

Wut-Meter: Neue Wut-Skala sagt Konfliktpotentiale am Arbeitsplatz voraus

Studie der Uni Hohenheim: Wie wütend jemand ist, lässt sich mithilfe einer Wut-Skala messen. Konflikte unter Teammitgliedern lassen sich dadurch schneller identifizieren.

Wut kann sich im Stillen aufbauen. Am Arbeitsplatz kann das nicht nur der Produktivität schaden, sondern auch dem Arbeitsklima. Eine von Arbeitspsycholog:innen der Universität Hohenheim in Stuttgart durchgeführte Studie zeigt: Wie wütend Menschen sind, lässt sich innerhalb kürzester Zeit durch einen Fragebogen ermitteln: Im Anschluss gibt die sogenannte State-Trait-Wut-Skala Aufschluss über das aktuelle Wut-Maß einer Person – und misst, wie stark diese generell zu Wutausbrüchen neigt. Hilfreich kann das zum Beispiel für Führungskräfte und Personaler:innen sein: Unstimmigkeiten und Konfliktpotentiale unter Teammitgliedern lassen sich mithilfe der Wut-Skala frühzeitig identifizieren und entschärfen.

„Wut wird häufig negativ bewertet und hat in unserer Gesellschaft ein schlechtes Image“, sagt Dr. Robin Umbra vom Fachgebiet Wirtschafts- und Organisationspsychologie der Universität Hohenheim.

Evolutionär betrachtet sei Wut nicht unbedingt nachteilig: „Wut signalisiert uns, dass wir jemanden angreifen beziehungsweise konfrontieren müssen. Das konnte sich in bestimmten Situationen als evolutionärer Vorteil erweisen“, so der Arbeitspsychologe.

Unterdrückte Wut am Arbeitsplatz schadet dem Arbeitsklima

„Wut ist ein wesentlicher Treiber von Konflikten am Arbeitsplatz. Oft wird sie aber erst bemerkt, wenn es schon zu spät ist“, erklärt Prof. Dr. Ulrike Fasbender, Inhaberin des Lehrstuhls für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Universität Hohenheim und Co-Autorin der Studie.

„Viele Menschen möchten ihre Wut gar nicht erst zeigen und unterdrücken ihre Emotionen. Das kann Folgen für die mentale Gesundheit haben. Es schadet aber auch der Gruppendynamik, wenn Konflikte unerkannt bleiben.“

Um diesem Problem entgegenzuwirken, entwickelten die Arbeitspsycholog:innen die State-Trait-Wut-Skala: „Mit der Skala können wir nicht nur messen, wie stark jemand generell zur Wut neigt. Wir können auch erfassen, ob jemand dazu neigt, schnell zu explodieren oder seine Wut erst einmal lange in sich hineinzufressen“, erklärt Dr. Umbra.

Acht Fragen messen Wut-Veranlagung und fungieren als Frühwarnsystem

Die State-Trait-Wut-Skala umfasst insgesamt acht Fragen: „Die Skala ist simpel geschrieben und sowohl für deutschsprachige als auch englischsprachige Kontexte konzipiert. Sie fragt mithilfe von Synonymen ab, wie wütend man sich in diesem Moment bzw. im Allgemeinen fühlt“, so Dr. Umbra.

Befragte vervollständigen dabei acht verschiedene Sätze und geben zum Beispiel an, ob sie sich in diesem Moment, „gar nicht“, „ein bisschen“, „mittelmäßig“, „sehr“ oder „extrem“ aufgebracht oder

zornig fühlen. Um die Skala zu entwickeln, arbeiteten Dr. Umbra und Prof. Dr. Fasbender mit rund 100 Psycholog:innen zusammen.

Um emotionale Spannungen im Berufsalltag zu erkennen, sei es wichtig, dass der Fragebogen in regelmäßigen Abständen erneut von den Mitarbeiter:innen ausgefüllt werde – zum Beispiel morgens und nachmittags. „Macht man das über mehrere Tage, lässt sich einschätzen, welches Arbeitsklima in einem Team vorherrscht. Wenn Mitarbeiter:innen bei den einzelnen Antwortmöglichkeiten häufig „sehr“ und „extrem“ auswählen, sollte das Gespräch gesucht werden“, erklärt Prof. Dr. Fasbender.

Die Skala sei daher vor allem als ein Instrument für Führungskräfte, HR-Teams und Organisationsberater:innen zu verstehen: „Zu erkennen, wer wütend ist oder schnell zur Wut neigt, kann helfen, Konflikte direkt anzugehen und Spannungen am Arbeitsplatz auf konstruktive Weise zu managen.“

Praxistest in deutschen und US-amerikanischen Unternehmen

Ihre Skala testeten die Forschenden in einer Online-Befragung von rund 600 Arbeitnehmer:innen. Dabei wurden Teilnehmer:innen aus unterschiedlichen Unternehmen und Industrien ausgewählt. Die Proband:innen stammten zur Hälfte aus Deutschland. Bei der anderen Hälfte handelte es sich um US-amerikanische Arbeitnehmer:innen.

„Wir wollten messen, ob sich kulturelle Unterschiede finden lassen, wie wütend Menschen auf der Arbeit werden und ob sich dabei Unterschiede zwischen langfristigen und kurzfristigen Wutreaktionen zeigen“, erklärt Dr. Umbra

Unterschiedliche Wutneigung in internationalen Teams

Das Ergebnis: „Bei kurzfristigen Wutreaktionen zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Deutschen und Amerikaner:innen. Die Wut ist hier ähnlich intensiv.“

Leichte Unterschiede zeigten sich jedoch bei der langfristigen Wutneigung: „Unsere Studie gibt Hinweise darauf, dass Deutsche generell über andere Dinge wütend werden als US-Amerikaner:innen, möglicherweise aufgrund anderer Moral- und Wertevorstellungen.“ Die sogenannte Trait-Wut, bei der es sich um ein Persönlichkeitsmerkmal handelt, sei daher kulturell bedingt.

Dieses Ergebnis sei vor allem für internationale Teams von Bedeutung: „Kulturelle Unterschiede spielen eine große Rolle dabei, wie und ob wir Emotionen ausdrücken. Die State-Trait-Wut-Skala kann helfen, diese Wutneigungen sichtbar zu machen.“

Wut äußert sich oft in indirekter Form

In einer weiteren Studie beschäftigten sich Dr. Umbra und Prof. Dr. Fasbender mit den verschiedenen Formen von Wut. Für diese Fragestellung erhoben sie Daten von rund 170 berufstätigen Personen in Deutschland.

„Wut kann sich z.B. in direkten oder indirekten Aggressionen äußern“, erläutert Dr. Umbra. „Wir können unsere Wut direkt zeigen, indem wir beispielsweise jemanden beschimpfen oder Gewalt anwenden. Zu den indirekten Formen von Aggression gehören zum Beispiel Schuldzuweisungen und Sarkasmus.“

Ergebnis: „Neben offensichtlichen Konflikten, wie verbalen Auseinandersetzungen, zeigt unsere Studie, dass Wut am Arbeitsplatz oft in indirekter Form auftritt: zum Beispiel, indem man sich von

jemandem fernhält, sarkastische Bemerkungen macht oder ein passiv-aggressives Verhalten an den Tag legt.“

Gerade diese subtilen Ausprägungen von Wut blieben bislang oft unbemerkt, was sie besonders gefährlich macht. „Auch in dieser Hinsicht ist der Wut-Meter deshalb ein wertvolles Instrument, um proaktiv mit der Wut von Mitarbeiter:innen umzugehen und ein positives Arbeitsklima zu schaffen.“

Text: Moormann / Klebs