

Evaluation von Humortrainings im Arbeitskontext

Tabea Scheel¹, Laura Korock¹, Katrin Hansmeier² & Eva Ullmann²

¹Europa-Universität Flensburg, Abteilung Arbeits- & Organisationspsychologie, Flensburg
²Deutsches Institut für Humor, Leipzig

Hintergrund

Bisherige Forschung weist auf günstige und ungünstige Effekte von Humor im Arbeitskontext hin (siehe Scheel & Gockel, 2017). Während der sogenannte negative Humor (d.h. selbstabwertender, aggressiver) mit Stress, emotionaler Erschöpfung und verringertem Commitment zusammenhängt (z.B. Romero & Arendt, 2011; Schneider et al., 2018), hängt positiver Humor (d.h. sozialer, selbstaufwertender) mit Arbeitsleistung, Teamkohäsion und Gesundheit zusammen (Meta-Analyse Mesmer-Magnus et al., 2012). Richtig eingesetzt, kann Humor ebenfalls die Wirksamkeit der Führung erhöhen (Rosenberg et al., 2021). Doch ist Humor trainierbar?

Die Effektivität von Humortrainings wurde bisher eher im Kontext physischer und psychischer Erkrankungen untersucht (z.B., Meta-Analyse Sarink & García-Montes, 2023; Wellenzohn et al., 2016), im Arbeitskontext dagegen nur unzureichend (Martin & Ford, 2018). Ziel der Studie ist es, diese Forschungslücke zu schließen und einen wesentlichen Beitrag zur Erforschung der Trainierbarkeit des Humors und den Folgen für das Arbeits(er)leben zu leisten. Humortrainings sollen den Einsatz situationsadäquaten Humors fördern, sowie bspw. Selbstmitgefühl (als persönliche Ressource) und Wohlbefinden steigern.

Hypothesen

- H_{1a}:** Die „positiven“ Humorstile (sozial, selbstaufwertend) werden nach dem Training höher angegeben als vor dem Training.
- H_{1b}:** Die „negativen“ Humorstile (selbstabwertend, aggressiv) werden nach dem Training niedriger angegeben als vor dem Training.
- H₂:** Die Humorkompetenz (a: Humoreinsatz, b: Selbstbezug) wird nach dem Training höher angegeben als vor dem Training.
- H₃:** Selbstmitgefühl (a: positiv) wird nach dem Training höher angegeben (b: negatives niedriger) als vor dem Training.
- H₄:** Irritation (a: affektiv, b: kognitiv) wird nach dem Training niedriger angegeben als vor dem Training.

Methode

Interventionsgruppe (IG)

Stichprobe

N = 199 (29 Trainings), \bar{x} = 69,6 %, σ^2 = 29,3 %
 Alter M = 42,4 Jahre (SD = 14,75),

Methode: Intervention zweitägige Trainings zur Förderung des Einsatzes situationsadäquaten Humors, Papier-Bleistift-Fragebögen (T₂) bzw. Online-Befragung (T₁, T₃)

T₁ vor dem Training (2 Wochen vorher), n = 171
 T₂ nach dem Training (direkt), n = 199
 T₃ Follow-up (3 Monate nach dem Training), n = 74

Operationalisierung:

- Humorstile**
 12 Items short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ, Scheel et al., 2016; nach Martin et al., 2003); **positive** Humorstile (**selbstaufwertend**: „Wenn ich bei der Arbeit deprimiert bin, kann ich mich normalerweise mit Humor aufmuntern.“, **sozial**: „Ich bringe meine Kolleg(inn)en gern zum Lachen.“), **negative** Humorstile (**selbstabwertend**: „Es passiert mir oft, dass ich mich zu sehr herabsetze um meine Kolleg(inn)en zum Lachen zu bringen.“, **aggressiv**: „Wenn ich jemanden bei der Arbeit unsympathisch finde, benutze ich oft Humor oder Hänseleien, um sie oder ihn herabzusetzen.“), Cronbach's α = .50-.82
- Humorkompetenz**
 7 Items (Eigenentwicklung), zwei Subskalen **Humoreinsatz** („Ich setze Humor in Gesprächen ein.“) und **Selbstbezug** („Ich gehe mit meinen Macken liebevoll um.“) in der Kommunikation, α = .78-.90
- Selbstmitgefühl**
 12 Items Self-Compassion Scale (Raes et al., 2011), je 3 Subskalen zusammengefasst zu **positivem** Faktor (**Self-Kindness**: „Ich versuche verständnisvoll und geduldig gegenüber jenen Zügen meiner Persönlichkeit zu sein, die ich nicht mag.“, **Mindfulness**: „Wenn mich etwas aufregt, versuche ich meine Gefühle im Gleichgewicht zu halten.“, **Common Humanity**: „Ich versuche, meine Fehler als Teil der menschlichen Natur zu sehen.“) sowie zu **negativem** Faktor (**Over-Identification**: „Wenn ich mich niedergeschlagen fühle, neige ich dazu nur noch auf das zu achten, was nicht in Ordnung ist.“, **Isolation**: „Wenn mir etwas für mich Wichtiges misslingt, glaube ich oft, dass nur ich allein versage.“, **Self-Judgment**: „Ich missbillige und verurteile meine eigenen Fehler und Schwächen.“), α = .76-.88
- Irritation**
 8 Items (Mohr et al., 2006), 2 Subskalen **affektiv** („Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.“) und **kognitiv** („Es fällt mir schwer nach der Arbeit abzuschalten.“), α = .85-.91
- Berufliche Selbstwirksamkeit**
 3 Items Occupational Self-Efficacy Scale (Rigotti et al., 2008; „Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.“), α = .84-.88
- Ambiguitätstoleranz**
 14 Items (Radant & Dalbert, 2008), 2 Subskalen **Ablehnung von Ambiguität** (10 Items, „Bekanntes ist Neuem meistens vorzuziehen.“), **Wahrnehmung von Ambiguität** (4 Items, „Häufig ist etwas anders, als es am Anfang zu sein scheint.“), α = .75-.85
- Widerstand**
 10 Items (Eigenentwicklung) Widerstände gegenüber der Situation, dem Trainer/der Trainerin sowie Ängsten („Ich werde vielleicht vorgeführt.“), α = .70-.84
- Glaubenssätze**
 10 Items (Eigenentwicklung) **Glaubenssätze zu Erlernbarkeit von Humor** (3 Items, „Humor kann man lernen.“ [rekodiert]), **Bewertung von Humor** (2 Items, „Andere sind humorvoller als ich.“), zur situativen **Passung von Humor** (2 Items, „Humor ist bei ernsthaften Themen nicht angebracht.“), zum **Risiko eines Humoreinsatzes** (3 Items, „Humor bedeutet Kompetenzverlust.“), α = .60-.70
- Verspieltheit**
 3 Items (Proyer, 2012; „In meinem Alltag tue ich häufig Dinge auf spielerische Art.“), α = .71-.73

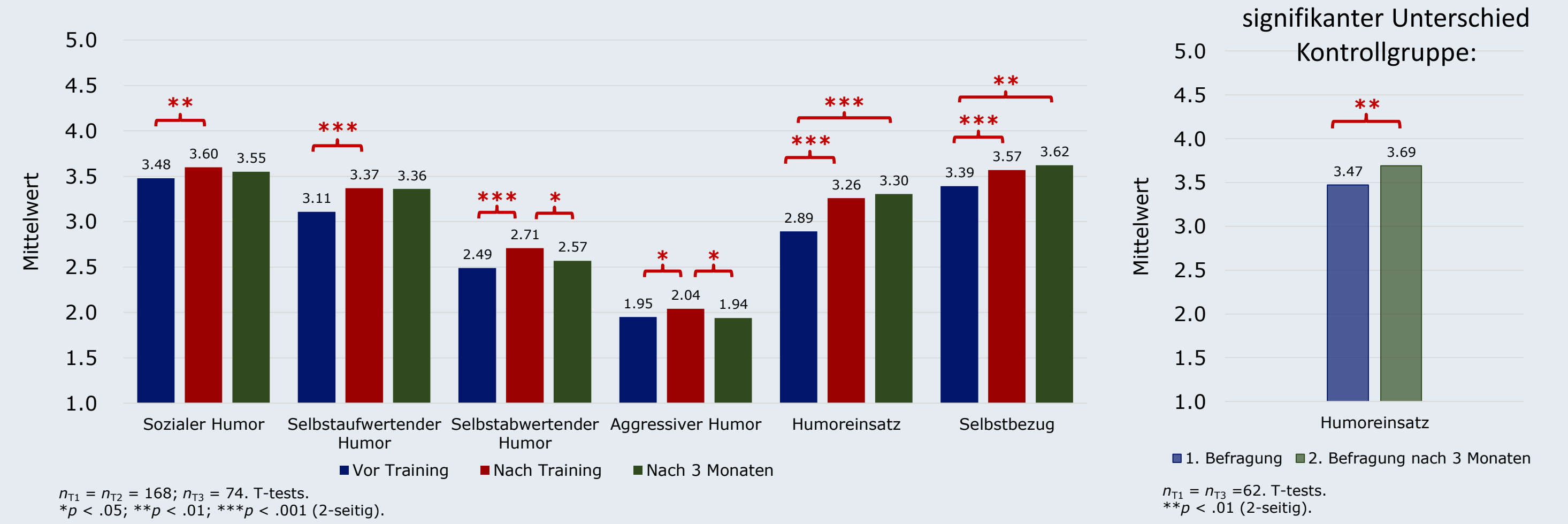
Kontrollgruppe (KG)

N = 62, \bar{x} = 64,5 %, σ^2 = 35,5 %
 Alter M = 46,8 Jahre (SD = 11,4),

T₁ (online)
 T₂ (online, 3 Monate nach T₁)

Quantitative Fragebogenstudie (online)

Ergebnisse



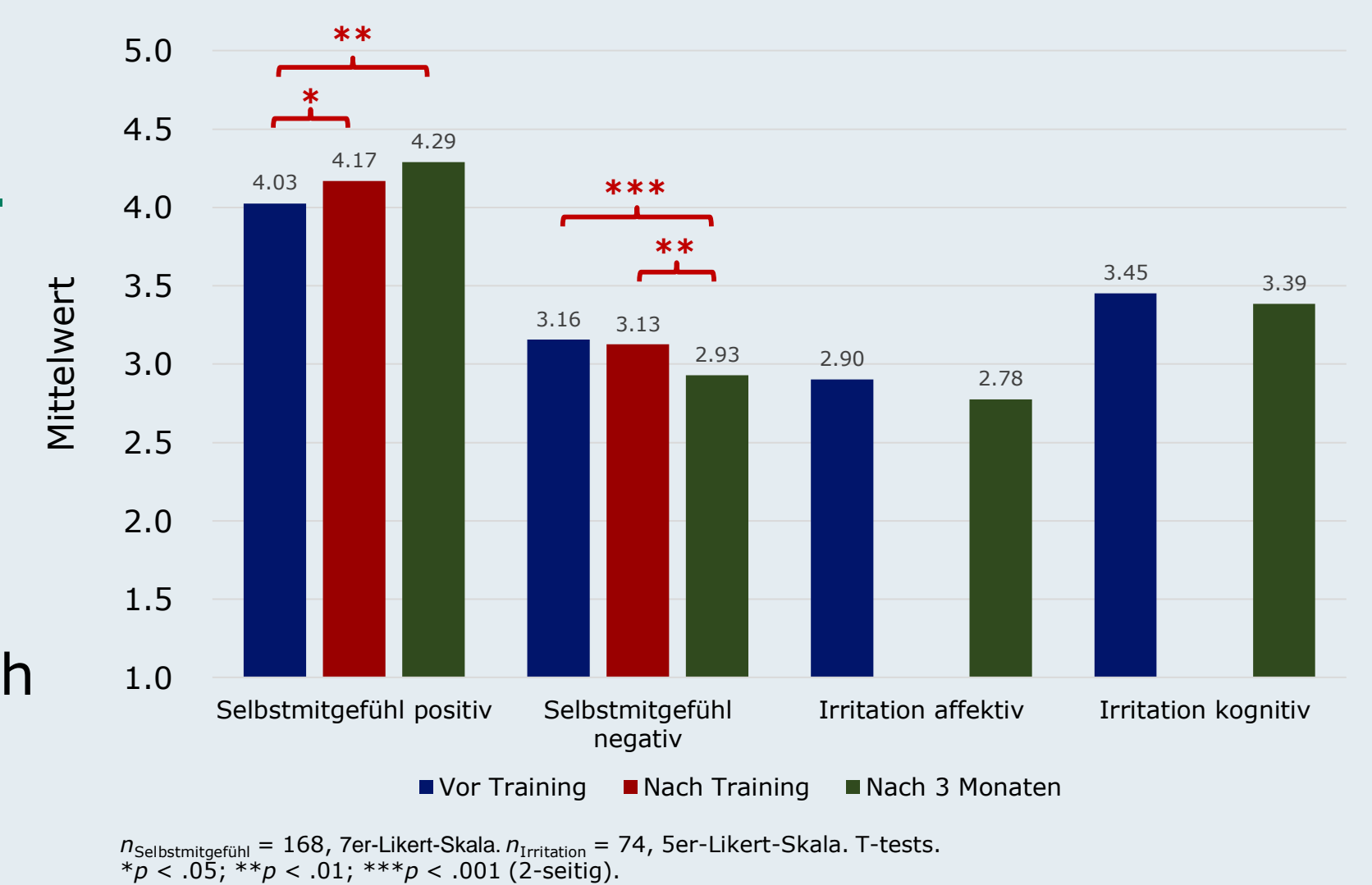
H_{1a}: Sozialer und selbstaufwertender Humor ist zu T₂ signifikant höher als vor dem Training (T₁), jedoch nicht signifikant zu T₃.

H_{1b}: Selbstabwertender Humor ist sowohl zu T₂ als auch zu T₃ signifikant höher als zu T₁; aggressiver Humor steigt zu T₂ signifikant an, sinkt zu T₃ wieder signifikant.

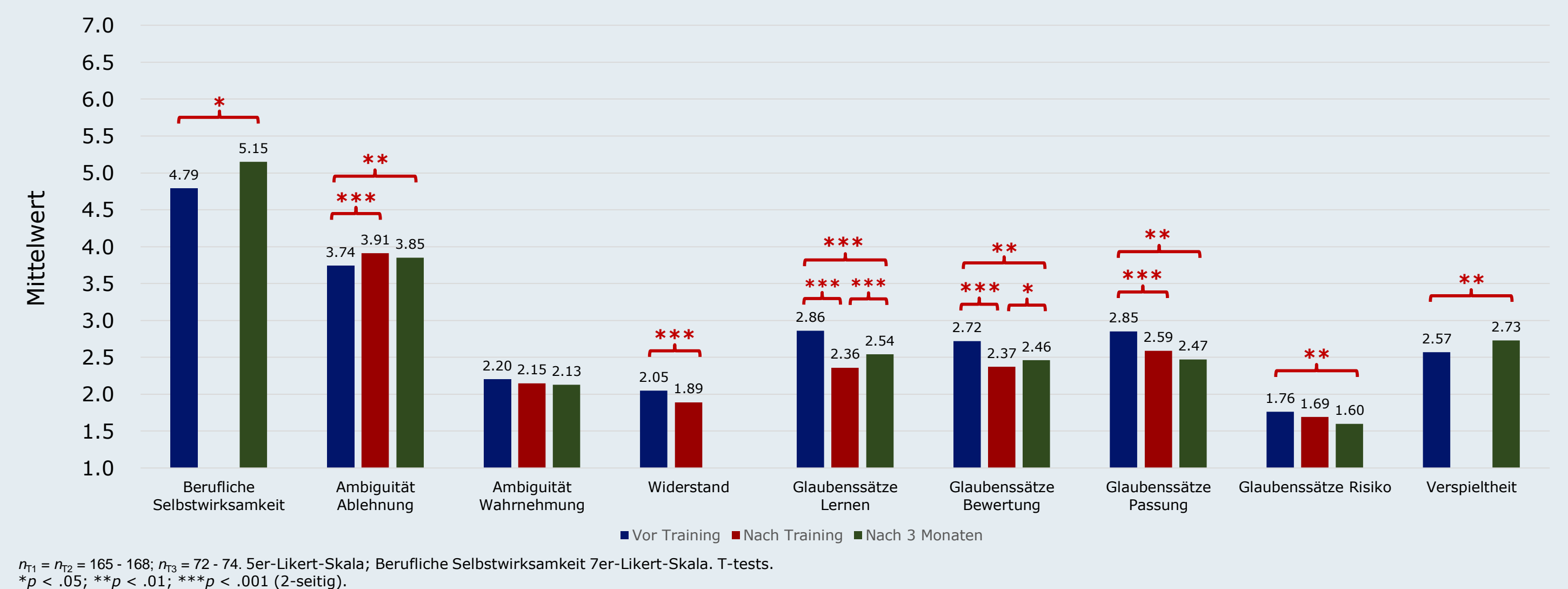
H_{2a/b}: Beide Kompetenzen in der Humorkommunikation sind zu T₂ sowie T₃ signifikant höher als zu T₁.

H_{3a/b}: Positives Selbstmitgefühl ist zu T₂ sowie T₃ signifikant höher als vor dem Training (T₁); negatives Selbstmitgefühl ist zu T₂ und T₃ signifikant niedriger als zu T₁.

H_{4a/b}: Irritation ist drei Monate nach dem Training nicht signifikant geringer als vor dem Training.



Weitere Analysen



Die berufliche Selbstwirksamkeit ist nach dem Training (T₃) signifikant höher als vor dem Training (T₁). Ambiguität (Ablehnung) ist zu T₂ sowie T₃ höher als zu T₁; Ambiguität (Wahrnehmung) zeigt keine signifikanten Veränderungen. Widerstände sind nach dem Training (T₂) signifikant niedriger als vor dem Training (T₁).

Glaubenssätze (Lernen, Bewertung, Passung) sind ebenfalls zu T₂ und T₃ signifikant niedriger als zu T₁; Glaubenssätze bzgl. Risiko sind drei Monate nach dem Training signifikant niedriger (T₃) als vor dem Training (T₁). Verspieltheit ist drei Monate nach dem Training (T₃) signifikant höher als vor dem Training (T₁).

Fazit/Implikationen

Dies ist die erste systematische Studie, die mit (29) Humortrainings die Veränderbarkeit des eigenen Humors im Arbeitskontext sowie diverse Korrelate untersucht; das Follow-up nach drei Monaten ist eine Stärke der Studie, sowie die Kontrollgruppe. Die bestätigte Effektivität zeigt das große Potenzial der Humortrainings für Mitarbeitende, Führungskräfte und Unternehmen und macht sie folglich zu einem probaten Mittel im Rahmen der Personal- & Organisationsentwicklung.

Limitationen

Die Daten sind ausschließlich Selbstschätzung mit der Gefahr des Common Method Bias. Der Dropout zu T₃ in der Interventionsgruppe ist sehr hoch. Die Kontrollgruppe wurde während der COVID-19-Pandemie erhoben, was ggf. die Vergleichbarkeit einschränkt. Zudem wurden die Variablen Irritation und Widerstand nicht in der Kontrollgruppe erhoben.

Literatur

Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37, 48-75. | Martin, R. A., & Ford, T. (2018). *The Psychology of Humor: An Integrative Approach*. Academic Press. | Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 155-190. | Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z., & Tschan, F. (2006). The Assessment of Psychological Strain in Work Contexts. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 198-206. | Proyer, R. T. (2012). Development and initial assessment of a short measure for adult playfulness: The SWAP. *Personality and Individual Differences*, 53, 989-994. | Radant, M., & Dalbert, C. (2008). The dimensions of the complexity tolerance: A synopsis of personality constructs. *International Journal of Psychology*, 43, 6. | Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D., & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 18, 250-255.

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255. | Romero, E. J., & Arendt, L. (2011). Variable effects of humor styles on organizational outcomes. *Psychological Reports*, 108, 649-659. | Rosenberg, C., Walker, A., Leiter, M., & Graffam, J. (2021). Humor in Workplace Leadership: A Systematic Search Scoping Review. *Frontiers in Psychology*, 12. | Sarink, F. S. M., & García-Montes, J. M. (2023). Humor interventions in psychotherapy and their effect on levels of depression and anxiety in adult clients: a systematic review. *Frontiers in Psychiatry*, 13. | Scheel, T., Gerdentzsch, C., & Korunka, C. (2016). Humor at work: Validation of the short and work-related Humor Style Questionnaire (swHSQ). *Humor*, 29, 439-465. | Scheel, T., & Gockel, C. (2017). *Humor at work in teams: leadership, negotiations, learning and health*. Cham: Springer. | Schneider, M., Voracek, M., & Tran, U. S. (2018). "A joke a day keeps the doctor away?" Meta-analytical evidence of differential associations of habitual humor styles with mental health. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(3), 289-300. | Wellenzohn, S., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2016). Humor-based online positive psychology interventions: A randomized placebo-controlled long-term trial. *The Journal of Positive Psychology*, 11(6), 584-594.

