich oder unabsichtlich, die Gesundheit und Sicherheit einer Person gefährdet, um jener Person die Zugehörigkeit zu einer Organisation zu ermöglichen (Hernandez, 2015). Darunter sind aggressive Verhaltensweisen gegenüber den neuen Rekruten, sowie peinliche oder unangenehme Aufgaben zu verstehen (Hernandez, 2015; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Prügel, Tätowieren, Einsperren in Räume oder das Verbot, gewisse Zonen oder Gebiete zu verlassen sowie das Essen von nicht-essbaren Substanzen sind nur einige Beispiele jener aggressiven und erniedrigenden Handlungen (Kim et al., 2019; Østvik & Rudmin, 2001). Jedoch auch gemeinsamer exzessiver Alkoholkonsum, Demütigungen, Schlafdeprivation oder sexuelle Handlungen werden praktiziert (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Im kanadischen Luftregiment ist eine beliebte Aufgabe im Laufe des Aufnahme-rituals, dass Neulinge auf ein Stück Brot urinieren oder erbrechen müssen, um dieses im nächsten Schritt zu essen (Winslow, 1999). Hiermit wird auch bereits erkennbar, warum diese Rituale oftmals mit Mobbing verwechselt werden, es gibt jedoch wesentliche konzeptionelle und definitorische Unterschiede (Hernandez, 2015; Kim et al., 2019; Østvik & Rudmin, 2001). Erstens, Hazing geht immer von den älteren und höherrangigen militärischen Mitgliedern gegen jüngere und niederrangige Rekruten



(Hernandez, 2015; Kim et al., 2019; Østvik & Rudmin, 2001). Bei Mobbing spielt der hierarchische Rang keine Rolle (Hernandez, 2015). Es gibt keine vorgeschriebene Richtung, Mobbing kann auf gleicher Hierarchieebene stattfinden, oder sogar von unteren auf höhergestellte Ränge ausgehen (Hernandez, 2015). Wesentlich für Mobbing ist, dass eine Gruppe von Personen eine einzelne, isolierte Person schikaniert (Einarsen et al., 2011; Hernandez, 2015). Zudem wird Hazing öffentlich, für die gesamte Gruppe ersichtlich praktiziert. Mobbing hingegen geschieht meist im Verborgenen, ohne viel Aufsehen zu erregen (Hernandez, 2015; Kim et al., 2019; Østvik & Rudmin, 2001). Hazing endet zudem mit dem Ende der Aufnahme phase, wenn die Kadeten es geschafft haben, alle Rituale zu bestehen oder über sich ergehen zu lassen (Hernandez, 2015; Kim et al., 2019; Østvik & Rudmin, 2001). Mobbing hingegen könnte endlos weitergehen, bis entweder von außen eine Intervention angefordert wird, das Opfer die Organisation verlässt oder dazu gezwungen wird (Einarsen et al., 2011; Leymann, 1990). Das Ziel von Hazing ist die Inklusion der neuen Mitglieder in die Gemeinschaft und damit auch die Erhöhung und Stabilisierung der Gruppenmoral (Hernandez, 2015; Østvik & Rudmin, 2001). Mobbing hingegen verfolgt die Isolation einer Person und reduziert zwangsläufig die Gruppenmoral (Einarsen et al., 2011; Hernandez, 2015; Kim et al., 2019; Østvik & Rudmin, 2001). Obgleich Mobbing und Hazing wesentliche Unterschiede aufweisen, können sie die gleichen Konsequenzen für die Betroffenen hervorrufen (Hernandez, 2015). Beides kann zu Stress, geringem Selbstwertgefühl, Depression oder Angststörungen führen, ebenso wie zu psychosomatischen Beschwerden (Einarsen, 2000; Hogh et al., 2011; Niedl, 1996). Wenn sich die betroffene Person daraufhin immer mehr zurückzieht, kann auch soziale Isolation die Folge sein, selbst wenn dies bei Hazing nicht die ursprüngliche Intention ist (Hernandez, 2015). Im schlimmsten Falle können die Betroffenen sogar eine posttraumatische Belastungsstörung entwickeln, aber auch körperliche Verletzungen oder sogar der Tod, entweder durch eine missglückte Mutprobe oder durch Selbstmord, können die Folge sein (Hernandez, 2015; Kim et al., 2019).

#### *1.4.2.2. Prävalenz von Mobbing und Hazing im Militär*

In einigen Studien wurde die Prävalenz von Mobbing und Hazing untersucht. In einer Studie von Allan & Madden (2008, zitiert nach Hernandez, 2015) wurden 11482 Studenten von 53 amerikanischen Colleges befragt. 55% gaben an, mindestens einmal in ihrem Leben Opfer eines Aufnahme rituals geworden zu sein. Hier ging es jedoch um Sozialisationsprozesse für einen Campus-Club, ein Sportteam oder eine Studentenverbindung (Allan & Madden, 2008, zitiert nach Hernandez, 2015). Die Ähnlichkeit zwischen College und Militär-Kultur wurde von

Studien der US. Military Academy bestätigt. (Pershing, 2006). In der norwegischen Armee wurden 696 Soldaten im Alter von 18 bis 27 befragt, ob sie in ihrer Zeit im Heer Opfer oder Zeuge von Mobbing oder Hazing wurden (Østvik & Rudmin, 2001). 22% der Soldaten gaben an, Opfer von Hazing geworden zu sein, während 19% berichteten, an anderen Soldaten ein Aufnahmeritual praktiziert zu haben (Østvik & Rudmin, 2001). 51% der mobbenden Personen suchten sich Opfer aus anderen Einheiten, 28% aus der eigenen Einheit (Østvik & Rudmin, 2001). 19% der Opfer von Hazing berichteten physische Übergriffe, wie Wasser ins Bett schütten oder mit Tape gefesselt werden (Østvik & Rudmin, 2001). 12% gaben an, Opfer von Mobbing geworden zu sein, während 53% berichteten, Mobbing an anderen Soldaten beobachtet zu haben (Østvik & Rudmin, 2001). Junge Soldaten zeigten hierbei ein höheres Risiko von Mobbing betroffen zu sein (Østvik & Rudmin, 2001). 63%, und 53% der Zeugen gaben an, dass die Mobbingattacken vor allem in den Baracken stattfanden (Østvik & Rudmin, 2001). 58% der Opfer und 67% der Zeugen sagten aus, dass der Täter/ die Täterin und das Opfer derselben Einheit angehörten (Østvik & Rudmin, 2001). 48% der Opfer und 42% der Zeugen berichteten zudem, dass Täter/Täterin und Opfer Zimmerkameraden waren (Østvik & Rudmin, 2001). Ein Kritikpunkt an dieser Studie ist jedoch, dass weder für Mobbing noch für Hazing eine Definition angegeben wurde (Østvik & Rudmin, 2001). So ist nicht sicher, ob es hierbei nicht bei einigen zu Verwechslungen kam. Zudem könnten einige Opfer von Mobbinghandlungen ihre erlebten Übergriffe, im Sinne des Selbstwertschutzes, als Hazing bezeichnet haben, anstelle von Mobbing zu sprechen (Østvik & Rudmin, 2001). Die Problematik der fehlenden Definitionen von Mobbing und Hazing wurde in einer weiteren Studie aufgegriffen (Magerøy, Lau, Riise, & Moen, 2009). Hierbei wurden 97 Abteilungen der norwegischen Navy bezüglich Mobbings, inklusive wissenschaftlicher Definition des Phänomens, befragt (Magerøy et al., 2009). Hier wurde eine Prävalenz von 2,5% gefunden (Magerøy et al., 2009). Zapf und Kollegen (2011) fassten einige Forschungen an militärischen Organisationen zusammen, mit dem Ergebnis, dass 3-4% der Soldaten schwerem Mobbing, im Sinne einer längerfristigen, wöchentlich auftretenden Situation, ausgesetzt seien (Zapf, Escartin, Einarsen, Hoel & Vartia, 2011). Dies entspricht dem Durchschnitt an Mobbingprävalenzen in europäischen Organisationen (Zapf et al., 2011). Die Situation im österreichischen Militär ist hingegen wiederum etwas anders (Koeszegi et al., 2014). 6,5% der befragten Soldaten gaben an, unter schwerwiegendem Mobbing zu leiden. Vor allem jüngere Soldaten erwiesen sich als Risikogruppe (Koeszegi et al., 2014). Auch für Frauen ergab sich eine 2,5-mal höhere Wahrscheinlichkeit, Opfer von Mobbing zu werden (Koeszegi et al., 2014).

Die Orte, an denen Mobbing, laut Ergebnissen, am häufigsten auftrat, waren Akademien, Schulen und Trainingscenter des österreichischen Bundesheeres (Koeszegi et al., 2014).

### *1.4.3. Dominanz hypermaskuliner Werte*

In der Literatur werden militärische und paramilitärische Organisationen als Vertreter der Tradition einer Nur-Männer-Gesellschaft bezeichnet (Archer, 1999; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Historisch wurden Frauen von jeher in Kriegssituationen als schwache Opfer gesehen, welche geschützt werden müssen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Sollte dies nicht gelingen, werden sie Eigentum des Feindes (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Jedoch reicht es nicht einfach aus, ein Mann zu sein (Zedlacher & Koeszegi, 2018). In einigen Studien wurde das Bild der hegemonialen Maskulinität, welche die Idealvorstellung des perfekten Mannes darstellt, als das Leitbild vieler männlicher Soldaten hypothetisiert (Connell & Messerschmidt, 2005). Dieses Wunschbild zeigt ein weißes, heterosexuelles Individuum, welches über einen gut gebauten, kräftigen Körper verfügt, den es sich durch Durchhaltevermögen und Selbstdisziplin erarbeitet hat (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Zudem ist es anderen physisch überlegen und ist im Stande, sexuelle Gewalt zu verüben (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Das Prinzip der hegemonialen Männlichkeit funktioniert über die klare Abgrenzung zur Weiblichkeit, welche als kompletter Kontrast gesehen wird (Koeszegi et al., 2014). Zwischen jenen Männern, welche diesem Ideal entsprechen wollen, entbrennt ein Kampf um die am stärksten ausgeprägte Männlichkeit (Koeszegi et al., 2014). Das Ziel ist, sich dem Bild der hegemonialen Maskulinität bestmöglich anzunähern, auf jeden Fall mehr als die anderen Männer (Koeszegi et al., 2014). In der Forschung um die hegemoniale Männlichkeit werden einige Methoden zur Demonstration der Männlichkeit genannt, wie beispielsweise die eigene Trinkfestigkeit bei gemeinsamen Kneipenbesuchen unter Beweis stellen, die Präsentation der Muskeln und des trainierten Körpers oder die Vorführung technischer Expertise (Winslow, 1999). Emotionsausdruck und das Zeigen von Schwäche wird in diesem theoretischen Konstrukt klar verneint und sanktioniert, da dies nicht in jenes Bild von Männlichkeit passt (Green, Emslie, O'Neill, Hunt, & Walker, 2010). Folglich kommt es nicht selten zu starken Stressreaktionen, welche durch suboptimale Coping Strategien, wie exzessiver Alkoholkonsum, verdrängt werden (Green et al., 2010). Die Fokussierung auf die Männlichkeit spiegelt sich in Kriegsbräuchen wider, wie das öffentliche Präsentieren des Penis‘ des besiegten Feindes oder Vergewaltigung weiblicher Gefangener (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Das männliche Geschlechtsorgan ist Repräsentant der hegemonialen Männlichkeit und der damit einhergehenden Macht (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Zur Demonstration der Kontrolle über den Körper anderer, und um die Männlichkeit der

ihnen Unterlegenen zu untergraben, werden niederrangige Soldaten beispielsweise gezwungen, den Penis eines anderen Truppenmitglieds zu berühren (Kwon, Lee, Kim, & Kim, 2007). Auch heutzutage lässt sich der Fokus auf Männlichkeit insofern vermuten, als dass sich dieser in den Beförderungskriterien widerspiegelt, in welchen körperliche Fitness und physische Leistungen nach wie vor eine entscheidende Rolle spielen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Eine logische Konsequenz daraus wäre ein wesentliches Problem für Frauen im Bundesheer. Frauen können rein körperlich nicht die gleichen Kräfte entwickeln wie Männer, weshalb sie als schwächstes Mitglied in der Truppe gelten würden (Koeszegi et al., 2014). Diese körperlichen Unterschiede manifestieren sich in den herabgesenkten Anspruchskriterien bei Sportübungen (Koeszegi et al., 2014). Was ursprünglich ein Weg in Richtung Gleichberechtigung sein sollte, könnte ungewollt die Geschlechter-Hierarchie bestätigen und diese für jeden salient machen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Da körperliche Fitness jedoch als lebensnotwendig in Kampfsituationen vorausgesetzt wird und ebenso als essenziell für die Effektivität im Einsatz gilt, könnten Frauen als Gefahr für die Truppe und die Mission gesehen werden (Koeszegi et al., 2014). Als Folge dessen würden Frauen auch nicht als gleichberechtigte Gruppenmitglieder betrachtet werden, was möglicherweise die Aggressionen gegenüber weiblichen Soldaten erklären könnte (Zedlacher & Koeszegi, 2018).

Das Bild der hegemonialen Männlichkeit spiegelt sich auch in Aufnahme-ritualen und Bräuchen im Militär wider, bei welchen die Männlichkeit der neuen Rekruten auf die Probe gestellt wird (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Wenn der Geprüfte dabei versagt, wird er mit weiblich oder homosexuell konnotierten Begriffen benannt, wie „Pussy“, „Schlappschwanz“, „Memme“ oder „Schwächling“ (Koeszegi et al., 2014). Nach der Logik der hegemonialen Männlichkeit wird ein Versagen bei der Prüfung mit Weiblichkeit oder Homosexualität gleichgesetzt (Koeszegi et al., 2014; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Auch die Bestrafungen, welche bei Fehlverhalten der Soldaten angeordnet werden, sind meist stereotyp weibliche Aufgaben, wie Küchen- oder Putzdienst (Koeszegi et al., 2014; Zedlacher & Koeszegi, 2018). In früheren Studien fand man eine höhere Rate an sexuellen Übergriffen an jenen Soldaten, welche die Prüfung nicht bestanden hatten. Diesen sexuellen Übergriffen lagen keine sexuellen Gelüste zu Grunde, sondern dienten dem Beweis der Kontrolle über den Körper des anderen, was die hierarchischen Positionen unterstreichen würde (Kwon et al., 2007). Beispiele für derartige Handlungen waren erzwungene Umarmungen zwischen zwei männlichen Soldaten oder das Berühren des Penis des anderen (Kwon et al., 2007). In weiteren Studien wurden anderweitige Taktiken zur Unterstreichung der eigenen Maskulinität genannt, wie beispielsweise das Prahlen mit sexuellen Erlebnissen, bei welchen Frauen des Öfteren

entmenschlicht, missachtet und sexuell objektiviert werden (Rosen, Knudson, & Fancher, 2003). Das Prinzip der hegemonialen Männlichkeit impliziert theoretisch die Erlaubnis zu regelmäßigem Koitus, mit oder ohne Einverständnis ihrer weiblichen Partnerin (Castro, Kintzle, Schuyler, Lucas, & Warner, 2015). In einer Studie von Castro und Kollegen (2015) wurde dies als Erklärung für eine hohe Rate an sexuellen Übergriffen an weiblichen Soldaten herangezogen.

Weibliche Soldaten stellen im männerdominierten Heer eine höchst offensichtliche Minderheit dar, was das Risiko für stereotypes Denken und darauf basierende Verhaltensweisen gegenüber Frauen beträchtlich erhöht (Zedlacher & Koeszegi, 2018). In einer Studie von Heinecken (2016) wurden Strategien weiblicher Soldaten aufgeführt, um dieser Diskriminierung zu entgehen. Sie legen beispielsweise stereotyp männliches Verhalten an den Tag (Heinecken, 2016). Dies äußert sich zumeist in den Charakteristika und Eigenschaften, welche sie sich attribuieren und nach welchen sie sich verhalten, als auch in ihrem Erscheinungsbild und Auftreten, welches möglichst keinen Hinweis auf das weibliche Geschlecht geben soll (Heinecken, 2016). Meist fokussieren sich weibliche Soldaten übermäßig auf körperliche Fitness, um einem männlichen Soldaten kräftemäßig ebenbürtig zu sein und um zu beweisen, dass sie ein gleichberechtigtes Mitglied der Truppe sind. Ihre Weiblichkeit und Sexualität sollen bestmöglich verborgen bleiben (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Um weiters den männlichen Kollegen zu demonstrieren, dass sie sich von anderen Frauen unterscheiden und eigentlich rechtmäßig der männlichen Peer-Group angehören, wären weitere Verhaltensweisen das Erzählen frauenfeindlicher Witze oder das Abwerten von Frauen, welche dem weiblichen Stereotyp entsprechen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). So soll die Gleichwertigkeit zu den männlichen Kollegen hervorgehoben werden (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Diese Verhaltensweisen können jedoch eine gefährliche Gegenreaktion mit sich bringen. Abgesehen davon, dass Frauen im Militär allein durch ihre dortige Anstellung die weiblichen präskriptiven Normen verletzen, stehen sie ebenso dem Risiko gegenüber, für die Verletzung stereotyp weiblicher Erwartungen durch ihr männliches Auftreten gepeinigt zu werden (Heilman, 2012; Zedlacher & Koeszegi, 2018). In anderen Worten kann es zu einer doppelten Bestrafung kommen (Heilman, 2012). Präskriptive Normen beschreiben all das, was eine Person, abhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer gewissen Gruppe, tun oder unterlassen soll (Heilman, 2012). Verletzungen dieser Erwartungen werden bestraft, dies nennt man *Backlash* (Heilman, 2012). Da Frauen eine Minderheit im Militär darstellen, was für sich bereits ein Risikofaktor für Mobbing ist, könnten weitere Verletzungen der präskriptiven Norm die Wahrscheinlichkeit, Opfer von Mobbing zu werden, noch vergrößern (Zedlacher & Koeszegi,

2018). Zudem ändert sich, aufgrund dieser Vermeidungs- und Anpassungsstrategien von Frauen, nichts an der, in Studien herausgearbeiteten, hypermaskulinen Tradition in militärischen und paramilitärischen Organisationen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Die in der Forschung häufig genannten bestehenden Werte und stereotypen Denkweisen werden in jenen Organisationen folglich aufrechterhalten. (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Der momentane Forschungsstand führt folglich zur Schlussfolgerung, dass Frauen einem höheren Risiko für Mobbing ausgesetzt sind, wenn sie als schwächstes Glied in der Truppe und als Gefährdung für die Homogenität der Gruppe gesehen werden (Zedlacher & Koeszegi, 2018).

#### ***1.4.4. Mobbing im österreichischen Bundesheer***

Mobbing ist im österreichischen Bundesheer weder ein unbekanntes noch ein außen vorgelassenes Thema. Die Prävalenz lag im Jahre 2014 allgemein bei 6,5%, wobei sich zeigte, dass weibliche Soldatinnen eher gefährdet sind (Koeszegi et al., 2014). In den Kampfeinheiten lag die Mobbingrate bei 8,1%, in den Schulen und Akademien bei 8,5% (Koeszegi et al., 2014). Die deutlich niedrigsten Zahlen zeigten sich in den Hilfstruppen, mit ausschließlich 4,5% (Koeszegi et al., 2014). Diese Ergebnisse könnten jedoch unterschätzt sind, da die betroffenen Soldaten und Soldatinnen, die ihnen widerfahrenen Vorkommnisse häufig für einen einfachen sozialen Konflikt oder eine schlechten Leistungsbeurteilung halten (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Dieses Problem ist ein universelles und kein Alleinstellungsmerkmal für das österreichische Bundesheer. Sollten sich die Opfer zu einer Anzeige entschließen, wird der Fall vor einem Komitee vorgetragen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Muss die Angelegenheit jedoch öffentlich gemacht werden, durch beispielsweise Informieren des Vorgesetzten der Person, nehmen Opfer ihre Aussage häufig zurück, um etwaigen Racheakten der Mobber oder Schuldzuweisungen an die eigene Person zu entgehen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Damit sich die betroffene Person auf diesem Weg nicht alleine fühlt und um dem Prozess einer weiteren Viktimisierung entgegenzuwirken, plant das österreichische Bundesheer die Einführung von Vertrauenspersonen, welche das Opfer zu folgenden Befragungen begleiten und in unangenehmen Situationen unterstützen sollen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Darüber hinaus soll ein System zur Überwachung geklärter Mobbingfälle eingeführt werden, um die Nachhaltigkeit der Konfliktbeilegung zu kontrollieren (Zedlacher & Koeszegi, 2018).

## **2. Hypothesen**

Die Forschungen der letzten Jahre haben bereits eine Vielzahl neuer Erkenntnisse bezüglich der Entstehungsfaktoren und Auswirkungen von Mobbing geschaffen. Aus dem

momentanen Stand der Literatur lässt sich Arbeitsbelastung als ein wesentlicher Wirkfaktor für die Entstehung von Mobbing herausheben (Einarsen et al., 1994; Hauge et al., 2007; Leymann, 1996; Salin & Hoel, 2011). Jedoch stellen auch soziale Gruppennormen und das Organisationsklima wesentliche Einflussgrößen dar (Archer, 1999; Einarsen, 1999; Salin & Hoel, 2011). Mobbing hat fundamentalen Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit, das Wohlbefinden und das Funktionsniveau der betroffenen Personen (Einarsen, 2000; Einarsen & Mikkelsen, 2003; Hogh et al., 2011; Niedl, 1996). Militärische Institutionen weisen spezielle Rahmenbedingungen und organisationseigene Gegebenheiten auf, welche einerseits wesentlich für deren Funktionalität sind, andererseits jedoch auch gewisse Risikofaktoren für die Entstehung sozialer Konflikte und eines toxischen Arbeitsumfeldes darstellen können (Archer, 1999; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Einen Extremfall derartiger sozialer Stressoren stellt Mobbing dar (Zapf et al., 1996). In dieser Studie soll der Zusammenhang zwischen Mobbing, dessen Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit, und Arbeitsbelastungen als dessen Entstehungsfaktoren in unterschiedlichen Wirkmodellen untersucht werden. Als Basis für diese Untersuchung dienen die Daten des sozialen Lagebildes 2018 des österreichischen Bundesheeres (BMLV, 2019). Zuerst wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing untersucht. Anschließend nimmt Mobbing die Rolle des Mediators auf die Korrelation zwischen Arbeitsbelastungen und psychischen als auch körperlichen Beschwerden ein. Darüber hinaus soll der Zusammenhang zwischen Mobbing und psychischen und körperlichen Beschwerden, unter Berücksichtigung des Einflusses von sozialem Klima, getestet werden. Zuletzt soll die Wirkung von Mobbing auf den Alkoholkonsum einer Person überprüft werden, unter Berücksichtigung der möglichen Vermittlung dieses Effekts über depressive Symptome, welche sich bei einer Person, als Folge von Mobbing, entwickeln können. Ziel dieser Studie ist die Schaffung neuer Erkenntnisse bezüglich der Situation im österreichischen Bundesheer, um das Wissen auf diesem Forschungsgebiet auch für das militärische Setting zu erweitern und mögliche Ansatzpunkte für potenzielle Interventionen zu identifizieren, um das Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit und die Lebensqualität der Bediensteten im österreichischen Bundesheeres weiter zu optimieren.

### ***2.1. Welcher Zusammenhang besteht zwischen Arbeitsbelastungen im österreichischen Bundesheer und Mobbing?***

Das Ziel dieser Arbeit ist die Untersuchung der Arbeitsbelastungen im österreichischen Bundesheer und deren möglicher Zusammenhang mit Mobbing. Wie bereits in der Literatur erforscht, steht Mobbing mit Arbeitsbelastungen in Zusammenhang (Salin & Hoel, 2011). In

dieser der hier vorliegenden Arbeit sollen jene bestehenden Ergebnisse repliziert werden und neue wertvolle Erkenntnisse bezüglich der Mobbingssituation im österreichischen Bundesheer geliefert werden. Da der Dienst im Bundesheer mitunter von extremen Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist, ist die Untersuchung deren Auswirkungen von höchster Wichtigkeit (Adler & Castro, 2013; Zedlacher & Koeszegi, 2018). Das Ziel ist es, somit eine Basis für mögliche Lösungen und Interventionen zu schaffen. Als theoretische Basis für diese Hypothese dient das Occupational Mental Health Model (Adler & Castro, 2013). Als Anforderungen gelten in diesem Falle Arbeitsbelastungen und als Auswirkung gilt Mobbing, im Sinne einer Reaktion auf die Umstände (Adler & Castro, 2013).

Ha1: Es besteht ein positiver korrelativer Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing im Bundesheer.

## ***2.2. Wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und körperlichen wie psychischen Auswirkungen partiell über Mobbing mediiert?***

Zudem soll das Zusammenspiel von Arbeitsbelastungen, Mobbing und Einschränkungen in der psychischen und physischen Gesundheit untersucht werden. Es soll geklärt werden, ob Mobbing eine mediiierende Funktion zwischen Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Einschränkungen spielen könnte. Eine Vielzahl von Studien wiesen bereits auf die psychischen als auch physischen negativen Auswirkungen von Arbeitsbelastungen auf das Individuum hin (Luchman & González-Morales, 2013). Wenn Betroffene nun psychische und/oder physische Einschränkungen aufweisen, ist es für eine Intervention notwendig zu explorieren, inwiefern diese Belastungen direkt durch die Arbeitsbedingungen hervorgerufen werden, oder ob sie indirekt aus Mobbing, welches aus den negativen und belastenden Arbeitsbedingungen resultiert, hervorgehen. Auch Mobbing kann gesundheitliche Probleme als Folgeerscheinung haben (Niedl, 1996; Einarsen & Mikkelsen, 2003), womit Klärungsbedarf vorliegt, wo der Ursprung für die gesundheitlichen Belastungen der Betroffenen liegt. Als theoretische Basis gilt auch hier das Occupational Mental Health Model (Adler & Castro, 2013). Als Anforderungen gelten Arbeitsbelastungen und als deren Auswirkungen körperliche bzw. psychische Probleme (Adler & Castro, 2013). Als Erweiterung des Occupational Mental Health Models wird nun jedoch ein Mediator, Mobbing, hinzugefügt.

Hb1: Der positive Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und körperlichen Problemen wird partiell über Mobbing mediiert.

Hc1: Der positive Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und psychischen Problemen wird partiell über Mobbing mediiert.



### **2.3. Moderiert das soziale Klima den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing im Bundesheer?**

Im Leymann Modell ist soziales Klima einer von vier organisatorischen Faktoren, welche Mobbing begünstigen, wie beispielsweise eine geringe Teammoral (Einarsen et al., 2011). Im Zuge dieses Modells formulierte Leymann (1996) die work environment hypothesis, welche eine übermäßig stressige und kompetitive Arbeitsumgebung, interpersonelle Konflikte und das Fehlen einer freundlichen und unterstützenden Atmosphäre für die Entstehung von Mobbing als Ursache formuliert (Agervold, 2009). Soziale Konflikte können zudem der Auslöser bzw. die Basis für organisatorische Probleme darstellen (Salin & Hoel, 2011; Zapf, 1999a). Auch Agervold (2009) fand in seiner Studie, dass eine schlechte psychosoziale Arbeitsumgebung sich auf die Entstehung von Mobbing förderlich auswirkt. Ist die Atmosphäre angespannt und sehr kompetitiv, ist die Wahrscheinlichkeit für Mobbing höher (Björkqvist et al., 1994; Vartia, 1996). Da der Teamzusammenhalt und die soziale Kohäsion für militärische Organisationen wesentlich sind, gilt es den Einfluss des sozialen Klimas auf den angenommenen Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing zu untersuchen (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Somit wird in dieser Studie angenommen, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing über ein negatives soziales Klima moderiert wird. Ist das soziale Klima negativ, verstärkt sich der positive Zusammenhang zwischen Mobbing und Arbeitsbelastungen. Ist das soziale Klima positiv und unterstützend, verringert sich dieser positive Zusammenhang. Im Sinne des Occupational Mental Health Models wirken hier Arbeitsbelastungen erneut als Anforderungen und Mobbing als Folge dieser Belastung. (Adler & Castro, 2013) Als berufliche Ressource wird in diesem Falle soziales Klima angenommen (Adler & Castro, 2013).

Hd1: Das soziale Klima wirkt als Moderator abschwächend auf den positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing.

### **2.4. Wird der Zusammenhang zwischen Mobbing und erhöhtem Alkoholkonsum über Depression mediiert?**

Mobbing am Arbeitsplatz kann gravierende psychische Folgen für die Betroffenen haben (Einarsen, 2000). Neben chronischer Erschöpfung, Schlafstörungen, Angststörungen und psychosomatischen Beschwerden, sind auch Depressionen eine mögliche Auswirkung von Mobbing auf die Gesundheit eines Menschen (Hogh et al., 2011; Hernandez, 2015). Personen, welche von einer affektiven depressiven Störung betroffen sind, rutschen auf Grund dessen nicht selten auch in eine Alkoholsucht, als Folge des Versuches der Selbstmedikation, im Sinne

der self-medication theory of drinking, um das Gefühl der Verzweiflung und der Hoffnungslosigkeit zu lindern (Richman et al., 2001). Aber auch in Studien zu den möglichen Auswirkungen von Mobbing wird erhöhter Alkoholkonsum vorgefunden (Richman et al., 2001). Für diesen Zusammenhang wird angenommen, dass die negativen Gefühle und der Stress, beides durch Mobbing hervorgerufen, durch Alkoholabusus abgeschwächt werden sollen (Richman et al., 2001). In dieser Studie soll geklärt werden, ob der Zusammenhang zwischen Mobbing und erhöhtem Alkoholkonsum über Depression mediiert wird. Es wird angenommen, dass Mobbing bei einigen Personen zu einer depressiven Stimmungslage und folglich zu erhöhtem Alkoholkonsum führt. Je stärker eine Person von Mobbing betroffen ist, desto stärker sind ihre depressiven Symptome, und desto höher ist ihr Alkoholkonsum. Hier wird Mobbing als Anforderung des Occupational Mental Health Models angenommen und Alkoholkonsum als Auswirkung, im Sinne einer Reaktion auf die Anforderungen (Adler & Castro, 2013). Zudem wird ein neuer Mediator, depressive Symptome, als Erweiterung des Modells eingefügt.

He1: Der positive Zusammenhang zwischen Mobbing und erhöhtem Alkoholkonsum wird über Depression mediiert.

### **3. Methode**

#### **3.1. Vorgehen**

In dieser Arbeit werden Daten des sozialen Lagebildes 2018, welche im Rahmen einer jährlichen Erhebung durch das österreichische Bundesheer gesammelt wurden, einer sekundären Datenanalyse unterzogen (BMLV, 2019). Das Ziel des sozialen Lagebildes ist die Darstellung der sozialen Lage innerhalb der Organisation, ebenso wie die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen (BMLV, 2019). Auf Basis der aktuellen Daten, in Relation zu denen der letzten Jahre, sollen Trendprognosen und Entwicklungsvorhersagen getätigt werden. Zudem soll durch deren Veröffentlichung Transparenz und Informationszugang für alle Angestellten garantiert werden (BMLV, 2019). Die Weiterentwicklung der Organisation kann auf Basis des sozialen Lageplans, welcher ebenso der Qualitätskontrolle der Organisationskultur dient, geplant und kontrolliert werden. Sechs große Bereiche wurden in der Umfrage 2018 erhoben: Führung, Mitarbeitende, Image des Arbeitgebers, Ausbildung, Inneren Ordnung, Familie und Freizeit. Die Psychologinnen und Psychologen des Bundesheeres versendeten per Post einen Fragebogen an eine repräsentative Stichprobe aus der Grundgesamtheit aller Angestellten, wobei die Anonymität der Befragten sichergestellt wurde.

Die Erhebung lief in den Monaten Februar, April, Mai, Juli, August, September, Oktober und Dezember (BMLV, 2019).

### 3.2. Erhebungsinstrumente

Zur Klärung der Hypothesen wurden ausgewählte Skalen des sozialen Lagebildes 2018 zur statistischen Analyse herangezogen (BMLV, 2019). Zur Operationalisierung der Arbeitsbelastung wurde der *Effort-Reward-Imbalance-Short* Fragebogen (ERI-S) herangezogen, ebenso wie die intern formulierten offenen Fragen nach den Arbeitstagen pro Woche und nach den Arbeitsstunden pro Tag (Rösler et al., 2008; Siegrist, Li, & Montano, 2014). Das aktuelle Befinden einer Person unterteilt sich in physische und psychische Beschwerden. Physische Beschwerden wurden mit dem *Gießener Beschwerdefragebogen 8* (GBB8) (Hampel et al., 2019; Kliem et al., 2017) und psychische Beschwerden mit den Skalen *Depression* und *Angststörung* des *Patient Health Questionnaire 4* (PHQ-4) erhoben (Kroenke, Spitzer, Williams, & Löwe, 2009, Löwe et al., 2010). Das soziale Klima im österreichischen Bundesheer wurde mittels der Skala Netzwerkcapital des Fragebogens *Bielefelder Sozialkapital Index* (BISI) operationalisiert (Badura, 2017), so wie Mobbing durch den *Mobbingintensität der Kollegen*-Fragebogen (MOB-K) (Pfaff, Bentz, & Brähler, 2014). Alkoholkonsum einer Person wurde mit Hilfe des *Alcohol Use Disorder Identification Test-Consumption* Fragebogen (AUDIT-C) erfasst (Bush, Kivlahan, McDonell, Fihn, & Bradley, 1998).

#### 3.2.1. *Effort-Reward Imbalance-Short (ERI-S)*

Das Effort-Reward-Imbalance Model fokussiert sich auf die Reziprozitätsnorm, nach welcher gegebene Energie und Leistung am Arbeitsplatz durch angemessene Belohnungen und Anerkennungen von Seite des Arbeitgebers ausgeglichen werden soll (Rösler et al., 2008). Wenn nun der investierte Aufwand auf Seite der Arbeitnehmer größer ist als die erhaltenen Würdigungen, stellt dies einen Stressfaktor dar, welcher sich negativ auf das Befinden der Arbeitnehmer auswirkt (Rösler et al., 2008). Um diese Stressfaktoren zu erheben, wird das ERI Modell durch einen standardisierten Fragebogen operationalisiert, welcher auf die arbeitsbezogenen Erfahrungen und Wahrnehmungen der Arbeitnehmer abzielt (Rösler et al., 2008; Siegrist et al., 2014). Dieser ERI-Fragebogen setzt sich aus drei Skalen zusammen: der berufliche Aufwand, der mit der Anstellung einhergeht (Effort), die Belohnungen (Reward) und überdurchschnittliches berufliches Engagement (Overcommitment) (Siegrist et al., 2014). Für das soziale Lagebild 2018 wurde ausschließlich die Kurzsкала jenes Fragebogens verwendet, welche 16 Items umfasst (Siegrist et al., 2014). Die Items werden über eine 4 Stufige Likertskala (1 – *stimme gar nicht zu*, 2 – *stimme nicht zu*, 3 – *stimme zu*, 4 – *stimme voll zu*)

eingeschätzt (Siegrist et al., 2014). Für die Auswertung wird die Summe der Angaben auf der 4-stufigen Likertskala über alle Items der jeweiligen Skala gebildet (Siegrist et al., 2014). Die gesamte ERI Kurzsкала wurde im Rahmen des sozialen Lagebildes 2018 den Befragten vorgelegt (Siegrist et al., 2014).

**Aufwand (Effort):** Unter Aufwand versteht man die notwendigen Reaktionen auf die Bedingungen und Belastungen des Arbeitsplatzes, welche mit drei Items erhoben werden (Siegrist et al., 2014). Diese zielen auf die subjektive Wahrnehmung des eigenen Arbeitsaufwands ab (Siegrist et al., 2014). In dieser Skala können maximal 12 Punkte erreicht werden (Siegrist et al., 2014). Je höher der Score einer Person, desto stärker wird die Arbeitsbelastung eingeschätzt (Siegrist et al., 2014). Ein Item dieser Skala ist: „Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen oder gestört.“ (Siegrist et al., 2014).

**Belohnung (Reward):** Die Belohnungsskala besteht im ERI-S aus sieben Items, welche sich in drei Teilbereiche gliedern: Wertschätzung (ein Beispielitem ist: „Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene.“), berufliche Aufstiegsmöglichkeiten („Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.“) und Jobsicherheit („Ich erfahre- oder erwarte- eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation“) (Siegrist et al., 2014). Insgesamt kann ein Maximum von 28 Punkte erreicht werden (Siegrist et al., 2014). Je höher der Score einer Person, desto eher bekommt die Person Anerkennung und Wertschätzung für ihre Mühen (Siegrist et al., 2014). Mit anderen Worten, je höher der Score, desto geringer wird die Arbeitsbelastung eingeschätzt (Siegrist et al., 2014).

**Überdurchschnittliches berufliches Engagement (Overcommitment):** Overcommitment beschreibt permanente übermäßige berufliche Anstrengungen, gekoppelt mit dem ständigen Bedürfnis nach Anerkennung (Siegrist et al., 2014). Dieses Konstrukt wird im ERI-S mit sechs Items erfasst, womit ein maximaler Summenscore von 24 erreicht werden kann (Siegrist et al., 2014). Ein höherer Score spricht für eine höher eingeschätztes Engagement, was wiederum nach Siegrist und Kollegen (2014) als Arbeitsbelastung gilt. Ein Beispielitem für diese Skala lautet: „Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf herum.“ (Siegrist et al., 2014).

### ***3.2.2. Netzwerkkapital des Bielefelder Sozialkapital Index***

Der Bielefelder Sozialkapital Index fokussiert sich auf die systematischen Bedingungen funktionierender Kooperationen, geteilter Werte, vertraulicher Beziehungen, gemeinsamer Ziele und Überzeugungen (Badura, 2017). Mit Sozialkapital per se wird die Verifizierung von

Eigenschaften sozialer Systeme bezeichnet, welche indikativ für sowohl das Leistungspotential als auch den Gesundheitszustand von Personen sind (Badura, 2017). Diese Eigenschaften einer Organisation werden in dem „Bielefelder Sozialkapital Index“-Fragebogen (BISI) durch drei Skalen abgefragt (Badura, 2017). Das Wertekapital, das Netzwerkkapital und das Führungskapital (Badura, 2017). Alle Skalen geben als Antwortformat eine vierstufige Likertskala vor (0 – *trifft überhaupt nicht zu*, 1 – *trifft eher nicht zu*, 2 – *trifft eher zu*, 3 – *trifft voll und ganz zu*). Führungskapital und Wertekapital sind für diese Studie irrelevant und werden daher nicht näher beschrieben (Badura, 2017).

Netzwerkkapital beschreibt soziale Netzwerke, welche einerseits von der Organisation vorgegeben sind oder informell selbst aufgebaut werden (Badura, 2017). Vertrauen unter Kollegen fördert das Commitment für kollektive Aufgaben und Ziele (Badura, 2017). Zudem haben soziale Netzwerke einen positiven Effekt auf die Gesundheit, erhöhen die Lernbereitschaft und wirken energetisierend auf die Personen innerhalb des Netzwerkes (Badura, 2017). Die Güte der sozialen Vernetzungen unter Kollegen wird mittels 10 Items erfasst (Badura, 2017). Zur Auswertung wird die Summe der Angaben einer Person über alle Items gebildet, welche maximal einen Wert von 30 erreichen kann (Badura, 2017). Je höher der Score, desto besser wird das soziale Klima bewertet, je geringer das Endergebnis, desto schlechter wird das soziale Klima eingeschätzt (Badura, 2017). Beispielhaft für diese Skala ist das Item: „In meinem Organisationselement sind die Kameraden/Kollegen in hohem Maße bereit, sich füreinander einzusetzen.“ (Badura, 2017).

### **3.2.3. Skala Mobbingintensität der Kollegen (MOB-K)**

Der MOB-K erfasst mit vier Items das subjektiv empfundene Mobbing, welches durch Kollegen und Kolleginnen verübt wird (Pfaff et al., 2014). Der Schwerpunkt dieser Skala liegt auf nur einer von vielen Formen von Mobbing, nämlich der sozialen Isolation (Pfaff et al., 2014). Zudem fokussiert sich dieses Erhebungsinstrument ausschließlich auf die Intensität des Mobbings (Pfaff et al., 2014). Andere Parameter, wie Systematik, Auftretenshäufigkeit und Dauer werden in diesem Falle nicht berücksichtigt (Pfaff et al., 2014). Zur Beantwortung wird eine vierstufige Likertskala (1 – *stimme überhaupt nicht zu*, 2 – *stimme eher nicht zu*, 3 – *stimme eher zu*, 4 – *stimme voll und ganz zu*) herangezogen (Pfaff et al., 2014). Die Auswertung erfolgt mittels der Summenbildung über die vier Items (Pfaff et al., 2014). Es kann maximal ein Score von 16 erreicht werden (Pfaff et al., 2014). Je höher der Wert einer Person ausfällt, desto stärker fühlt sie sich, in ihrer derzeitigen Situation, gemobbt (Pfaff et al., 2014). Ein Beispielitem dieses Fragebogens ist: „Ich werde von anderen wie Luft behandelt.“ (Pfaff et al., 2014).

### **3.2.4. Gießener Beschwerdefragebogen 8 (GBB8)**

Der Gießener Beschwerdefragebogen dient der Erfassung der subjektiven Empfindung körperlicher Probleme (Hampel et al., 2019). Der Fragebogen gliedert sich in vier Skalen: Erschöpfung, Magenbeschwerden, Gliederschmerzen und Herzbeschwerden (Hampel et al., 2019; Kliem et al., 2017). Jede Skala setzt sich aus jeweils zwei Items zusammen (Kliem et al., 2017). Zur Selbstangabe wird eine fünfstufige Likertskala zur Verfügung gestellt (0 – *nicht*, 1 – *kaum*, 2 – *einigermaßen*, 3 – *erheblich*, 4 – *stark*) (Kliem et al., 2017). Zur Bestimmung des Beschwerdedrucks der Person wird der Wert der Items über alle Skalen aufsummiert (Hampel et al., 2019). Maximal kann ein Wert von 32 erreicht werden (Hampel et al., 2019). Je höher der Score, desto stärker werden die körperlichen Beschwerden eingeschätzt (Kliem et al., 2017). Ein Item dieses Fragebogens ist: „Bitte geben Sie an, ob Sie unter folgenden Beschwerden leiden: Rasche Erschöpfbarkeit“ (Hampel et al., 2019; Kliem et al., 2017).

### **3.2.5. Patient Health Questionnaire 4 (PHQ-4)**

Der Patient Health Questionnaire-4 ist ein kurzer Screening-Fragebogen von insgesamt vier Items, welcher auf depressive- und angststörungsspezifische Symptomatik ausgerichtet ist (Kroenke et al., 2009; Löwe et al., 2010). Er setzt sich aus einer Skala zur Erfassung depressiver (PHQ-2) und einer weiteren Skala zur Erhebung angststörungsspezifischer Symptome GAD-2) zusammen (Kroenke et al., 2009; Löwe et al., 2010). Beide Skalen umfassen jeweils zwei Items (Löwe et al., 2010). Beantwortet werden die Items über eine vierstufige Likertskala (0 – *überhaupt nicht*, 1 – *an einzelnen Tagen*, 2 – *an mehr als der Hälfte der Tage*, 3 – *beinahe jeden Tag*). Für die Auswertung wird der Gesamtsummenwert über alle vier Items herangezogen, der Maximalscore beträgt 12 (Kroenke et al., 2009; Löwe et al., 2010). Je höher der Score einer Person ausfällt, desto stärker schätzt diese Person ihre psychische Gesundheit als beeinträchtigt ein (Löwe et al., 2010). Ein Beispiel für die Depressivitätsskala lautet: „Wie oft fühlten Sie sich im Verlauf der letzten zwei Wochen durch die folgenden Beschwerden beeinträchtigt: Niedergeschlagenheit, Schwermut oder Hoffnungslosigkeit.“ (Löwe et al., 2010). Für die Skala, welche Angststörung erhebt, ist ein Item: „Wie oft fühlten Sie sich im Verlauf der letzten zwei Wochen durch die folgenden Beschwerden beeinträchtigt: Nervosität, Ängstlichkeit oder Anspannung.“ (Löwe et al., 2010).

### **3.2.6. Alcohol Use Disorder Identification Test-Consumption-Fragebogen (AUDIT-C)**

Mittels des Alcohol Use Disorder Identification Test- Consumption- Fragebogens kann riskanter Alkoholkonsum mit drei Items identifiziert werden (Bush et al., 1998). Zur

Auswertung wird der Summenscore über alle Items gebildet, welcher maximal 12 Punkte erreichen kann (Bush et al., 1998). Mit einem steigenden Score nähert sich das Trinkverhalten zunehmend dem problematischen Konsum (Bush et al., 1998). Zur Selbstbeantwortung wird eine fünfstufige Likertskala zur Verfügung gestellt, welche für jedes Item eine individuelle Antwortvorgabe aufweist (Bush et al., 1998). Ein Beispielim lautet „Wie oft trinken Sie Alkohol?“ (0 – nie, 1 – etwa 1 Mal pro Monat, 2 – 2-4 Mal pro Monat, 3 – 2-3 Mal pro Woche, 4 – 4 Mal pro Woche oder häufiger) (Bush et al., 1998).

### 3.3. Stichprobe

Die für diese Studie verwendeten Daten entstammen der Erhebung des sozialen Lagebildes 2018 durch das österreichische Bundesheer (BMLV, 2019). Insgesamt hat die Stichprobe eine Größe von N=1306, wovon 372 Zivilbedienstete (28.5%) und 882 Berufssoldaten (67.5%) sind. 52 Personen (4%) machten keine Angabe bezüglich ihres Personalstatus. 82.2% der Gesamtstichprobe sind männlich, 15.4% weiblich. Von den 882 Berufssoldaten waren 218 Chargen (16.7%), 496 Unteroffiziere (38%) und 168 Offiziere (12.9%). Hier waren 87.8% männlich, 10.7% weiblich und 0.7% äußerten sich nicht zu ihrem Geschlecht. 19.4% der Berufssoldaten waren unter 24 Jahre alt, 14.5% waren 24-30 Jahre alt. Soldaten zwischen 31-41 Jahren und zwischen 42-50 Jahren nahmen jeweils 17.7% ein, 30.3% waren über 50 Jahre alt.

Tabelle 1.

*Soziodemografische Daten der Berufssoldaten (Chargen, Unteroffizieren und Offizieren)*

| Variable          | Chargen <sup>a</sup> (%) | Unteroffiziere <sup>b</sup> (%) | Offiziere <sup>c</sup> (%) |
|-------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| <b>Geschlecht</b> |                          |                                 |                            |
| Männlich          | 82.6                     | 89.3                            | 89.9                       |
| Weiblich          | 14.7                     | 9.5                             | 8.9                        |
| Keine Angabe      | 0.9                      | 0.8                             | 0.0                        |
| <b>Alter</b>      |                          |                                 |                            |
| Unter 24          | 68.3                     | 3.8                             | 1.8                        |
| 24-30             | 26.6                     | 11.9                            | 6.5                        |
| 31-41             | 3.7                      | 21.8                            | 23.8                       |
| 42-50             | 0.5                      | 21.8                            | 28.0                       |
| Über 50           | 0.9                      | 40.1                            | 39.3                       |
| <b>Bildung</b>    |                          |                                 |                            |
| Pflichtschule     | 8.3                      | 6.5                             | 3.0                        |

|                             |      |      |      |
|-----------------------------|------|------|------|
| Lehre, Fach-, Handelsschule | 45.9 | 75.2 | 13.7 |
| Matura                      | 40.4 | 14.7 | 19.0 |
| Fachhochschule/ Universität | 3.2  | 1.0  | 61.3 |

Anmerkung. <sup>a</sup> n = 218. <sup>b</sup> n = 496. <sup>c</sup> n = 168.

Da sich der Schwerpunkt dieser Studie auf Soldaten, deren Umfeld und deren Arbeitskontext bezieht, wurden in dieser Studie ausschließlich Daten von Berufssoldaten ausgewertet. Daten von Zivilbediensteten wurden von der Analyse ausgeschlossen.

## 4. Ergebnisse

### 4.1. Deskriptive Statistik

In Tabelle 2 finden sich Mittelwerte und Standardabweichungen der relevanten Variablen der angenommenen Modelle.

Tabelle 2.

*Mittelwerte und Standardabweichungen der relevanten Skalen*

| Variable   | Berufssoldaten <sup>a</sup> |      |
|--|-----------------------------|------|
|  | M                           | SD   |
| Index Effort-Skala (ERI-S)                                 | 8.19                        | 1.96 |
| Index Reward-Skala (ERI-S)                                 | 18.46                       | 3.70 |
| Index Overcommitment-Skala (ERI-S)                         | 13.23                       | 3.76 |
| Index Bielefelder Sozialkapitalindex (BISI)                | 19.4                        | 5.86 |
| Index Mobbing (MOB-K)                                      | 5.87                        | 2.13 |
| Index körperliche Beschwerden (GBB8)                       | 2.66                        | 2.36 |
| Index psychische Beschwerden (PHQ-4)                       | 1.50                        | 2.04 |
| Index Depressivität (PHQ2)                                 | 0.98                        | 1.24 |
| Index Alkoholkonsum (AUDIT-C)                              | 3.51                        | 2.07 |
| An wie vielen Tagen haben Sie gearbeitet?                  | 4.98                        | 0.55 |
| Wie viele Stunden haben Sie im Schnitt pro Tag gearbeitet? | 9.04                        | 1.89 |

Anmerkung. ERI-S = Effort-Reward Short Fragebogen; BISI = Bielefelder Sozialkapital Index; MOB-K = Skala Mobbingintensität der Kollegen; GBB8 = Gießener Beschwerdefragebogen 8; PHQ-4 = Patient Health Questionnaire 4; PHQ2 = Patient Health Questionnaire 2; AUDIT-C = Alcohol Use Disorder Identification Test-Consumption- Fragebogen;

<sup>a</sup> n = 882



Die Korrelationen zwischen den einzelnen Skalen, welche für die Analyse herangezogen wurden, und die Angabe zum Cronbach's  $\alpha$ , als Maß für die Reliabilität, finden sich in Tabelle 3.

Tabelle 3.  
Korrelationen zwischen Skalen und Cronbach's  $\alpha$

| Variable                   | 1       | 2       | 3       | 4       | 5      | 6      | 7     | 8     | 9     | 10 |
|----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|-------|-------|-------|----|
| 1. Arbeitsaufwand (.76)    |         |         |         |         |        |        |       |       |       |    |
| 2. Anerkennung             | -.33*** | (.78)   |         |         |        |        |       |       |       |    |
| 3. berufliches Engagement  | .56***  | -.39*** | (.83)   |         |        |        |       |       |       |    |
| 4. Netzwerkapita           | -.14*** | .43***  | -.24*** | (.94)   |        |        |       |       |       |    |
| 1                          |         |         |         |         |        |        |       |       |       |    |
| 5. Körperliche Beschwerden | .34***  | -.37*** | .51***  | -.3***  | (.88)  |        |       |       |       |    |
| 6. Psychische Beschwerden  | .24***  | -.4***  | .47***  | -.36*** | .65*** | (.82)  |       |       |       |    |
| 7. Mobbing                 | .11***  | -.34*** | .28***  | -.54*** | .37*** | .49*** | (.84) |       |       |    |
| 8. Alkoholkonsum           | -.01    | -.00    | -.02    | .06     | .06    | .08    | .04   | (.66) |       |    |
| 9. Arbeitstage             | .08*    | -.11**  | .11**   | -.07    | .06    | .08*   | .08*  | -.01  | -     |    |
| 10. Arbeitsstunden         | .15**   | -.03    | .1**    | .02     | .06    | .07    | -.01  | .06   | .13** | -  |

Anmerkung. \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001

Alle Korrelationen waren signifikant und in die erwartete Richtung, mit Ausnahme von der Skala Alkoholkonsum, welche mit keiner anderen Variable einen signifikanten Zusammenhang aufwies. Auch die Cronbach's  $\alpha$  der Skalen, mit Ausnahme von Alkoholkonsum, wiesen alle Werte über  $\alpha = .7$  auf, was für zufriedenstellende innere Konsistenz spricht.

## 4.2. Statistische Modelle

### 4.2.1. Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing

Um den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing am Arbeitsplatz bei Soldaten des österreichischen Bundesheeres zu untersuchen wurden mehrere lineare Regressionsanalysen durchgeführt. Für ein möglichst differenziertes Bild des Zusammenhanges wurden die einzelnen Variablen, welche Arbeitsbelastungen

operationalisieren, einzeln zur Analyse herangezogen. So wurde zuerst der Filter *Berufssoldaten* über den Gesamtdatensatz gelegt. Als nächstes wurde die Skala des MOB-K als abhängige Variable ausgewählt und die einzelnen Komponenten von Arbeitsbelastung der Reihe nach als unabhängige Variablen eingefügt. Die Analyse wurde mit IBM SPSS Statistics 25 durchgeführt. Die Ergebnisse der linearen Regressionsanalysen für die gesamte Gruppe der Berufssoldaten werden in Tabelle 4 dargestellt.

Tabelle 4.  
*Lineare Regression von Arbeitsbelastung auf Mobbing*

| Variable: Arbeitsbelastung | Mobbing |                |
|----------------------------|---------|----------------|
|                            | B       | 95% KI         |
| Aufwand                    | .12***  | [0.05; 0.19]   |
| Anerkennung                | -.20*** | [-0.23; -0.16] |
| Berufliches Engagement     | .16***  | [0.12; 0.19]   |
| Arbeitstage                | .33*    | [0.06; 0.6]    |
| Arbeitsstunden             | -.01    | [-0.08; 0.07]  |

Anmerkung. n = 882. KI = Konfidenzintervall.

\*p < .05. \*\*p < .01. \*\*\*p < .001

Wie man aus den Daten erkennen kann waren alle Regressionskoeffizienten *b* signifikant, mit Ausnahme von Arbeitsstunden. Für Aufwand, Anerkennung und berufliches Engagement war der Regressionskoeffizient *b* jeweils signifikant und in die erwartete Richtung. Je mehr Aufwand eine Person in die Arbeit investierte und je weniger Anerkennung sie dafür bekam, desto höher war der Mobbingwert. Je mehr eine Person für ihre Arbeit wertgeschätzt wurde, desto weniger Mobbing war zu verzeichnen. Mit steigendem beruflichem Engagement einer Person fiel auch der Wert der Selbsteinschätzung von Mobbing höher aus. Der deutlich größte Regressionskoeffizient war bei Arbeitstagen zu verzeichnen. Hier war der Zusammenhang zwischen der Höhe der Arbeitstage, welche pro Woche gearbeitet wurden, und dem Mobbingwert einer Person am stärksten, dafür erreichte dieser Wert den niedrigsten *p*-Wert aller signifikanten Werte. Der Zusammenhang zwischen Mobbing und Arbeitsstunden erreichte nicht Signifikanzniveau, zudem war der Regressionskoeffizient *b* nahe 0, was auf einen so gut wie nicht vorhandenen Zusammenhang schließen lässt.

#### ***4.2.2. Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und körperlichen Beschwerden mediiert über Mobbing***

Im nächsten Schritt wurde der mediiierende Effekt von Mobbing auf die Beziehung zwischen Arbeitsbelastungen und körperlichen Beschwerden untersucht. Auch hier wurden, für

eine differenzierte Aussage, die Variablen für Arbeitsbelastung einzeln analysiert. Für die Mediationsanalyse wurde PROCESS SPSS verwendet. Eingestellt wurde das Model 4, welches eine einfache Mediation annimmt, Bootstrapping wurde auf 10.000 gestellt. Ein Ergebnis gilt als signifikant, wenn es einen Wert von  $p < .05$  erreicht.

Als erste Variable für Arbeitsbelastung wurde Arbeitsaufwand (Effort) als Prädiktor in das Modell eingefügt. Mobbing wurde als Mediator angenommen und körperliche Beschwerden als unabhängige Variable. Der totale Effekt von Arbeitsaufwand auf körperliche Beschwerden war signifikant,  $b = 0.41$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.34, 0.12], ebenso wie der direkte Effekt, nachdem der Mediator Mobbing in das Modell mitaufgenommen wurde,  $b = 0.37$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.29, 0.45]. Auch der Zusammenhang zwischen dem Prädiktor Arbeitsaufwand und dem Mediator Mobbing war signifikant,  $b = 0.12$ ,  $p = .006$ , 95% KI [0.03, 0.20], ebenso die Regression vom Mediator zum Outcome,  $b = 0.39$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.29, 0.49]. Der indirekte Effekt von Arbeitsaufwand auf körperlichen Beschwerden, mediiert über Mobbing, war ebenfalls signifikant mit  $b = 0.05$ , 95% KI [0.01, 0.08]. Diese Ergebnisse sprechen für eine signifikante Mediation von Mobbing auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsaufwand und körperlichen Beschwerden, da jedoch der direkte Effekt signifikant blieb, nachdem man den Mediator in das Modell aufgenommen hatte, spricht man hier von einer partiellen Mediation.

Nun wurde der Prädiktor auf Belohnung (Reward) geändert, Mobbing als Mediator und körperliche Beschwerden als Outcome wurden beibehalten. Der totale Effekt von Belohnung auf körperliche Beschwerden war signifikant,  $b = -0.24$ ,  $p < .001$ , 95% KI [-0.28, -0.2], ebenso der direkte Effekt zwischen diesen beiden Variablen,  $b = -0.18$ ,  $p < .001$ , 95% KI [-0.23, -0.13]. Der Zusammenhang zwischen Prädiktor und Mediator erreichte ebenfalls Signifikanz,  $b = -0.19$ ,  $p < .001$ , 95% KI [-0.24, -0.15], sowie die Regression zwischen Mediator und Outcome,  $b = 0.31$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.20, 0.42]. Der indirekte Effekt von Belohnung auf körperliche Beschwerden, mediiert über Mobbing, erreichte ebenso das Signifikanzniveau,  $b = -0.06$ , 95% KI [-0.09; -0.04], was für eine partielle Mediation über Mobbing spricht.

Im nächsten Schritt wurde übermäßiges berufliches Engagement (Overcommitment) als Prädiktor angenommen, alle anderen Variablen wurden beibehalten. Der totale Effekt von übermäßigem beruflichem Engagement auf körperliche Beschwerden erreichte Signifikanz,  $b = 0.32$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.28, 0.36], ebenso der direkte Effekt,  $b = 0.27$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.23, 0.32]. Der Zusammenhang zwischen Prädiktor und dem Mediator Mobbing war signifikant,  $b = 0.17$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.13, 0.21], ebenso die Regression von Mobbing auf körperliche Beschwerden,  $b = 0.29$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.19, 0.39]. Der indirekte Effekt erreichte

Signifikanz,  $b = 0.48$ , 95% KI [0.03, 0.07]. Da der direkte Effekt ebenfalls Signifikanz erreichte, liegt hier eine partielle Mediation vor.

Nun wurden Arbeitstage, welche eine Person in der Woche arbeitet, als Prädiktor angenommen. Der totale Effekt,  $b = 0.27$ ,  $p = .08$ , 95% KI [-0.03, 0.57], und der direkte Effekt,  $b = 0.13$ ;  $p = .37$ , 95% KI [-0.16, 0.42], erreichten nicht das Signifikanzniveau von  $p < .05$ . Der Zusammenhang zwischen dem Prädiktor Arbeitstagen und Mobbing war signifikant,  $b = 0.33$ ,  $p = .008$ , 95% KI [0.09; 0.58], sowie die Korrelation zwischen Mobbing und körperlichen Beschwerden,  $b = 0.41$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.30, 0.51]. Der indirekte Effekt über den Mediator Mobbing fiel jedoch signifikant aus,  $b = 0.14$ , 95% KI [0.04, 0.24]. Diese Ergebnisse zeigen eine totale Mediation von Arbeitstagen auf körperliche Beschwerden über Mobbing.

Als Letztes wurden Arbeitsstunden, welche eine Person am Tag in der Arbeit verbringt, als Prädiktor gewählt. Der totale Effekt war hier nicht signifikant,  $b = 0.07$ ,  $p = 0.2$ , 95% KI [-0.04, 0.17], was jedoch keine Voraussetzung für eine Mediation darstellt. Auch ohne einen signifikanten Zusammenhang zwischen der abhängigen und der unabhängigen Variable kann eine Mediation durchgeführt werden (Field, 2013). Jedoch zeigten auch der direkte,  $b = 0.07$ ;  $p = .17$ , 95% KI [-0.03, 0.17], und der indirekte Effekt,  $b = -0.00$ ; 95% KI [-0.04, 0.04], keine Signifikanz. Auch der Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Mobbing fiel nicht signifikant aus,  $b = -0.00$ ;  $p = 0.97$ , 95% KI [-0.09, 0.09]. Der Zusammenhang zwischen körperlichen Beschwerden und Mobbing erreichte jedoch Signifikanzniveau,  $b = 0.41$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.31, 0.52]. Da der Zusammenhang zwischen Prädiktor und Mobbing jedoch eine Voraussetzung für die Durchführung einer Mediationsanalyse ist, konnte somit für Arbeitsstunden keine Mediation gerechnet werden.

#### ***4.2.3. Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und psychischen Beschwerden mediiert über Mobbing***

Nun wurden psychische Beschwerden als neue abhängige Variable festgelegt. Jede Variable von Arbeitsbelastung wurde einzeln analysiert und als Prädiktor eingefügt, Mobbing als Mediator wurde beibehalten. Alle weiteren Einstellungen blieben ebenso ident mit den vorhergegangenen Analysen. Die Ergebnisse wurden abermals mit einem Signifikanzniveau von  $p < .05$  abgeglichen.

Die erste Variable, welche als Prädiktor in das Modell eingefügt wurde war wie zuvor Arbeitsaufwand (Effort). Der totale Effekt,  $b = 0.25$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.17, 0.33], der direkte Effekt,  $b = 0.19$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.12, 0.26], und der indirekte Effekt,  $b = 0.06$ , 95% KI

[0.02, 0.10], waren jeweils signifikant. Der Zusammenhang zwischen Prädiktor und Mediator,  $b = 0.12$ ,  $p = .005$ , 95% KI [0.04, 0.20], sowie die Beziehung zwischen Mediator und Outcome,  $b = 0.46$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.37, 0.56], erreichten Signifikanz. Diese Ergebnisse zeigen eine partielle Mediation von Arbeitsaufwand über Mobbing zu psychischen Beschwerden.

Im nächsten Schritt wurde Belohnung (Reward) als Prädiktor angenommen. Auch hier erreichte der totale Effekt,  $b = -0.22$ ,  $p < .001$ , 95% KI [-0.27, -0.18], der direkte Effekt,  $b = -0.15$ ,  $p < .001$ , 95% KI [-0.19, -0.11], und der indirekte Effekt,  $b = -0.04$ , 95% KI [-0.11, -0.05], Signifikanz. Auch der Zusammenhang zwischen Prädiktor und Mediator,  $b = -0.2$ ,  $p < .001$ , 95% KI [-0.24, -0.15], sowie zwischen Mediator und Outcome,  $b = 0.38$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.29, 0.48], fielen signifikant aus. Diese Ergebnisse deuten auf eine partielle Mediation hin.

Nun wurde übermäßiges berufliches Engagement (Overcommitment) als Prädiktor angenommen. Der totale Effekt fiel signifikant aus,  $b = 0.25$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.21, 0.29], ebenso der direkte Effekt,  $b = 0.19$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.15, 0.23], und der indirekte Effekt,  $b = 0.06$ , 95% KI [0.04, 0.09]. Der Zusammenhang zwischen Prädiktor und Mediator erreichte Signifikanzniveau mit  $b = 0.16$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.12, 0.20], genauso wie der Zusammenhang zwischen Mediator und Outcome,  $b = 0.4$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.31, 0.49]. Laut den Ergebnissen handelt es sich hier um eine partielle Mediation.

Nun wurden Arbeitstage, welche eine Person pro Woche arbeitet, als Prädiktor eingesetzt. Hier fand sich ein signifikanter totaler Effekt,  $b = 0.31$ ,  $p = .006$ , 95% KI [0.09, 0.52], jedoch erreichte der direkte Effekt nicht mehr das Signifikanzniveau von  $p < .05$ ,  $b = 0.15$ ,  $p = .14$ , 95% KI [-0.05, 0.35]. Der Zusammenhang von Arbeitstagen und Mobbing fiel ebenfalls signifikant aus,  $b = 0.33$ ,  $p = .009$ , 95% KI [0.08, 0.57], sowie der Zusammenhang zwischen Mobbing und psychischen Beschwerden,  $b = 0.47$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.37, 0.57]. Da der indirekte Effekt signifikant ausfiel,  $b = 0.15$ , 95% KI [0.04, 0.28], liegt hier folglich eine totale Mediation vor.

Der letzte Prädiktor war Arbeitsstunden, welche eine Person pro Tag in der Arbeit verbringt. Der totale Effekt,  $b = 0.07$ ,  $p = .15$ , 95% KI [-0.02, 0.16], der direkte Effekt,  $b = 0.07$ ,  $p = .09$ , 95% KI [-0.01, 0.15], und der indirekte Effekt,  $b = -0.00$ , 95% KI [-0.05, 0.04], waren jeweils nicht signifikant. Zudem war auch kein signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Mobbing zu finden,  $b = -0.01$ ,  $p = .87$ , 95% KI [-0.10, 0.08], was jedoch eine Voraussetzung für das Modell der Mediation darstellt. Zwar gab es einen signifikanten Zusammenhang zwischen Mobbing und psychischen Beschwerden,  $b = 0.47$ ,  $p < .001$ , 95% KI

[0.37, 0.57], da jedoch die Voraussetzungen nicht erfüllt wurden, konnte kein mediierender Effekt von Arbeitsstunden auf psychische Beschwerden über Mobbing gefunden werden.

#### 4.2.4. *Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing, moderiert über soziales Klima*

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde wiederum PROCESS SPSS angewandt, wobei diesmal Model 1, für eine einfache Moderation, eingestellt wurde. Bootstrapping wurde auf 10.000 eingestellt. Soziales Klima, operationalisiert über die Skala Netzwerkkapital des Bielefelder Sozialkapital Index (BISI), stellte den Moderator dar. Als unabhängige Variable wurde Arbeitsbelastung angenommen, als abhängige Variable Mobbing. Für detailliertere Erkenntnisse wurde für jede Variable, welche Arbeitsbelastung operationalisiert, eine einzelne Analyse durchgeführt. In den Tabellen 5 – 9 werden die Ergebnisse der Moderationsanalysen dargestellt.

Tabelle 5.

Lineares Modell mit Arbeitsaufwand (Effort) als Prädiktor von Mobbing

|   | B                       | SE B | t      | p       |
|---|-------------------------|------|--------|---------|
| Konstante                                       | 5.90<br>[5.74; 5.99]    | 0.06 | 92.20  | p< .001 |
| Arbeitsaufwand                                  | 0.05<br>[-0.02; 0.12]   | 0.03 | 1.41   | p= .16  |
| Soziales Klima                                  | -0.20<br>[-0.22; -0.17] | 0.01 | -14.09 | p< .001 |
| Interaktion<br>Arbeitsaufwand soziales<br>Klima | -0.01<br>[-0.02; 0.01]  | 0.01 | -1.02  | p= .31  |

Anmerkung: n = 882. R<sup>2</sup>= .31

Die Moderation von sozialem Klima auf den Zusammenhang von Arbeitsaufwand auf Mobbing fiel nicht signifikant aus. Der Interaktionskoeffizient ging jedoch in die erwartete Richtung, da dieser indiziert, dass ein höherer Score des Netzwerkkapitals (soziales Klima) den Zusammenhang zwischen Arbeitsaufwand und Mobbing abschwächt. Der Koeffizient weist jedoch eine Steigung nahe null auf, zudem ist die Interaktion nicht signifikant. Diese Ergebnisse sind in Abbildung 1 veranschaulicht. Da dies Analyse jedoch nicht signifikant ausfiel sprechen die Ergebnisse für eine Ablehnung der 3. Hypothese (Hd1).

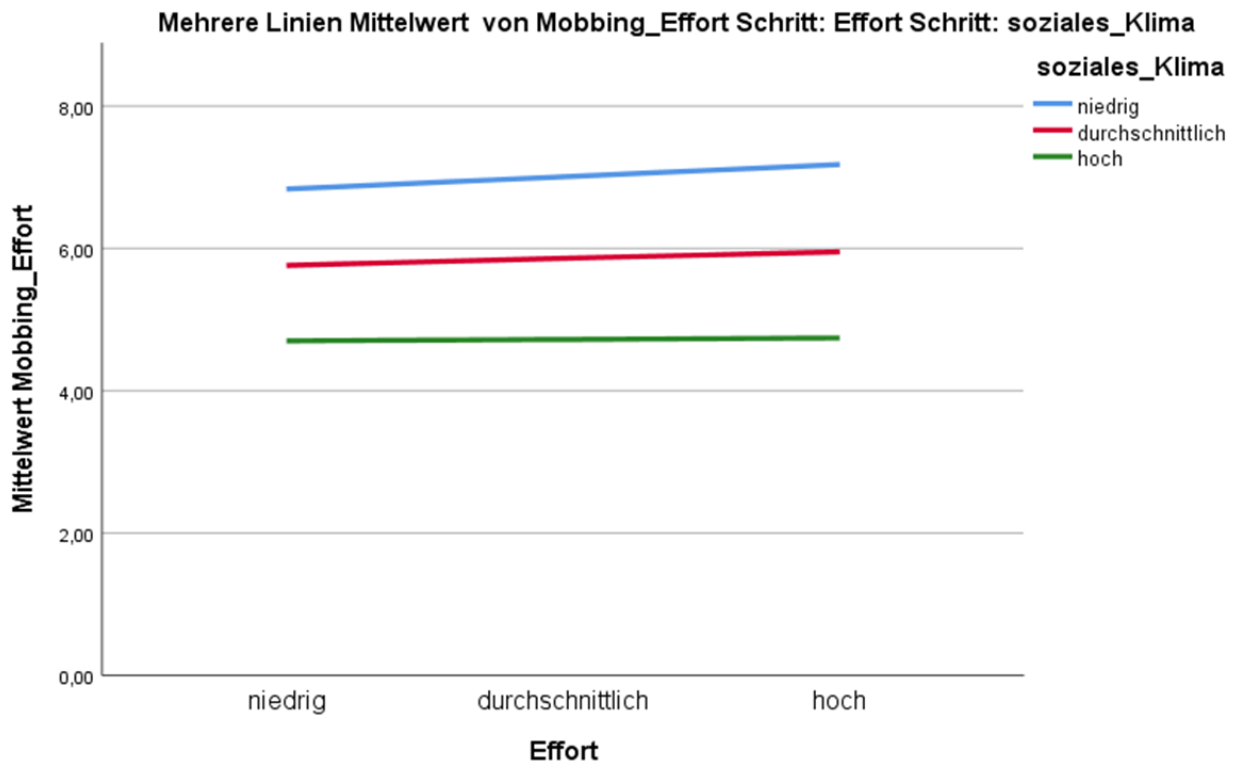


Abbildung 1. Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsaufwand (Effort) einer Person und Mobbing.

Tabelle 6.  
Lineares Modell mit Belohnung (Reward) als Prädiktor von Mobbing

|  | B                       | SE B | t      | p      |
|--|-------------------------|------|--------|--------|
| Konstante                                  | 5.74<br>[5.61; 5.87]    | 0.07 | 86.94  | p<.001 |
| Belohnung                                  | -0.07<br>[-0.11; -0.03] | 0.02 | -3.62  | p<.001 |
| Soziales Klima                             | -0.17<br>[-0.19; -0.14] | 0.01 | -11.81 | p<.001 |
| Interaktion<br>Belohnung<br>soziales Klima | 0.01<br>[0.01; 0.02]    | 0.00 | 4.55   | p<.001 |

Anmerkung: n = 882. R<sup>2</sup> = .34

Mit Belohnung als unabhängige Variable fiel der moderierende Effekt von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Belohnung und Mobbing signifikant aus. Jedoch fiel der Regressionskoeffizient  $b$  hier entgegen der angenommenen Richtung aus. Ein hohes soziales Klima wirkt sich abschwächend auf den negativen Zusammenhang zwischen Belohnung und Mobbing aus. Der Einfluss von Belohnung auf Mobbing liegt bei einem hohen sozialen Klima beinahe bei null und geht sogar leicht in den positiven Bereich. Dies führt zur Verwerfung der Hypothese Hd1, welche die Verstärkung des Effektes postuliert hatte. Folgende Ergebnisse sind in Abbildung 2 grafisch dargestellt.

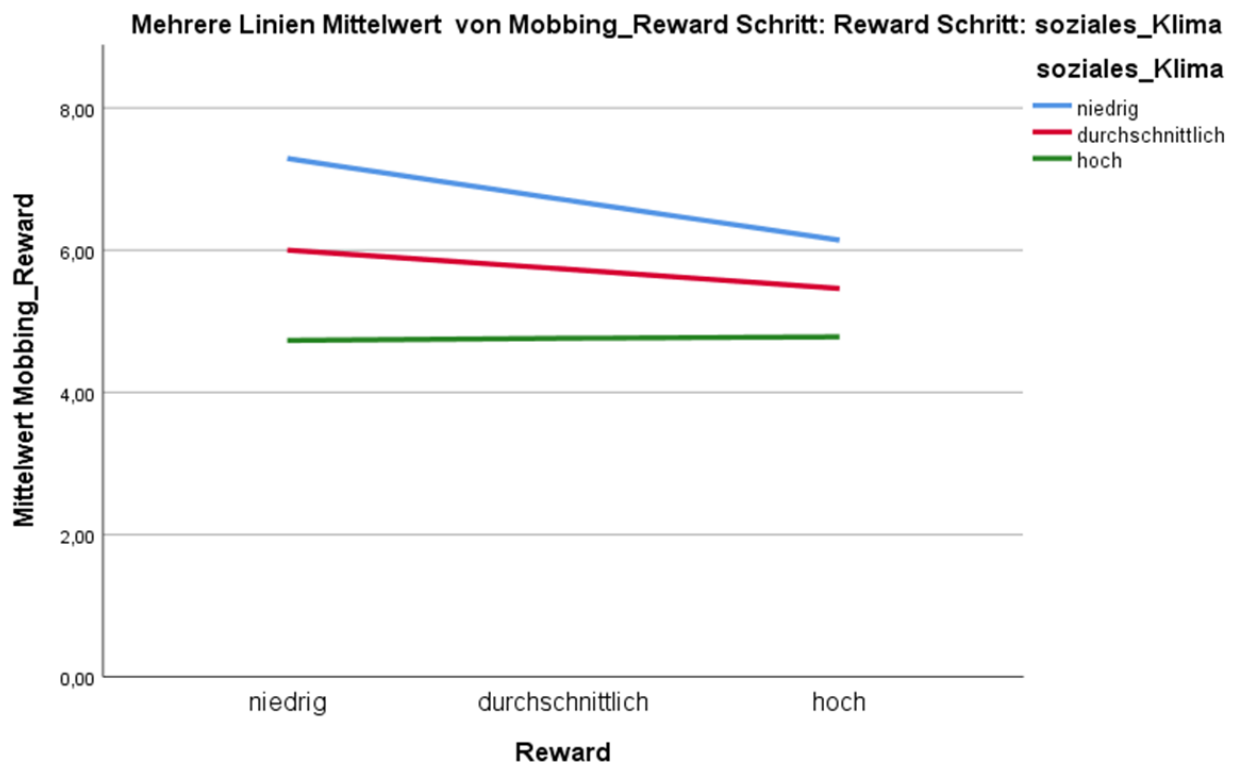


Abbildung 2. Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Belohnung (Reward) einer Person und Mobbing.

Tabelle 7.

Lineares Modell mit überdurchschnittlichem beruflichem Engagement (Overcommitment) als Prädiktor von Mobbing

|   | B              | SE B | t      | p      |
|---|----------------|------|--------|--------|
| Konstante                                     | 5.8            | 0.06 | 89.61  | p<.001 |
|   | [5.67; 5.93]   |      |        |        |
| Überdurchschnittliches berufliches Engagement | 0.09           | 0.02 | 4.79   | p<.001 |
|   | [0.05; 0.12]   |      |        |        |
| Soziales Klima                                | -0.18          | 0.01 | -13.52 | p<.001 |
|   | [-0.21; -0.16] |      |        |        |



|   |               |      |       |       |
|---|---------------|------|-------|-------|
| Interaktion                                   | -0.01         | 0.00 | -2.90 | p<.01 |
| überdurchschnittliches berufliches Engagement | [-0.02; 0.00] |      |       |       |
| soziales Klima                                |               |      |       |       |

Anmerkung: n = 882. R<sup>2</sup> = .34

Diese Daten deuten darauf hin, dass soziales Klima den Zusammenhang zwischen überdurchschnittlichem beruflichem Engagement und Mobbing signifikant moderiert. Der Regressionskoeffizient wies die angenommene Richtung auf, als dass ein höherer Wert im sozialen Klima, den Zusammenhang zwischen überdurchschnittlichem beruflichem Engagement und Mobbing abschwächt. Dies wiederum spricht für eine Annahme der Alternativhypothese Hd1. In Abbildung 3 sind diese Ergebnisse grafisch veranschaulicht.

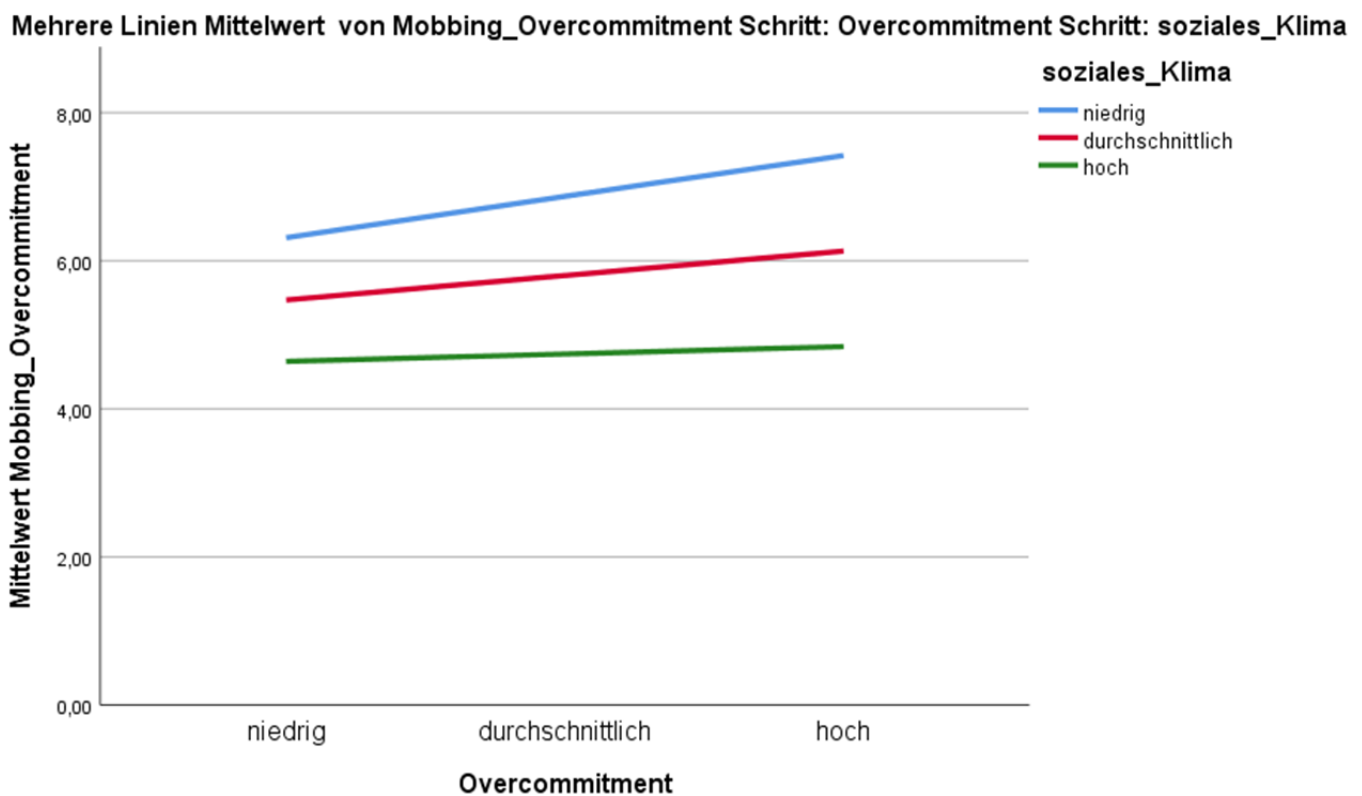


Abbildung 3. Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen überdurchschnittlichem beruflichem Engagement (Overcommitment) einer Person und Mobbing.

Tabelle 8.

Lineares Modell mit Arbeitstagen als Prädiktor von Mobbing

|             | B            | SE B | t     | p      |
|-------------|--------------|------|-------|--------|
| Konstante   | 5.87         | 0.06 | 92.95 | p<.001 |
|             | [5.75; 5.99] |      |       |        |
| Arbeitstage | 0.21         | 0.13 | 1.58  | p=.12  |

|                         |  |       |      |        |                |
|-------------------------|--|-------|------|--------|----------------|
|                         |  |       |      |        |                |
|                         |  |       |      |        | [-0.05; 0.46]  |
| Soziales Klima          |  | -0.20 | 0.01 | -14.69 | p<.001         |
|                         |  |       |      |        | [-0.22; -0.17] |
| Interaktion Arbeitstage |  | -0.05 | 0.03 | -1.50  | p=.13          |
| soziales Klima          |  |       |      |        | [-0.1; 0.01]   |

Anmerkung: n = 882. R<sup>2</sup>= .3

Auch mit Arbeitstagen als Prädiktor fiel die Moderation von sozialem Klima nicht signifikant aus. Hier wiederum wies der Regressionskoeffizient die zu erwartende Richtung auf. Ein besseres soziales Klima reduziert die Stärke des Zusammenhanges von Arbeitstagen und Mobbing, wie auch in Abbildung 4 erkennbar ist. Aufgrund der fehlenden Signifikanz impliziert dieses Ergebnis ebenfalls eine Ablehnung der Hypothese Hd1.

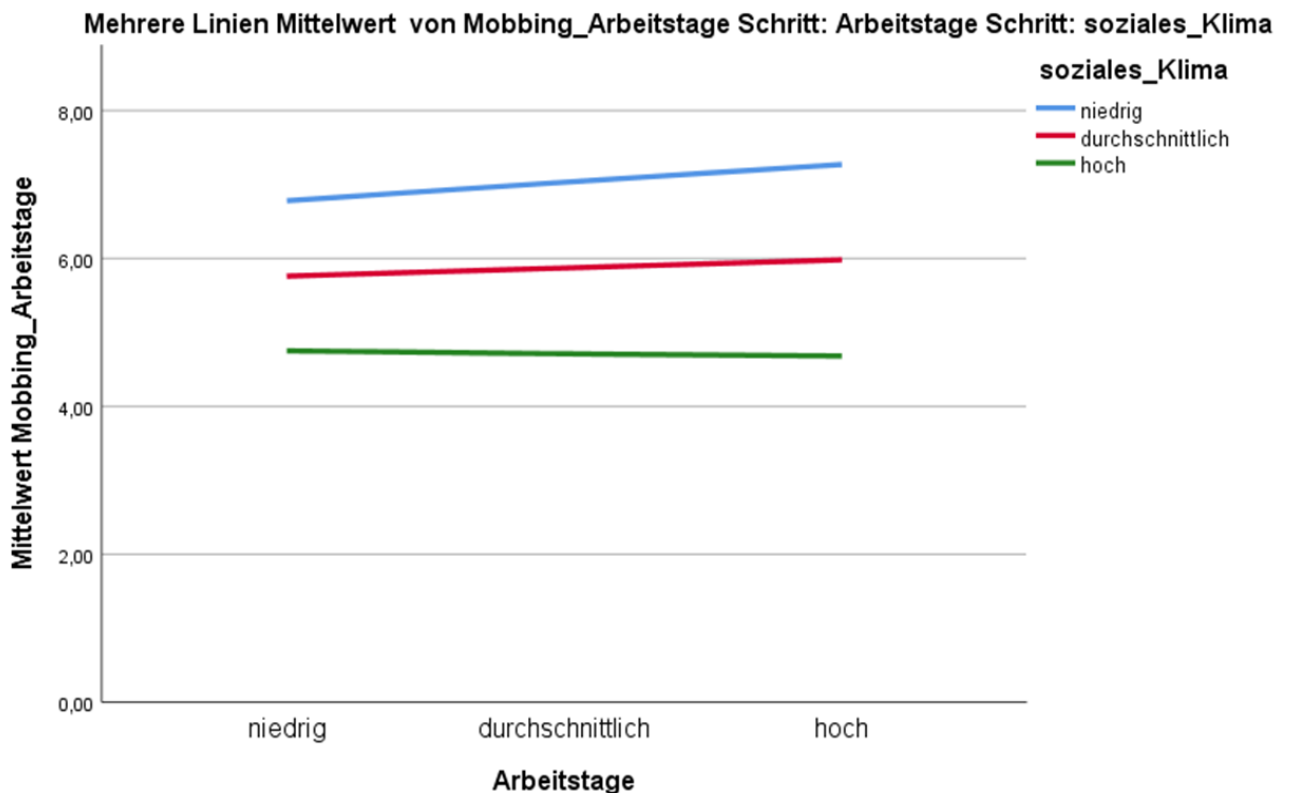


Abbildung 4. Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Arbeitstagen pro Woche einer Person und Mobbing.

Tabelle 9.

Lineares Modell mit Arbeitsstunden als Prädiktor von Mobbing

|           | B            | SE B | t     | p      |
|-----------|--------------|------|-------|--------|
| Konstante | 5.87         | 0.06 | 92.72 | p<.001 |
|           | [5.75; 6.00] |      |       |        |

|                               |                |      |        |        |
|-------------------------------|----------------|------|--------|--------|
| Arbeitsstunden                | 0.02           | 0.04 | 0.56   | p=.57  |
|                               | [-0.05; 0.09]  |      |        |        |
| Soziales Klima                | -0.20          | 0.01 | -14.53 | p<.001 |
|                               | [-0.22; -0.17] |      |        |        |
| Interaktion                   | 0.01           | 0.01 | 1.07   | p=.29  |
| Arbeitsstunden soziales Klima | [-0.01; 0.03]  |      |        |        |

Anmerkung: n = 882. R<sup>2</sup>= .29

Mit Arbeitsstunden als Prädiktor fiel der moderierende Effekt von sozialem Klima nicht signifikant aus. Zudem geht der Regressionskoeffizient entgegen der hypothetisierten Richtung. In diesem Falle würde ein besseres soziales Klima den Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Mobbing verstärken. Die Größe der Interaktion ist jedoch beinahe null. Diese Ergebnisse sind in Abbildung 5 als grafische Darstellung abgebildet. Dies spricht für eine Ablehnung der Hd1.

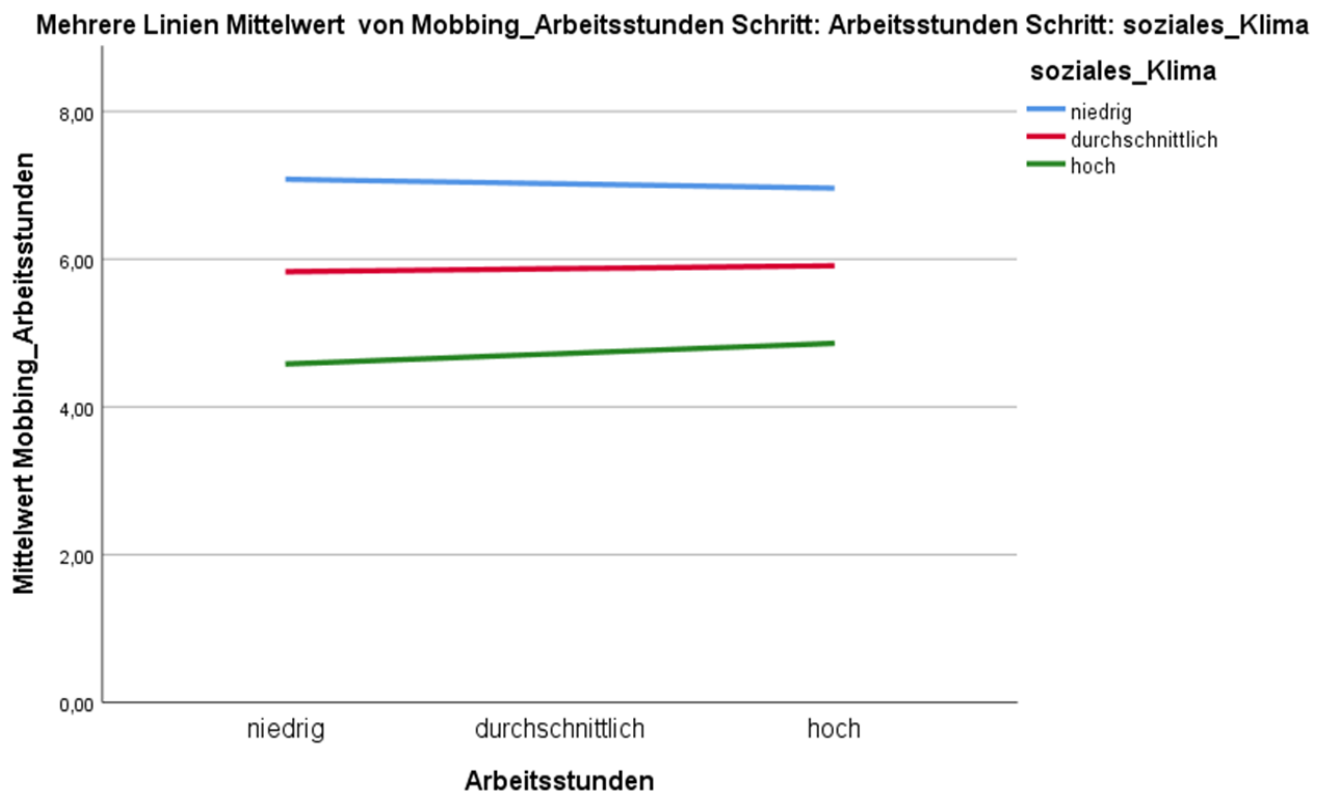


Abbildung 5. Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden pro Tag einer Person und Mobbing.

#### ***4.2.5. Zusammenhang zwischen Mobbing und Alkoholkonsum mediiert über Depression***

Zur Überprüfung der letzten Hypothese (He) wurde Mobbing als Prädiktor angenommen und Alkoholkonsum als Outcome. Als Mediator wurden die depressiven Symptome einer Person angenommen, welche über die Skala Depression des PHQ-4 operationalisiert wurden. Die Berechnungen wurden wiederum mit PROCESS SPSS durchgeführt, Bootstrapping wurde auf 10.000 eingestellt. Da für diese Hypothese eine Mediation angenommen wurde, wurde abermals Model 4 eingestellt. Werte, welche ein  $p < .05$  aufweisen, gelten als signifikant.

Der totale Effekt von Mobbing auf Alkoholkonsum fiel nicht signifikant aus,  $b = 0.04$ ,  $p = .31$ , 95% KI [-0.04; 0.13], ebenso der direkte Effekt,  $b = 0.00$ ,  $p = .93$ , 95% KI [-0.09; 0.1], und der indirekte Effekt,  $b = 0.04$ , 95% KI [-0.00; 0.09]. Der Zusammenhang zwischen dem Mediator Depression und dem Outcome Alkoholkonsum war ebenfalls knapp nicht signifikant,  $b = 0.14$ ,  $p = .07$ , 95% KI [-0.01; 0.3], jedoch erreichte der Zusammenhang zwischen Mobbing als Prädiktor und Depression als Mediator Signifikanzniveau,  $b = 0.27$ ,  $p < .001$ , 95% KI [0.22; 0.33]. Diese Ergebnisse sprechen für eine Anlehnung der 4. Hypothese (He).

## **5. Diskussion**

Diese Studie untersuchte die Thematik von Mobbing im österreichischen Bundesheer und dessen Zusammenhang mit den spezifischen Arbeitsbedingungen und -belastungen des militärischen Arbeitssettings. Die erste Hypothese (Ha) postulierte den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing. Hierfür wurden die einzelnen Variablen, welche Arbeitsbelastung operationalisieren einzeln untersucht, um differenziertere Ergebnisse und somit detailliertere Erkenntnisse zu gewinnen. Bis auf die Variable Arbeitsstunden fiel die Analyse für alle weiteren Variablen signifikant aus und die Regressionskoeffizienten  $b$  gingen in die hypothetisierten Richtungen. Der signifikante positive Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing ist kongruent mit dem derzeitigen Forschungsstand (Baillien et al., 2011; Hoel & Cooper, 2000; Vartia, 1996). Mit Belohnung als Prädiktor zeigte sich ein negativer Zusammenhang mit Mobbing. Dies ist übereinstimmend mit der Annahme, dass ein hohes Maß an Wertschätzung am Arbeitsplatz als Ressource gegen subjektiv wahrgenommenes Mobbing betrachtet werden kann (Rösler et al., 2008; Siegrist et al., 2014). Für Arbeitsaufwand, überdurchschnittliches berufliches Engagement, Arbeitstage und Arbeitsstunden wiesen die Regressionsgeraden eine Steigung auf, was einen positiven Zusammenhang impliziert. Dies spricht für eine Annahme der Hypothese Ha1. Diese Erkenntnis ist kongruent mit

vorangegangenen Studien, welche ebenfalls betonen, dass Arbeitsbelastungen einen Risikofaktor für die Entstehung von Mobbing darstellen (Einarsen et al., 1994; Leymann, 1996). Was jedoch den früheren Erkenntnissen widerspricht ist das Ergebnis, dass Arbeitsstunden keinen Zusammenhang mit Mobbing aufweisen. Das Ergebnis erreicht nicht das Signifikanzniveau von  $p < .05$  und der Korrelationskoeffizient weist eine Steigung nahe null auf. Diesen Ergebnissen stehen Studien gegenüber, in welchen gefunden wurde, dass ein Arbeitspensum von mehr als 40 Stunden in der Woche das Risiko für Mobbing erhöht (Baran Aksakal, Karasahin, Ugras Dikmen, Avci, & Özkan, 2015; Sahin, Cetin, Cimen, & Yildiran, 2012). In der hier vorliegenden Studie wurde eine durchschnittliche Arbeitszeit von neun Stunde pro Tag berechnet, wodurch eine zu geringe Anzahl an Arbeitsstunden als Erklärung auszuschließen ist. Der Korrelationskoeffizient zwischen Arbeitsstunden und Mobbing ist zwar sehr gering, jedoch tendiert er minimal in eine negative Richtung. Dies würde bedeuten, dass Personen, welche weniger lange an einem Tag arbeiten, eher gemobbt werden. Dies wäre erklärbar mit der starken Identifikation mit der Organisation, was für militärische Institutionen zeichnend ist (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Personen, welche früher nach Hause gehen oder später in die Arbeit kommen, gelten folglich möglicherweise als weniger aufopfernde Mitarbeiter, welchen es an Motivation und Hingabe mangelt. Die Anzahl der Arbeitstage hingegen scheint einen Einfluss auf Mobbing am Arbeitsplatz zu haben. Je mehr Tage hintereinander gearbeitet werden, desto eher stellen sich Mobbinghandlungen zwischen Kollegen ein. Folglich sprechen die Daten dafür, dass es nicht von Bedeutung war, wie lange man seine Kollegen an einem Tag sieht, sondern eher, wie oft in der Woche man zusammen Dienst hat. In der explorativen Datenanalyse wurde festgestellt, dass 68% aller Befragten 8-9 Stunden am Tag arbeiteten, um diese Werte fanden sich so gut wie keine Abweichungen. Es zeigte sich hierbei kein Unterschied, ob Personen mehr oder weniger Tage arbeiteten. Man könnte aus diesen Ergebnissen schließen, dass die Arbeitsstunden an einem Tag nicht so sehr als Belastung wahrgenommen werden. Eine mögliche Erklärung für diese Daten wäre, dass viele Arbeitstage hintereinander möglicherweise den Prozess der psychologischen Loslösung (*detachment*) von der Arbeit verhindern. Dieser wird von Sonnentag (2012) definiert als das Fernbleiben von jeder arbeitsbezogenen Aktivität (Emails lesen oder beantworten, Anrufe von der Arbeit entgegennehmen, ect.) und das Vermeiden von Gedanken an die Arbeit. Wenn man nun jeden Tag in der Arbeit verbringt und man auch nach Dienstende gedanklich bereits im nächstfolgenden Arbeitstag versinkt, könnte die Loslösung von Gedanken an die Arbeit natürlich schwerer fallen, da man bereits über anstehende Termine oder Aufgaben grübelt, welche erledigt werden müssen (Sonnentag, 2012). Vor allem bei hohem Arbeitsaufwand

schaft man häufig nicht alles an einem Tag abzuarbeiten und es bleibt viel für den nächste Tag zu tun, was einem auch nach Dienstschluss beschäftigen könnte (Sonnentag, 2012). Folglich wäre es möglich, dass viele Arbeitstage hintereinander eher als Belastung erlebt werden als die Anzahl der Arbeitsstunden an einem Tag.

In Hypothese 2 (H<sub>b</sub>) wurde der mediiierende Effekt von Mobbing auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und körperliche Beschwerden untersucht. Wiederum wurde die Analyse für jede Operationalisierung von Arbeitsbelastung einzeln durchgeführt. Der positive Zusammenhang zwischen Mobbing und körperlichen Beschwerden bestätigt die Erkenntnisse bisheriger Forschungen (Hogh et al., 2011, Leymann, 1990; Nielsen & Einarsen, 2012), ebenso wie der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und psychischen Beschwerden (Siegrist, 1996) Bis auf Arbeitsstunden fiel jede Mediationsanalyse signifikant aus, jedoch wurde der direkte Effekt nach Einführung des Mediators nur bei der Variable Arbeitstage nicht mehr signifikant. Dies deutet darauf hin, dass für die Variablen Arbeitsaufwand, Belohnung und überdurchschnittliches berufliches Engagement eine partielle Mediation und bei Arbeitstagen eine totale Mediation vorliegt. Diese Ergebnisse würden die Hypothese H<sub>b1</sub> bestätigen. Gewonnene Erkenntnisse sind übereinstimmend mit der vorherrschenden Literatur, welche den Zusammenhang zwischen Mobbing und körperlichen Beschwerden bestätigen (Einarsen & Mikkelsen, 2003; Hogh et al., 2011; Niedl, 1996;). Ebenso der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und körperlichen Beschwerden ist mit dem derzeitigen Stand der Forschung übereinstimmend (Van den Brande et al., 2016). Die totale Mediation von Arbeitstagen am Arbeitsplatz über Mobbing auf körperliche Beschwerden stellt eine neue Erkenntnis dar. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Anzahl der Arbeitstage in der Woche weder einen direkten noch einen totalen Effekt auf körperliche Einschränkungen hat. Der Korrelationseffekt für den Zusammenhang von Arbeitstagen und körperlichen Beschwerden fällt nicht signifikant aus und ist nahe null. Beide Variablen werden erst durch eine alternative Erklärung, Mobbing, indirekt miteinander verbunden. Im Vergleich hierzu haben die Anforderungen eines Arbeitsplatzes, die Aufstiegsmöglichkeiten, die erhaltene Wertschätzung und die Jobsicherheit, ebenso wie übermäßiges Engagement sehr wohl einen Einfluss auf die körperliche Gesundheit einer Person. Dies ist bereits in Tabelle 3 gut erkennbar. Für Arbeitsstunden konnte keine Mediation ausgeführt werden, da der Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Mobbing nicht signifikant ausfiel. Somit waren Voraussetzungen für eine Mediationsanalyse nicht erfüllt worden.

Darauffolgend wurde eine Mediation von Mobbing auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und psychischen Beschwerden angenommen (Hc). Die Ergebnisse dieser Hypothese entsprachen den bereits bekannten Forschungserkenntnissen. Für jede operationalisierende Variable von Arbeitsbelastung fiel die Mediation signifikant aus, mit Ausnahme von Arbeitsstunden. Für Arbeitsaufwand, Belohnung und überdurchschnittliches berufliches Engagement blieb der direkte Effekt signifikant, was für eine partielle Mediation durch Mobbing spricht. Für Arbeitstage fiel der direkte Effekt jedoch nicht signifikant aus, was für eine totale Mediation spricht. Somit kann man sagen, dass die Hypothese Hc1 angenommen werden kann. Auch diese Ergebnisse bestätigen die bestehende Literatur, in welcher der Zusammenhang zwischen Mobbing und psychischen Beschwerden ebenfalls signifikant nachgewiesen wurde (Einarsen, 2000; Einarsen & Mikkelsen, 2003; Hogh et al., 2011; Niedl, 1996; Zapf et al., 1996), ebenso wie die Korrelation zwischen Arbeitsbelastung auf psychischer Gesundheit (Karasek, 1979; Sonnentag, 2012; Van den Brande et al., 2016). Für psychische Beschwerden wurde abermals die Voraussetzung der Korrelation zwischen Arbeitsstunden als Prädiktor und Mobbing als Mediator nicht erfüllt, weshalb auch hier keine Mediation gerechnet werden konnte. Aus Tabelle 3 lässt sich erkennen, dass Arbeitsstunden keinen signifikanten Zusammenhang mit psychischen Beschwerden aufweisen. Für Arbeitstage wurde mit psychischen Beschwerden als Outcome keine totale, sondern eine partielle Mediation festgestellt. Dies ist kongruent mit den Ergebnissen aus Tabelle 3, in welchen erkennbar ist, dass Arbeitstage einen größeren Korrelationskoeffizienten mit der Variablen psychische Beschwerden als mit körperlichen Beschwerden aufweisen, was für einen stärkeren Zusammenhang spricht. Aus diesen Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass Arbeitsstunden keinen Einfluss auf psychische Beschwerden haben, im Gegensatz zu der Anzahl der Tage, welche in der Arbeit verbracht werden. Eine mögliche Erklärung wäre hierfür erneut, dass viele Arbeitstage hintereinander, aufgrund des fehlenden Abstandes von der Arbeit und einem verhinderten Loslösungsprozess, eher als Belastung wahrgenommen werden (Sonnentag, 2012). Als Folge dieser erhöhten Belastung könnte es eher zu Mobbing am Arbeitsplatz kommen, was zudem den stärkeren Zusammenhang zwischen Arbeitstagen und psychischen Beschwerden erklären könnte (Sonnentag, 2012). Interessant für weitere Studien wäre die Erforschung möglicher Ursachen für den größeren Einfluss von Arbeitstagen auf psychische als auf körperliche Beschwerden.

Im nächsten Schritt wurde der moderierende Effekt von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mobbing analysiert. Soziales Klima wurde über die Skala Netzwerkkapital des Bielefelder Sozialkapitalindex operationalisiert. Je höher

der Wert des Netzwerkkapitals angegeben wurde, desto besser wurde das soziale Klima bewertet. Es wurde angenommen, dass ein höherer Score im sozialen Klima den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing schwächt. Die Moderation fiel jedoch ausschließlich für Belohnung und überdurchschnittliches berufliches Engagement signifikant aus. Für Arbeitsaufwand, Arbeitstage und Arbeitsstunden wurde kein signifikanter moderierender Effekt von sozialem Klima gefunden. Da sozialem Klima in der bestehenden Literatur Einflusstärke auf Mobbing zugesprochen wird, sind die vorliegenden Ergebnisse abweichend zu vorhergegangenen Studien (Agervold, 2009; Salin & Hoel, 2011; Van den Brande et al., 2016). Interessanterweise ging der Regressionskoeffizient  $b$  nur bei Arbeitsaufwand, überdurchschnittlichen beruflichen Engagement und Arbeitstagen in die hypothetisierte Richtung. In diesen Fällen fiel der Regressionskoeffizient negativ aus, was für eine Verringerung der Stärke des Zusammenhanges von Arbeitsbelastungen und Mobbing spricht. Dies würde die postulierten Alternativhypothesen bestätigen. Überraschenderweise ging der moderierende Effekt von sozialem Klima bei Belohnung und Arbeitsstunden entgegen der erwarteten Richtung. Dies widerspricht der ursprünglichen Annahme, dass ein höherer Wert im sozialen Klima einen abschwächenden, und ein niedriger Wert im sozialen Klima einen verstärkenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing aufweist. Für Belohnung wurde jedoch ein signifikanter, abschwächender Effekt von sozialem Klima auf den negativen Zusammenhang zwischen Belohnung und Mobbing gefunden. Bei einem niedrigen Score im sozialen Klima wirkt angebrachte Wertschätzung und gegebene Jobsicherheit abschwächend auf das subjektiv wahrgenommene Mobbingerleben. Jedoch zeigt sich bei höher eingeschätztem sozialem Klima, dass Belohnung seinen abschwächenden Einfluss auf Mobbingerfahrungen verliert. In anderen Worten, der negative Zusammenhang zwischen Belohnung und Mobbing wandert bei einem hohen Score im sozialen Klima in Richtung null. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre, dass durch ein gutes soziales Klima die Ressource der angemessenen Wertschätzung für Bemühungen redundant wird. Anstelle eines additiven Effektes der beiden Ressourcen sprechen die Daten sozialem Klima einen größeren abschwächenden Effekt auf Mobbing zu, als Wertschätzung, Jobsicherheit und Aufstiegschancen. Für zukünftige Studien wäre die Klärung des Zusammenhanges zwischen Belohnung und sozialem Klima ein erkenntnisbringender Forschungsschwerpunkt. Darüber hinaus zeigen die Daten, dass für überdurchschnittliches berufliches Engagement der Regressionskoeffizient sowohl in die erwartete Richtung ging als auch signifikant ausfiel. Durch den steilen Anstieg des Graphen für niedriges soziales Klima ist zudem gut erkennbar, dass niedriges soziales Klima den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Mobbing



stark erhöht (Zedlacher & Koeszegi, 2018). Dies könnte möglicherweise damit erklärt werden, dass überdurchschnittliches berufliches Engagement in einem eher negativen sozialen Klima verstärkt negativ auffällt, da Kollegen die Person als „Streber“ abstempeln. Übertriebene Gewissenhaftigkeit, extreme Regelkonformität und verstärkter Ehrgeiz wurden bereits in vorangegangenen Studien als Risikofaktor für Mobbing identifiziert (Brodsky, 1976, zitiert nach Einarsen, 1999). Alles in allem sprechen die Ergebnisse für eine Ablehnung der 3. Hypothese (Hd1).

Die letzte Hypothese postulierte eine Mediation von depressiven Symptomen auf den Zusammenhang zwischen Mobbing und Alkoholkonsum. Was durchaus überraschte, war die Tatsache, dass Alkoholkonsum mit keiner der untersuchten Variablen korrelierte, wie in Tabelle 3 gut erkennbar ist. Dies steht dem bisherigen Forschungsstand entgegen, wo in vielen Studien ein signifikanter, positiver Zusammenhang zwischen Mobbing und Alkoholkonsum gefunden wurde (Richman et al., 1996; Richman et al., 2001). Auch die in der Literatur oftmals gefundene Korrelation zwischen psychischen Beschwerden, insbesondere Depression, und Alkoholabusus konnte in dieser Studie nicht signifikant repliziert werden (Marshall et al., 2012). Jedoch muss man anmerken, dass die Koeffizienten sowohl für Mobbing als auch für körperliche und psychische Beschwerden in die erwartete Richtung gingen. Diese Variablen hingen mit Alkoholkonsum positiv zusammen, was für erhöhten Alkoholkonsum bei erhöhten Werten in diesen Skalen spricht. Bei der explorativen Analyse der einzelnen Items des AUDIT-C wurde ersichtlich, dass die Normalverteilung nur beim ersten Item gegeben war. Hier gaben 34.9% der Befragte an, 2 – 4 Mal im Monat Alkohol zu konsumieren. Bei der Frage, wie viele alkoholische Getränke die Person an einem Tag konsumieren würde, antworteten 51.7%, dass sich dies meist auf 1 – 2 Getränke belaufe. Diese Verteilung weist eine starke Linkslastigkeit auf. Noch stärker ausgeprägt war diese jedoch für die letzte Frage, wo 35.1% angaben, dass sie seltener als einmal pro Monat an einem Tag mehr als sechs Getränke zu sich nehmen würden. Diese Antworten sind jedoch keineswegs verwunderlich, da diese Fragen explizit zur Identifizierung eines höchst problematischen Trinkverhaltens generiert wurden. Mit einem durchschnittlichen Alkoholkonsum bewegen sich die Testwerte im unteren Bereich, was die linkslastige Verteilung erklären würde. Somit deuten diese Ergebnisse nicht auf völlige Alkoholabstinenz hin, sondern für das Ausbleiben eines schädlichen Konsums. Da in der Literatur jedoch der exzessive Alkoholkonsum unter Militärpersonal betont wurde, könnten weitere Untersuchungen die Hintergründe explorieren, warum dieses Phänomen im österreichischen Bundesheer ausbleibt. Der Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und jeglicher Form von Arbeitsbelastung fiel ebenso nicht signifikant aus. In vorangegangenen

Studien wurde der Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und den Variablen des ERI untersucht (Head, Stansfeld, & Siegrist, 2004; Jachens, Houdmont, & Thomas, 2016). Der Effekt von zu hoher Arbeitsbelastung auf den Alkoholkonsum einer Person wurde in einigen Studie nur für Männer (Head et al., 2004), in anderen Studien nur für Frauen bestätigt (Jachens et al., 2016). In dieser Studie erreichte keiner der Zusammenhänge mit Arbeitsbelastung das Signifikanzniveau. Interessanter Weise fiel der Korrelationskoeffizient für Arbeitsaufwand, Belohnung und überdurchschnittliches berufliches Engagement negativ aus, was darauf schließen lässt, dass höhere Arbeitsbelastung zu weniger Alkoholkonsum führt. Im Gegensatz hierzu wies Alkoholkonsum mit sozialem Klima einen positiven Zusammenhang auf, was impliziert, dass in einer besseren sozialen Umgebung ein erhöhter Alkoholkonsum zu finden ist. All diese Ergebnisse sprechen für die Verwerfung der 4. Hypothese (He1).

Das Occupational mental Health Model diene in dieser Studie als theoretisches Rahmenmodell (Adler & Castro, 2013). Die vorliegenden Daten bestätigten das Modell in vielerlei Hinsicht, erweiterten es jedoch ebenso um gewisse Aspekte. So wurde der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen als Anforderungen und körperliche sowie psychische Beschwerden als Auswirkungen bestätigt. Darüber hinaus wurde der mediierende Effekt von Mobbing auf jenen Zusammenhang gefunden. Weitere Studien sollten sich der Identifikation weiterer Mediatoren zwischen Anforderungen und Auswirkungen widmen. Zudem sollte die Rolle von Mobbing als Mediator für weitere Formen von Anforderungen sowie Auswirkungen getestet werden. Eine weitere Anforderung könnte beispielsweise die Führungskraft, mögliche weitere Auswirkungen die Kreativität, die Motivation oder die Produktivität einer Person darstellen. Da die Daten eine Konzeptionalisierung von Belohnung als Ressource unterstützen, könnte diese in zukünftigen Studien als organisatorische Ressource überprüft werden. Mobbing konnte zudem auch als Arbeitsanforderung identifiziert werden, da hier ein signifikanter Zusammenhang mit depressiven Symptomen als Auswirkung gefunden werden konnte. Soziales Klima als organisatorische Ressource konnte als Moderator auf den Zusammenhang zwischen Anforderungen und Auswirkungen nicht bestätigt werden. Dies impliziert für diese Studie, dass soziales Klima keine ausreichend starke Ressource für betroffene Personen darstellt, was jedoch dem bisherigen Forschungsstand widerspricht (Adler & Castro, 2013; Van den Brande et al., 2016). Möglicherweise muss soziales Klima als Teil der Organisationskultur aus den Berechnungen herausgenommen werden, jedoch für Präventionen und Interventionen berücksichtigt werden (Adler & Castro, 2013).

## 6. Limitationen

Die hier vorliegende Studie wurde im Querschnittsdesign abgehandelt, was kausale Schlussfolgerungen nicht möglich macht. Darüber hinaus basieren die gesamten Variablen der Analyse auf Selbstauskünften der Testpersonen. Dies ist der Natur der Konstrukte geschuldet, welche es zu erheben galt. Arbeitsbelastung wurde darüber hinaus mit zwei objektiven Fragen, nach den Arbeitsstunden und den Arbeitstagen, erhoben, der Rest der Items sollte jedoch das subjektive Empfinden einer Person abdecken. Folglich könnte es zu einer Verzerrung der Daten kommen.

Zudem weist die Verteilung für körperliche Beschwerden, psychische Beschwerden, depressive Symptome und Mobbing eine sehr linkslastige Kurve auf, wodurch für diese Variablen keine Normalverteilung vorliegt. Nach dem zentralen Grenzwerttheorem dürfen bei einer Stichprobengröße von  $N > 30$  Voraussetzungsbedingungen für parametrische Testverfahren jedoch vernachlässigt werden. Es wird angenommen, dass bei einer ausreichend großen Stichprobengröße die Messwerte normalverteilt sind, ungeachtet der tatsächlichen Verteilung der Messwerte (Field, 2013). Schmale, linksschiefe Verteilungen sind für störungsbezogene Merkmale jedoch kennzeichnend, da es sich hierbei durchschnittlich doch um seltenere Ergebnisse handelt und sich die Durchschnittsperson auf der linken Seite des Kontinuums befindet (Kolodej, Essler, & Kallus, 2010).

Mobbing wurde zudem nur mit vier Items erhoben, welche die Intensität der Mobbinghandlungen durch Kollegen erfassen (Pfaff et al., 2014). Zwei Items beschreiben indirekte Mobbinghandlungen, die anderen zwei Fragen zielen auf direkte Verhaltensweisen gegen die Person ab (Pfaff et al., 2014). Abgesehen von der Intensität der Verhaltensweisen werden keine weiteren Definitionskriterien abgefragt, wie beispielsweise der Machtunterschied zwischen den betroffenen Personen, die Häufigkeit der Angriffe oder der Zeitraum, in welchem diese Angriffe stattfinden. All dies sind wesentliche Kriterien, um aggressives und hostiles Verhalten als Mobbing zu identifizieren. Ohne diese kann man nicht mit ausreichender Sicherheit davon ausgehen, dass es sich bei den Angaben der Person um Mobbing, oder um einen zwischenmenschlichen Konflikt oder schlichtweg Antipathie handelt. Um präzisere Implikationen für die Praxis geben zu können, wären in diesem Falle weitere Untersuchungen mit detaillierteren Fragebögen bezüglich Mobblings notwendig.

## 7. Implikationen

Diese Studienergebnisse erweitern unser Wissen zum Thema Mobbing im Allgemeinen und bringen insbesondere wesentliche Erkenntnisse zu Mobbing im österreichischen Bundesheer im Besonderen. Unter anderem zeigen die Ergebnisse diese Studie, dass viele Arbeitsstunden keinen Einfluss auf Mobbing haben, bzw. dass lange Arbeitstage anscheinend nicht als Arbeitsbelastung angesehen werden. Wie aus den Daten dieser Studie erkennbar ist, fiel der Mittelwert des Arbeitsaufwandes (Effort) relativ hoch aus, was darauf hindeutet, dass die Versuchspersonen die Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz als belastend wahrnehmen. Darunter fallen Stressoren wie Zeitdruck, Menge der Arbeit und häufige Unterbrechungen. Da diese Arbeitsanforderungen meist schwer zu ändern sind, ist es überlegenswert, Workshops und Fortbildungsmöglichkeiten anzubieten, um den Mitarbeitern hilfreiche Strategien zur Bewältigung ihrer Arbeitsbelastungen an die Hand zu geben. Auch überdurchschnittliches berufliches Engagement (Overcommitment) wies einen relativ hohen Mittelwert auf, woraus geschlossen werden kann, dass viele der Befragten ihr persönliches berufliches Engagement als besonders hoch einschätzen. Dies könnte mit dem Mission-first Prinzip militärischer Institutionen erklärt werden, welches eine weitgehende Selbstaufgabe zu Diensten der militärischen Pflicht verlangt (Adler & Castro, 2013). Somit erscheint überdurchschnittliche Hingabe zur Berufsausübung im Bundesheer eine wichtige Voraussetzung für das Image eines „guten Soldaten“ zu sein. Da jedoch laut den Studienergebnissen überdurchschnittliches berufliches Engagement eine relativ starke Korrelation mit Mobbing aufwies, stellt sich die Frage, ob zu viel berufliches Engagement nicht kontraproduktiv für den Teamgeist einer Einheit sein könnte. In diesem Falle wären weitere Explorationen zu diesem Zusammenhang notwendig, um fundierte weitere Schritte empfehlen zu können.

Weiters zeigte die explorative Datenanalyse, dass das Reden hinter dem Rücken einer Person die häufigste Form des Mobbings darstellte. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre, dass Personen sich möglicherweise dadurch einen Vorteil für den eigenen Karriereweg ergattern wollen. Das Schlechtreten eines Konkurrenten gegenüber anderen Mitarbeitern oder sogar dem Vorgesetzten wäre dafür eine mögliche Strategie. Wenn man dies nun kombiniert mit einer genaueren Betrachtung der Items der Skala Belohnung (Reward), wird deutlich, dass der eigene Arbeitsplatz als nicht sehr sicher eingeschätzt wird und eine Verschlechterung des Arbeitsplatzes erwartet wird. Folglich könnten Mitarbeiter zu alternativen Strategien zurückgreifen, um ihr eigenes Überleben in der Organisation zu sichern. Darüber hinaus ist das „Austauschen“ unter Kollegen über jemand Dritten eine sozial akzeptierte Verhaltensweise,

während komplettes Ignorieren oder anderweitige, aktive Formen des Mobbing eher auf gesellschaftliche Barrieren stoßen. Eine klare Transparenz bezüglich Beförderungsentscheidungen sowie Leistungsbeurteilungen könnte dieser Form des Mobbing entgegenwirken, ebenso wie strenge Organisationspolitik, welche ausschließlich Kritik und Bewertung von Angesicht zu Angesicht duldet. Wenn das Klima in einer Organisation das Reden hinter dem Rücken einer Person klar sanktioniert, wird diese Verhaltensweise von den Mitarbeitern auch mit geringerer Wahrscheinlichkeit gezeigt (Salin & Hoel, 2011).

## Literaturverzeichnis

- Adler, A.B., & Castro, C.A. (2013). An Occupational Mental Health Model of the Military. *Military Behavioral Health, 1*, 41–51. doi:10.1080/21635781.2012.721063
- Agervold, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scandinavian Journal of Psychology, 50*, 267–276. doi:10.1111/j.1467-9450.2009.00710.x
- Archer, D. (1999). Exploring "bullying" culture in the para-military organization. *International Journal of Manpower, 20* (1/2), 94–105. doi:10.1108/01437729910268687
- Ashforth, B. E. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations, 47*, 755–778. doi:10.1177/001872679404700701
- Badura, B. (2017). Sozialkapital und Gesundheit. In B. Bandura (Ed.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung* (pp. 38-67). Berlin: Springer. doi:10.1007/978-3-662-53200-3
- Baillien, E., De Cuyper, N., De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, 1-18. doi:10.1348/096317910X508371
- Baillien, E., Neyens, I., & De Witte, H. (2008). Organizational, team related and job related risk factors for bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study. *International Journal of Organisational Behaviour, 13*(2), 132–146.
- Baran Aksakal, F.N., Karasahin, E.F., Ugras Dikmen, A., Avci E., & Özkan, S. (2015). Workplace physical violence, verbal violence, and mobbing experienced by nurses at a university hospital. *Turkish Journal of Medical Sciences, 45*, 1360-1368. doi:10.3906/sag-1405-65
- Basham, V. (2009). Operational effectiveness and harassment in the British armed forces. *Armed Forces & Society, 35*(4), 728-744. doi:10.1177/0095327X08324762
- Berkowitz, L. (1989). Frustration-Aggression Hypothesis: Examination and Reformulation. *Psychological Bulletin, 106*(1), 59–73. doi:10.1037/0033-2909.106.1.59
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior, 20*, 173–184. doi:10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D
- Bliese, P.D. & Castro, C.A. (2003). The Soldier Adaptation Model (SAM): Applications to peacekeeping research. In T.W. Britt & A.B. Adler (Eds.), *Psychology of the peacekeeper: Lessons from the field* (pp. 185-203). Westport: Praeger.
- Bloisi, W. & Hoel, H. (2008). The expectation of abusive work practices and bullying among chefs: A review of the literature. *International Journal of Hospitality Management, 27*, 649–656. doi:10.1016/j.ijhm.2007.09.001
- Britt, T.W., Adler, A.B., & Bartone, P.T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(1), 53-63. Doi:10.1037//1076-8998.6.1.53
- Bundesministerium für Landesverteidigung. (2019). Bericht zum sozialen Lagebild 2018. Abgerufen von [http://www.bundesheer.at/pdf\\_pool/publikationen/soziales\\_lagebild\\_2018.pdf](http://www.bundesheer.at/pdf_pool/publikationen/soziales_lagebild_2018.pdf)
- Bush, K., Kivlahan, D.R., McDonell, M.B., Fihn, S.D., & Bradley, K.A. (1998). The AUDIT alcohol consumption questions (AUDIT-C): an effective brief screening test for problem drinking. Ambulatory Care Quality Improvement Project (ACQUIP). Alcohol use disorders identification test. *Arch Intern Med, 158*, 1789–1795. doi:10.1001/archinte.158.16.1789
- Buss, A. H. (1961). *The psychology of aggression*. New York: Wiley.

- Campbell, D.J. & Nobel, O.B. (2009). Occupational Stressors in Military Service: A Review and Framework. *Military Psychology*, 21, 1-21. doi: 10.1080/08995600903249149
- Castro, C.A., Kintzle, S., Schuyler, A.C., Lucas, C.L. & Warner, C.H. (2015). Sexual Assault in the Military. *Current Psychiatry Reports*, 17(7), 54-68. doi:10.1007/s11920-015-0596-7
- Connell, R. & Messerschmidt, J. (2005). Hegemonic masculinity. Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859. doi:10.1177/0891243205278639
- Cooper, C. L., Liukkonen, P., & Cartwright, S. (1996). *Stress prevention in the workplace: Assessing the costs and benefits for organisations*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Cooper, M. L., Frone, M. R., Russel, M., & Mudar, P. (1995). Drinking to regulate positive and negative emotions: a motivational model of alcohol use. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 990–1005. doi:10.1037/0022-3514.69.5.990
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 16-27. doi:10.1108/01437729910268588
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4, 371–401. doi:10.1016/S1359-1789(98)00043-3
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire–Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44. doi:10.1080/02678370902815673
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2011). The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 3-40). New York, United States: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work. The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). New York, United States: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E.G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 127–144). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment at work and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247–263. doi: 10.1891/0886-6708.12.3.247
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381–401. doi:10.1080/13594329408410497
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–202. doi:10.1080/13594329608414854
- Felson, R.B. (1992). “Kick’em when they’re down”: Explanations of the relationships between stress and interpersonal aggression and violence. *The Sociological Quarterly*, 33, 1–16. doi:10.1111/j.1533-8525.1992.tb00360.x
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics*. London: SAGE
- Frese, M. & Zapf, D. (1987). Eine Skala zur Erfassung von Sozialen Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 41, 134–141.
- Green, G., Emslie, C., O’Neill, D., Hunt, K., & Walker, S. (2010). Exploring the ambiguities of masculinity in accounts of emotional distress in the military among young ex-

- servicemen. *Social Science & Medicine*, 71, 1480-1488.  
doi:10.1016/j.socscimed.2010.07.015
- Hampel, N., Schauenburg, H., Ehrental, J.C., Brähler, E., Baie, L., & Heuft, G. (2019). Religiosität: in ihrem Einfluss auf ängstliche und depressive Symptome sowie Körperbeschwerden und Traumata überschätzt? Eine repräsentative Querschnittstudie. *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie*, 65(3), 288-303.  
doi:10.13109/zptm.2019.65.3.288
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results from a large representative study. *Work and Stress*, 21, 220– 242. doi:10.1080/02678370701705810
- Head, J., Stansfeld, S.A., & Siegrist, J. (2004). The psychosocial work environment and alcohol dependence: a prospective study. *Occupational & Environmental Medicine*, 61(3), 219-224. doi:10.1136/oem.2002.005256
- Heilman, M.E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. doi:10.1016/j.riob.2012.11.003
- Heinecken, L. (2016). Conceptualizing the Tensions Evoked by Gender Integration in the Military: The South African Case. *Armed Forces & Society*, 43(2), 202-220.  
doi:10.1177/0095327X16670692
- Hernandez, S.M. (2015). A better understanding of bullying and hazing in the military. *Military law review*, 223(2), 415-439.
- Hoel, H. & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Unpublished report, Institute of Science and Technology, Manchester School of Management, Manchester, United Kingdom.
- Hoel, H., Sheehan, M.J., Cooper, C.L., & Einarsen, S. (2011). Organisational Effects of Workplace Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 129-148). New York, United States: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. *Geneva: International Labour Organisation*.
- Hogh, A., Mikkelsen, E.G., & Hansen, A.M. (2011). Individual Consequences of Workplace Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 107-128). New York, United States: Taylor & Francis.
- Iversen, A.C., Fear, N.T., Ehlers, A., Hacker Hughes, J., Hull, L., Earnshaw, M., ... Hotopf, M. (2008). Risk factors for Post Traumatic Stress Disorder amongst United Kingdom Armed Forces personnel. *Psychological Medicine*, 38(4), 511-522.  
doi:10.1017/S0033291708002778
- Jachens, L., Houdmont, J., & Thomas, R. (2016). Effort–Reward Imbalance and Heavy Alcohol Consumption Among Humanitarian Aid Workers. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 77(6), 904–913. doi:10.15288/jsad.2016.77.904
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308. doi:10.2307/2392498
- Kim, J.Y., Kim, J.B., & Park, S.K. (2019). Military hazing and suicidal ideation among active duty military personnel: Serial mediation effects of anger and depressive symptoms. *Journal of Affective Disorders*, 256, 79-85. doi:10.1016/j.jad.2019.05.060
- Kimmel, M. (2000). Saving the males: The sociological implications of the Virginia Military Institute and the Citadel. *Gender & Society*, 14(4), 494-516.  
doi:10.1177/089124300014004002



- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Keltikangas-Järvinen, L. (2002). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational & Environmental Medicine*, *60*, 779–783. doi:10.1136/oem.60.10.779
- Kliem, S., Lohmann, A., Klatt, T., Mößle, T., Rehbein F., Hinz, A., Beutel, M., & Brähler, E. (2017). Brief assessment of subjective health complaints: Development, validation and population norms of a brief form of the Giessen Subjective Complaints List (GGB-8). *Journal of Psychosomatic Research*, *95*, 33–43. Doi:10.1016/j.jpsychores.2017.02.003
- Koeszegi, S., Zedlacher, E., & Hudribusch, R. (2014). The war against the female soldier? – The effects of masculine culture on workplace aggression. *Armed Forces & Society*, *40*(2), 226-251. doi:10.1177/0095327X12460019
- Kolodej, C., Essler, T., & Kallus, K.W. (2010). Test zur Erfassung von Mobbingverhaltensweisen am Arbeitsplatz (TEMA). *Wirtschaftspsychologie*, *2*, 99-110.
- Kroenke, K., Spitzer, R.L., Williams, J.B.W., & Löwe, B. (2009). An Ultra-Brief Screening Scale for Anxiety and Depression: The PHQ–4. *Psychosomatics*, *50*, 613-621. doi: 10.1016/S0033-3182(09)70864-3
- Kwon, I., Lee, D.-O. Kim, E., & Kim, H.-Y. (2007). Sexual Violence Among Men in the Military in South Korea. *Journal of Interpersonal Violence*, *22*, 1024-1042. doi:10.1177/0886260507302998
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, *5*, 119–126. doi:10.1891/0886-6708.5.2.119
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *5*, 165–184. doi:10.1080/13594329608414853
- Leymann, H. (2006). *Mobbing—Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbeck bei Hamburg, Germany: Rowohlt.
- Loerbroks, A., Weigl, M., Li, J., Glaser, J., Degen, C., & Angerer, P. (2015). Workplace bullying and depressive symptoms: A prospective study among junior physicians in Germany. *Journal of Psychosomatic Research*, *78*, 168–172. doi:10.1016/j.jpsychores.2014.10.008
- Löwe B., Wahl, I., Rose, M., Spitzer, C., Glaesmer, H., Wingenfeld, K., Schneider, A., & Brähler, E. (2010). A 4-item measure of depression and anxiety: Validation and standardization of the Patient Health Questionnaire-4 (PHQ-4) in the general population. *Journal of Affective Disorders*, *122*, 86–95. doi:10.1016/j.jad.2009.06.019
- Luchman, J.N. & González-Morales, M.G. (2013). Demands, Control, and Support: A Meta-Analytic Review of Work Characteristics Interrelationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(1), 37–52. doi:10.1037/a0030541
- MacCoun, R.J., Kier, E., & Belkin, A. (2005). Does Social Cohesion Determine Motivation in Combat? An Old Question with an Old Answer. *Armed Forces & Society*, *32*(1), 1-9. doi: 10.1177/0095327X05279181
- Magerøy, N., Lau, B., Riise, T., & Moen, B. (2009). Association of psychosocial factors and bullying at individual and departmental levels among naval military personnel. *Journal of Psychosomatic Research*, *66*, 343-351. doi:10.1016/j.jpsychores.2008.10.009
- Marshall, B.D.L., Prescott, M.R., Liberzon, I., Tamburrino, M.B., Calabrese, J.R., & Galea, S. (2012). Coincident posttraumatic stress disorder and depression predict alcohol abuse during and after deployment among Army National Guard soldiers. *Drug and Alcohol Dependence*, *124*, 193-199. doi:10.1016/j.drugalcdep.2011.12.027
- Matthiesen, S.B. & Einarsen S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual differences. *Violence*, *22*, 735–53. doi:10.1891/088667007782793174

- Moore, C., Detert, J., Trevino, L., Baker, V. & Mayer, D. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65(1), 1-48. doi:10.1111/j.1744-6570.2011.01237.x
- Morris, M. (1996). By forces of arms: Rape, war and military culture. *Duke Law Journal*, 45, 651-781. doi:10.2307/1372997
- Neuman, J.H. & Baron, R.A. (2011). Social Antecedents of Bullying: A Social Interactionist Perspective. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 201-226). New York, United States: Taylor & Francis.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-249. doi:10.1080/13594329608414857
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309-332. doi:10.1080/02678373.2012.734709
- Nielsen, M.B., Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 955-979. doi:10.1348/096317909X481256
- Nielsen, M.B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2011). Measuring exposure to workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 149-169). New York, United States: Taylor & Francis.
- Østvik, K. & Rudmin, F. (2001). Bullying and Hazing Among Norwegian Army Soldiers: Two Studies of Prevalence, Context, and Cognition. *Military Psychology*, 13(1), 17-39. doi:10.1207/S15327876MP1301\_02
- Richman, J. A., Flaherty, J. A., & Rospenda, K. M. (1996). Perceived workplace harassment experiences and problem drinking among physicians: broadening the stress/alienation paradigm. *Addiction*, 91(3), 391-403.
- Richman, J.A., Rospenda, K.M., Flaherty, & J.A., Freels, S. (2001). Workplace harassment, active coping, and alcohol-related outcomes. *Journal of Substance Abuse*, 13, 347-366. doi:10.1016/S0899-3289(01)00079-7
- Rosen, L.N., Knudson, K.H., & Fancher, P. (2003). Cohesion and the Culture of Hypermasculinity in U.S. Army Units. *Armed Forces & Society*, 29(3), 325-352. doi:10.1177/0095327X0302900302
- Rösler, U., Stephan, U., Hoffmann, K., Morling, K., Müller, A., & Rau, R. (2008). Psychosoziale Merkmale der Arbeit, Überforderungserleben und Depressivität. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 52, 191- 203. doi:10.1026/0932-4089.52.4.191
- Rugulies, R., Madsen I.E.H., Hjarsbeck, P.U., Hogh, A., Borg, V., Carneiro, I.G., & Aust B. (2012). Bullying at work and onset of a major depressive episode among Danish female eldercare workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(3), 218-227. doi: 10.5271/sjweh.3278
- Pfaff, H., Bentz J., & Brähler, E. (2014). Einstellungsskalen inklusive berufs- und schulbezogener Verfahren. In C.J. Kempler, E. Brähler & M. Zenger (Eds.), *Psychologische und sozialwissenschaftliche Kurzskalen: Standardisierte Erhebungsinstrumente für Wissenschaft und Praxis* (pp. 201-211), Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Pershing, J. (2006). Men and women's experiences with hazing in a male-dominated elite military institution. *Men and Masculinity*, 8(4), 470-492. doi:10.1177/1097184X05277411

- Pompili, M., Lester, D., Innamorati, M., De Pisa, E., Iliceto, P., Puccinno, M., ... Girardi, P. (2008). Suicide risk and exposure to mobbing. *Work*, 31, 237–243.
- Pryce, C.R., Azzinnari, D., Spinelli, S., Seifritz, E., Tegethoff, M., & Meinlschmidt, G. (2011). Helplessness: A systematic translational review of theory and evidence for its relevance to understanding and treating depression. *Pharmacology & Therapeutics*, 132, 242-267. doi:10.1016/j.pharmthera.2011.06.006
- Sahin, B., Cetin, M., Cimen, M., & Yildiran, N. (2012). Assessment of Turkish junior male physicians' exposure to mobbing behavior. *Croatian medical journal*, 53(4), 357-66. doi: 10.3325/cmj.2012.53.357
- Salin, D. & Hoel, H. (2011). Organisational Causes of Workplace Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 227-244). New York, United States: Taylor & Francis.
- Schaper, N. (2014). Wirkungen der Arbeit. In F.W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Eds.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (pp. 518-538). Berlin: Springer
- Segal, M. (1995). Women's Military Roles Cross-Nationally: Past, Present, and Future. *Gender and Society*, 9, 757-775.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27
- Siegrist J., Li, J., & Montano D. (2014). Psychometric Properties of the Effort–Reward Imbalance Questionnaire. Düsseldorf, Germany: University Düsseldorf. Abgerufen von [https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut\\_fuer\\_Medizinische\\_Soziologie/Forschung/PsychometricProperties.pdf](https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Forschung/PsychometricProperties.pdf)
- Sonnentag, S. (2012). Psychological Detachment From Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging From Work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118. doi:10.1177/0963721411434979
- Thomas, J.L., Wilk, J.E., Riviere, L.A., McGurk, D., Castro, C.A., & Hoge, C.W. (2010). Prevalence of Mental Health Problems and Functional Impairment Among Active Component and National Guard Soldiers 3 and 12 Months Following Combat in Iraq. *Archives of General Psychiatry*, 67(7), 614-623. doi:10.1001/archgenpsychiatry.2010.54
- Traweger, C., Kinzl, J.F., Traweger-Ravanelli, B. & Fiala, M. (2004). Psychosocial factors at the workplace—do they affect substance use? Evidence from the Tyrolean Workplace study. *Pharmacoepidemiology and drug safety*, 13, 399–403. doi: 10.1002/pds.955
- Van den Brande, W., Baillien, E., DeWitte, H., Vander Elst, T., & Godderis, L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*, 29, 61–71. doi:10.1016/j.avb.2016.06.004
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203–214. doi:10.1080/13594329608414855
- Voss, M., Floderus, B., & Diderichsen, F. (2004). How do job characteristics, family situation, domestic work, and lifestyle factors relate to sickness absence? A study based on Sweden Post. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1134–1143. doi:10.1097/01.jom.0000145433.65697.8d
- Weiner, B. (1985). Spontaneous causal thinking. *Psychological Bulletin*, 97, 74–84. doi:10.1037/0033-2909.97.1.74
- Winslow, D. (1999). Rites of Passage and Group Bonding in the Canadian Airborne. *Armed Forces & Society*, 25(3), 429-457. doi:10.1177/0095327X9902500305

- Zapf, D. (1999a). Mobbing in Organisationen. Ein Überblick zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 1–25. doi:10.1026//0932-4089.43.1.1.
- Zapf, D. (1999b). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70–85. doi:10.1108/01437729910268669
- Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the workplace. Developments in Theory, Research, and Practice* (pp 75-106). New York: Taylor & Francis.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237. doi:10.1080/13594329608414856
- Zedlacher E. & Koeszegi, S.T. (2018). Workplace Bullying in Military Organizations: Bullying Inc.?. In P. D'Cruz, E., Noronha, L., Keashly, & S. Tye-Williams (Eds.), *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment* (Vol. 4., pp.1-30). Singapore: Springer. doi:10.1007/978-981-10-5154-8\_18-1

## Abbildungsverzeichnis

**Abbildung 1.** Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Bemühungen (Effort) einer Person und Mobbing.

**Abbildung 2.** Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Belohnung (Reward) einer Person und Mobbing.

**Abbildung 3.** Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen überdurchschnittlichem beruflichem Engagement (Overcommitment) einer Person und Mobbing.

**Abbildung 4.** Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Arbeitstagen (Workdays) einer Person und Mobbing.

**Abbildung 5.** Der moderierende Einfluss von sozialem Klima auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden (Working hours) einer Person und Mobbing.

## Abkürzungsverzeichnis

|         |  |
|---------|--|
| BMLV    | Bundesministerium für Landesverteidigung             |
| BISI    | Bielefelder Sozialkapital Index                      |
| ERI     | Efford-Reward-Imbalance-Short Fragebogen             |
| GBB8    | Gießener Beschwerdefragebogen 8                      |
| MOB-K   | Mobbingintensität der Kollegen-Fragebogen            |
| AUDIT-C | Alcohol Use Disorder Identification Test-Consumption |

## Appendix

### Arbeitswoche

1. Wenn Sie an die vergangene Woche denken:

(Anm.: sollte in der vergangenen Woche ein Feiertag gewesen sein denken Sie bitte an die Woche davor!)

➤ An wie vielen Tagen haben Sie gearbeitet?

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

➤ Wie viele Stunden haben Sie im Schnitt pro Tag gearbeitet?

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     | 8                     | 9                     | 10                    | 11                    | 12                    | 13                    | 14                    | 15                    | 16                    | 17                    | 18                    | 19                    | 20                    | 21                    | 22                    | 23                    | 24                    |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### Arbeitsbelastungen

|   | Stimme<br>gar nicht<br>zu | Stimme<br>nicht zu    | Stimme<br>zu          | Stimme<br>voll zu     |
|---|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>Arbeitsaufwand (Effort)</b>  |                           |                       |                       |                       |
| 41. Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.   | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 42. Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.  | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 43. Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.  | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>Belohnung (Reward)</b>   |                           |                       |                       |                       |
| 44. ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene. | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 45. Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.   | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 46. Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.                                       | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 47. Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.  | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

48. Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

49. Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.

50. Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.

**Überdurchschnittliches berufliches Engagement (Overcommitment)**

51. Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.

52. Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.

53. Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.

54. Diejenigen, die mir am nächsten stehen sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.

55. Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf herum.

56. Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.

**Soziales Klima**

In meinem Organisationselement...

Trifft überhaupt nicht zu      Trifft eher nicht zu      Trifft eher zu      Trifft voll und ganz zu

- |   |                       |                       |                       |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 78. ist der Umgangston zwischen den Kameraden/Kollegen meistens gut.                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 79. sind die Kameraden/Kollegen in hohem Maße bereit, sich füreinander einzusetzen.                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 80. passen die Kameraden/Kollegen menschlich gut zusammen.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 81. gehen wir zusammen durch dick und dünn.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 82. fühle ich mich im Kameraden-/Kollegenkreis insgesamt sehr wohl.                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 83. kann man sich auf die Kameraden/Kollegen verlassen, wenn es nötig ist.                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 84. halten alle ganz gut zusammen.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 85. ist es üblich, dass man sich gegenseitig hilft und unterstützt.                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 86. steht keiner außerhalbpersönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 87. ist das gegenseitige Vertrauen so groß, dass wir auch über persönliche Probleme offen reden können. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### **Mobbing**

Wie werden Sie von den Kameraden/ Arbeitskollegen behandelt?

- |  | Stimme<br>überhaupt<br>nicht zu | Stimme<br>eher nicht<br>zu | Stimme<br>eher zu     | Stimme<br>vol und<br>ganz zu |
|--|---------------------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------------|
| 94. Ich werde von den anderen wie „Luft“ behandelt.          | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>        |
| 95. Hinter meinem Rücken wird schlecht über mich gesprochen. | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>        |
| 96. Meine Kameraden/Arbeitskollegen spielen mir übel mit.    | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>        |
| 97. Ich bin einem regelrechten Psychoterror ausgesetzt.      | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>        |

**Körperliche Beschwerden**

|   | Nicht                 | Kaum                  | einigermaßen          | erheblich             | stark                 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 117. Rasche Erschöpfbarkeit             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 118. Druck- oder Völlegefühl im Bauch   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 119. Kreuz- oder Rückenschmerzen        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 120. Herzklopfen, -jagen oder -stolpern | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 121. Müdigkeit                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 122. Magenschmerzen                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 123. Nacken- oder Schulterschmerzen     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 124. Schwindelgefühl                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**Psychische Beschwerden**

|   | Überhaupt<br>nicht    | An<br>einzelnen<br>Tagen | An mehr<br>als der<br>Hälfte der<br>Tage | Beinahe<br>jeden Tag  |
|---|-----------------------|--------------------------|--|-----------------------|
| 125. Wenig Interesse oder Freude an<br>Ihren Tätigkeiten                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                    | <input type="radio"/> |
| 126. Niedergeschlagenheit, Schwermut<br>oder Hoffnungslosigkeit         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                    | <input type="radio"/> |
| 127. Nervosität, Ängstlichkeit oder<br>Anspannung                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                    | <input type="radio"/> |
| 128. Nicht in der Lage sein, Sorgen zu<br>stoppen oder zu kontrollieren | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>                    | <input type="radio"/> |

**Alkoholkonsum**

|                                   | Nie                   | Etwa<br>1 mal<br>pro<br>Monat | 2-4 mal pro<br>Monat  | 2-3 mal<br>pro<br>Woche | 4 mal pro<br>Woche oder<br>häufiger |
|-----------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| 139. Wie oft trinken Sie Alkohol? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>               |



|  | 1 oder 2              | 3 oder 4                           | 5 oder 6              | 7 bis 9               | 10 oder<br>mehr              |
|--|-----------------------|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|
| 140. Wenn Sie an einem Tag Alkohol trinken, wie viele alkoholhaltige Getränke trinken Sie dann typischerweise?<br>(Anm.: ein Getränk entspricht 0,33l Bier, 0,15l Wein oder 0,02l Spirituosen) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>        |
|  | Nie                   | Seltener als<br>1 mal pro<br>Monat | 1 mal pro<br>Monat    | 1 mal<br>pro<br>Woche | Täglich oder<br>Fast täglich |
| 141. Wie oft haben Sie im letzten Jahr an einem Tag 6 oder mehr alkoholische Getränke getrunken?<br>(Anm.: ein Getränk entspricht 0,33l Bier, 0,15l Wein oder 0,02l Spirituosen)               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>        |