



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Ist Humor eine Bereicherung für das Arbeitsleben? Der
Zusammenhang des Humorerlebens und der
Wahrnehmung der Arbeitsqualität“

verfasst von / submitted by

Florian Wolfgang Schwarzbach, BA BSc

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

Wien, 2019 / Vienna, 2019

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

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Anton-Rupert Laireiter, Privatdoz.

Danksagung

Ich möchte mich herzlich bei Prof. Dr. Laireiter für die Betreuung und Unterstützung bei der Themenfindung und Bearbeitung und die Geduld bis zur Vollendung der Masterarbeit bedanken.

Außerdem möchte ich mich bei meiner Freundin Barbara und ihrer Familie bedanken, die mich während des langwierigen Entstehungsprozesses dieser Arbeit immer unterstützt und mir Mut gemacht haben, wenn ich nicht mehr weiterwusste. Danke Barbara, dass du stets versucht hast, den Druck, der bei der Bearbeitung entstand zu mildern.

Ein großer Dank gilt auch meinem Bruder Moritz, der mir bei der Rekrutierung geholfen und auch sonst einen großen Beitrag zu meinem Studienerfolg geleistet hat.

Ebenfalls bedanken möchte ich mich bei meinen Freunden, die mir stets mit Rat, Tat und Trost zur Seite standen.

Zu guter Letzt gilt mein Dank allen Teilnehmern dieser Studie, die sie durch ihr mitwirken erst ermöglicht haben.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Theoretischer Hintergrund	6
Klassische Humorthorien	6
Humor als Persönlichkeitsmerkmal	10
Das Konstrukt „Sinn für Humor“	10
Von „Sinn für Humor“ zu „Humorstilen“	11
Der Zusammenhang zwischen den Humorstilen und der Wahrnehmung der Arbeitsqualität	16
Humor und Humorstile am Arbeitsplatz	16
Humorstile, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement	18
Humorstile, Konfliktverhalten und psychische Widerstandskraft am Arbeitsplatz	20
Humor, Arbeit, Geschlecht und Alter	24
Forschungsfragen	26
Ziele der Studie	26
Hypothesen.....	27
Methoden	31
Untersuchungsdesign	31
Stichprobe.....	31
Rekrutierung	31
Stichprobenbeschreibung.....	32
Operationalisierung.....	34
Soziodemographische Daten.....	34
Messinstrumente	34
short work-related Humor Styles Questionnaire	34
Sense of Humor Scale	35
Inventar zum individuellen Konfliktlöseverhalten	35
Kurzfragebogen zur Erfassung von allgemeiner oder facettenspezifischen Arbeitszufriedenheit	36
Utrecht Work Engagement Scale	36
Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	37
Statistische Auswertung	37
Ergebnisdarstellung	40

Reliabilitätsanalysen	40
Überprüfung der Hypothesen.....	42
Humor und Konfliktlösung	42
Humor und Facetten der Arbeitszufriedenheit.....	50
Humor und Arbeitsengagement.....	53
Humor und psychische Widerstandskraft am Arbeitsplatz.....	55
Mediationsanalysen zu Humor, Konfliktlösestilen, Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit und psychischer Widerstandskraft.....	59
Moderationsanalysen zu Stresshumor, psychischer Widerstandskraft Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement	61
Diskussion	67
Zusammenfassung der Ergebnisse	67
Limitationen der Studie.....	73
Ausblick auf die Zukunft.....	74
Literaturverzeichnis	76
Abbildungsverzeichnis.....	90
Tabellenverzeichnis	91
Anhang	95
Abstract (deutsch)	95
Abstract (english).....	97
Anhang A Fragebogen.....	98
Eidesstattliche Erklärung	115

Einleitung

Humor wird in der Psychologie schon seit langer Zeit beforscht und im Lauf der Zeit gab es eine Vielzahl an Versuchen, dieses Konstrukt zu beschreiben, eine allgemeine Definition konnte bis heute jedoch nicht gefunden werden (Ruch & Zweyer, 2001). Trotzdem wurde auf Basis verschiedener Definitionsversuche bis heute eine Vielzahl an Studien durchgeführt, die Humor mit anderen Konstrukten des Erlebens und Verhaltens, wie z.B. Beziehungszufriedenheit, psychisches und physisches Wohlbefinden oder der Stressbewältigung in Beziehung setzen (Martin, 2008).

Ein weiteres Gebiet, das zunehmend Aufmerksamkeit in der Humorforschung genießt, ist der Zusammenhang zwischen Humorempfinden und arbeitsbezogenem Erleben und Verhalten (Scheel & Gockel, 2017). Es wird angenommen, dass Humor bzw. Facetten des Humors, die z.B. als Humorstile oder bewältigender Humor (Coping Humor) bezeichnet werden, Auswirkungen auf z.B. die Arbeitszufriedenheit oder die Stressbewältigung am Arbeitsplatz haben (Mesmer-Magnus, Glew & Viswesvaran, 2012). Studien zu diesem Thema sind allerdings vor allem im deutschsprachigen Raum noch selten.

In dieser Arbeit soll deshalb versucht werden, in einem ersten Schritt die für die Untersuchung relevanten spezifischen Eigenschaften von Humor herauszuarbeiten und empirisch einzugrenzen. In einem zweiten Schritt werden die Konstrukte des Arbeiterlebens- und Verhaltens, die im Zusammenhang mit Humorerleben untersucht werden, eingeführt und erklärt. Zusätzlich zu den Konstrukten *Arbeitszufriedenheit* und *Stressbewältigung* am Arbeitsplatz, wird das *Arbeitsengagement* und die *Konfliktlösung* am Arbeitsplatz untersucht. Studien zum Thema *Konfliktlösestile* am Arbeitsplatz in Verbindung mit Humor gibt es nur sehr wenige und im deutschsprachigen Raum überhaupt noch nicht, weshalb hier erstmals untersucht werden soll, ob und inwiefern diese Konstrukte zusammenhängen.

Zusätzlich soll geklärt werden, ob die Kontrolle von Alter und Geschlecht Auswirkungen auf die Zusammenhänge zwischen Humorempfinden und arbeitsbezogenem Verhalten und Erleben hat, da Studien in der Vergangenheit ergaben, dass Männer und Frauen bzw. Personen unterschiedlichen Alters, Humor unterschiedlich wahrnehmen (Martin et al., 2003; Ruch & Heintz, 2016).

Vertiefend soll untersucht werden, inwiefern man die Konstrukte Humorstile und *bewältigender Humor* differenzieren kann und ob *bewältigender Humor* einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, der *Arbeitszufriedenheit* und dem *Arbeitsengagement* hat.

Um die Zusammenhänge zu beschreiben wurde eine Stichprobe von 183 Personen erhoben und zu Ihrem Humor- und Arbeitsempfinden befragt. Die Ergebnisse wurden im Anschluss unter Zuhilfenahme deskriptiver und inferenzstatistischer Methoden ausgewertet. Am Ende der Arbeit werden die Ergebnisse im Kontext der bisherigen Forschung diskutiert.

Theoretischer Hintergrund

Klassische Humortheorien

Bevor die moderne Psychologie die verschiedenen Ausprägungen von Humor untersucht hat, existierten bereits zahlreiche Überlegungen über die Bedeutung von Humor, Lachen, Witz und Freude (Keith-Spiegel, 1972). Insbesondere drei theoretische Konzepte sollen hier als Grundlagen der modernen Humorforschung eine Erwähnung finden: Psychoanalytische Theorie, Überlegenheitstheorie und Inkongruenztheorie.

Freud begründete die psychoanalytische Sichtweise auf Humor mit zwei Werken: „Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten“ (Freud, 1999) und „Humour“ (Freud, 1928). Laut Freud gibt es drei Phänomene, die mit Lachen in Verbindung stehen: Witze, Humor und Comics (Martin, 2010).

Der Witz ist bei Freud (1999) ein Mittel um unbewusste aggressive und sexuelle Impulse zu kanalisieren. Um dies zu ermöglichen ist ein Prozess notwendig, den Freud mit der Traumarbeit vergleicht und Witzarbeit nennt. In beiden Fällen nimmt er eine Verschiebung unbewusster Prozesse an. Die Witzarbeit ist bei Freud der kognitive Anteil, den er *nicht-tendenziös* nennt, die Repräsentation des Unbewussten nennt er *tendenziös*. Humor hat für Freud eine sehr enge Bedeutung. Er tritt nur in Situationen auf, in denen Menschen eigentlich Stress und negative Emotionen empfinden und die Betrachtung der Situation mit Humor eine Umdeutung der negativen Emotionen erlaubt (Freud, 1928).

Spätere Forschungen zur psychoanalytischen Humorthorie bezogen sich eher auf Freuds Annahmen über den Witz, da er diesen strikt vom Konzept des Humors trennte. Die Ergebnisse der Untersuchungen waren sehr widersprüchlich. Während Strickland (1959) in einer Studie Hinweise fand, dass unterschiedlich geprägte Gruppen (aggressiv, sexuell, neutral) die dementsprechenden Comics lustiger fanden, konnte Byrne (1961) diese Ergebnisse in einem ähnlichen Experiment nicht replizieren. Alle Gruppen empfanden die aggressiven Cartoons am lustigsten.

Ruch und Hehl (1988) konnten in einer Studie zeigen, dass sexuelle Witze von Männern und Frauen höher geschätzt werden, wenn diese eine positive Einstellung zu Sexualität haben, mehr sexuelle Erfahrung besitzen und weniger prüde sind, ganz im Gegenteil zu Freuds Annahme, dass eine unbewusste unterdrückte Sexualität als Grundlage dient. Im Gegensatz dazu finden die Annahmen Freuds zum Humor als einen Abwehrmechanismus bei psychischem Stress auch heute noch Zuspruch, wenn auch nicht in seiner engen Sichtweise als dessen einzige Funktion (Martin, 2010).

Eine Theorie, deren Wurzeln noch viel weiter zurückreichen, als die der psychoanalytischen, ist die Herabsetzungs- bzw. Überlegenheitstheorie (Keith-Spiegel, 1972). Bereits Plato schrieb, dass eine Person, die lächerlich ist, sich meist für überlegen gegenüber anderen hält. Der Grund warum über sie gelacht wird, ist demnach, dass man sie herabsetzen möchte. Humor hat für ihn eine böartige Komponente (Morreall, 1983).

In der Neuzeit wurde die Theorie von Hobbes aufgegriffen, der Lachen als einen Ausdruck der Überlegenheit im Kampf aller gegen alle sah und damit als eine Charakterschwäche (Morreall, 1983). Wie die psychoanalytische Theorie halten Vertreter der Überlegenheitstheorien aggressive Impulse für den Ursprung von Humor. Ein bedeutender Vertreter dieser Theorien in der modernen Psychologie ist Charles Gruner. Er vergleicht die Bedeutung von Humor mit der, im Sport ein wichtiges Spiel zu gewinnen. Das Gefühl des Triumphs wird unmittelbar kanalisiert. Auch das Zähne zeigen während des Lachens und die Straffung der Schultern sind Zeichen der Überlegenheit und sollen den „Kontrahenten“ einschüchtern (Gruner, 1978). Ebenso haben vermeintlich neutrale Formen des Humors, bzw. einfacher *Nonsensehumor* für ihn immer eine aggressive Komponente, welche er aber nicht als

Aggression im ernstesten, sondern im spielerischen Kontext sieht und als eher harmlos betrachtet (Gruner, 1997).

In der Forschung wurden verschiedene Modelle der Überlegenheitstheorien untersucht. La Fave (1972) sieht Humor als Funktion, sich mit einer Klasse bzw. Gruppe von Menschen zu identifizieren und fand dafür auch in einer Reihe von Experimenten mit Personen unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit und nationaler Herkunft (Christen vs. Juden, Kanadier vs. Amerikaner) empirische Belege. Die jeweilige Gruppe konnte über herabsetzende Witze gegenüber der „gegnerischen“ Gruppe mehr lachen als über Witze gegen die eigene Gruppe.

Im Gegensatz zu der Theorie von La Fave schlugen Zillmann und Cantor (1976) ein Dispositionsmodell für die Funktion des *abwertenden Humors* vor. Sie betrachten ihn nicht als dichotome Variable (In-Group vs. Out-Group) sondern als Ausdruck eines Kontinuums zwischen Antipathie und Sympathie bezüglich des Gegenübers und konnten dafür auch empirische Belege finden (Zillmann, Bryant & Cantor, 1974; Zillman & Cantor, 1972). In der heutigen Forschung wird die Ansicht, dass Humor eine aggressive Komponente hat zwar anerkannt, allerdings nicht als alleiniger Zweck gesehen, sondern als Teil des Ganzen (Martin, 2010).

Die frühesten Theorien, die Humor nicht mit Aggression in Verbindung bringen und auch heute noch eine bedeutende Rolle in der Humorforschung spielen, können als Inkongruenz-Theorien zusammengefasst werden. Ihre Wurzeln haben diese Theorien wie die Überlegenheitstheorien in der griechischen Antike (Morreall, 1983). In den letzten 250 Jahren wurden sie wiederentdeckt und weiterentwickelt. Schopenhauer schrieb, Lachen sei das Resultat einer Inkongruenz zwischen der Vorstellung über ein Konzept und den realen Tatsachen, die man in eine Verbindung mit diesem Konzept bringe (Keith-Spiegel, 1972). Bedeutende Vertreter der Inkongruenz-Theorien sind Jerry Suls und Thomas Schultz (Martin, 2010).

Morreall (1983) schreibt, dass Inkongruenz zwar ein wichtiger Bestandteil des Humorerlebens sei, aber nicht als einziger Erklärungsgrund reicht, da es viele inkongruente Situationen gebe, die keinesfalls lustig sind.

Um diesem Umstand gerecht zu werden entwickelte Suls (1972) das Incongruity-Resolution Modell.

Das Modell soll erklären, dass die Wahrnehmung von Inkongruenz nur die erste Stufe bei der Humorgenerierung ist. In einem zweiten Schritt muss diese Inkongruenz sinnvoll gemacht werden. Dafür werden Informationen, die entweder vom Humorstimulus oder einer anderen Quelle stammen, verwendet um die „Pointe“ zu erfassen (Suls, 1977).

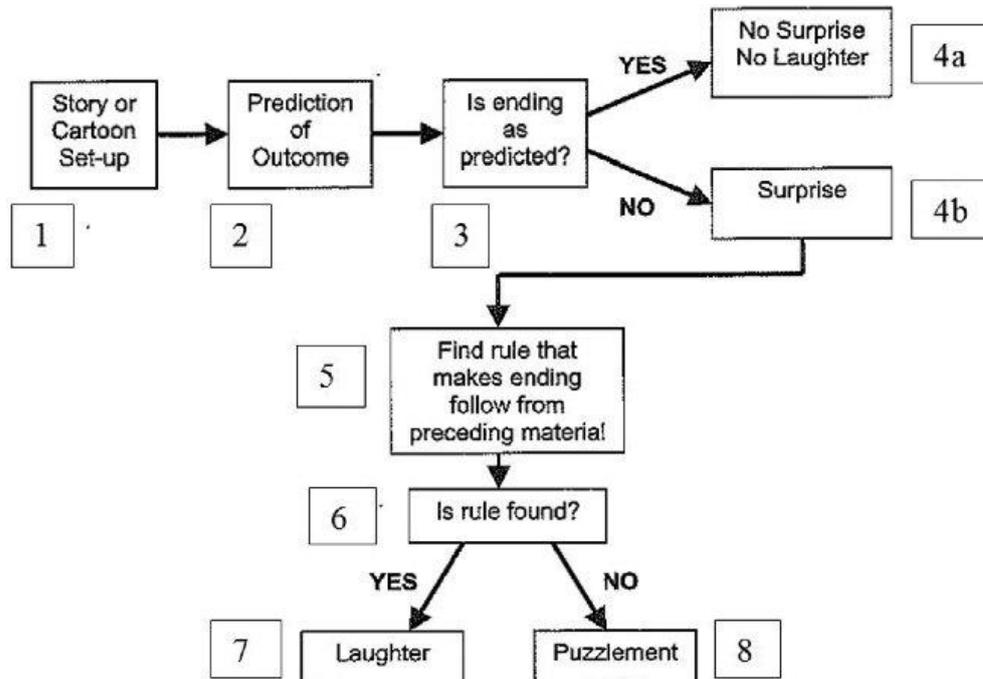


Abbildung 1. Das Incongruity-Resolution Modell nach Suls (1983).

In einer Reihe von Studien wurden Hinweise auf die Gültigkeit dieser Theorie gefunden (Goldstein, Suls & Anthony, 1972; Shultz, 1972,1974). Allerdings konnte auch gezeigt werden, dass Inkongruenz auch ohne Auflösung (Resolution) funktioniert (Deckers, 1993; Nerhardt, 1976) und dass, entgegen der Annahme dieser Theorie, Witze mit einer weniger überraschenden Pointe mehr Lachen hervorrufen können (Kenny, 1955; Pollio und Mers, 1974).

Im Gegensatz zur psychoanalytischen Theorie und den Überlegenheits-Theorien, in deren Fokus eher die emotional-affektiven Komponenten stehen, lenkten die Inkongruenz- Theorien

die Aufmerksamkeit auf die kognitiven Elemente beim Humorerleben. Diese „kognitive Wende“ setzt sich auch heute noch fort, was das Incongruity-Resolution Modell zu einer Art Vorläufer der heutigen Humorthorien, wie z.B. die Humor Styles Theorie von Martin, macht (Martin, 2010).

Humor als Persönlichkeitsmerkmal

Das Konstrukt „Sinn für Humor“

Martin (2010) beschreibt mehrere Möglichkeiten, wie der „Sinn für Humor“ verstanden werden kann. Als gewohnheitsmäßiges Verhaltensmuster, welches bevorzugt mit Selbstbeschreibungsskalen erfasst werden kann, als Ausdruck von Ästhetik, was mit Humorwahrnehmungstests untersucht werden kann oder als Fähigkeit, die mit Fremdbeurteilung und Leistungstests gemessen werden kann.

Ruch und Hofmann (2012) beschreiben den Sinn für Humor als theoretisches Konzept, das nicht direkt im Verhalten beobachtet werden kann, sondern auf das sich nur daraus schließen lässt. Ruch, Köhler und van Thriel (1996) entwickelten daher das „State-Trait- Modell der Erheiterung“, dass die drei Komponenten *Frohsinn*, *Ernst* und *schlechte Laune* als Basis für die Fähigkeit zur Erheiterung sieht. Diese Fähigkeit bildet die Grundlage für den Sinn für Humor und kann mit Hilfe des „State-Trait-Heiterkeits-Inventars“ untersucht werden. Dieser Test kam seitdem in vielen Studien zum Einsatz und ist ein empirisch fundiertes Instrumente um die emotionale Grundlage des „Sinns für Humor“ zu erfassen (Ruch & Zweyer, 2001).

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts bildete sich in der Persönlichkeitspsychologie die Idee heraus, dass „Sinn für Humor“ ein Persönlichkeitsfaktor mit weitreichendem Einfluss auf das psychische und physische Wohlbefinden ist (Martin, 2010).

Die erste Forschung in diese Richtung entstand aus der psychoanalytischen Theorie und orientierte sich an Freuds Annahmen über Humor als Mittel, sexuelle und aggressive Impulse zu kanalisieren (Henkin & Fish, 1986; Zillmann & Cantor, 1976). Dafür wurden Humorwahrnehmungstests entwickelt, die typischerweise aus Cartoons und Witzen aus verschiedenen Themenbereichen bestehen. Diese werden von StudienteilnehmerInnen je nach Lustigkeit bewertet. Wegen einiger methodischer Schwächen, wie der häufig fehlenden

empirischen Grundlage bei der Konstruktion der Tests (Ruch, 1992), werden sie heute kaum noch verwendet.

Neben den Humorwahrnehmungstests wurden auch faktorenanalytischen Modelle entwickelt. Im Gegensatz zur psychoanalytischen Methode versuchen diese - als Beispiel sei hier auf das Modell von Eysenck (1942) verwiesen - die Korrelate des Konstrukts „Sinn für Humor“ empirisch fundiert einzugrenzen, indem sie aus einer Vielzahl erhobener Faktoren mithilfe von verschiedenen Items diejenigen Faktoren herauszufinden versuchten, die sich der unmittelbaren Beobachtung entziehen und als latente Dimensionen einer Vielzahl von Merkmalsausprägungen zu Grunde liegen. Eysencks Modell beschreibt Humor als aus drei Dimensionen bestehend, die Eysenck sexuell vs. nicht-sexuell, einfach vs. komplex und persönlich vs. neutral nannte. Daraufhin entwickelte er die Theorie, dass Humor drei Facetten habe, eine kognitive, eine konative und eine affektive (Ruch, 1994).

Aber auch diese früheren faktoranalytischen Modelle unterlagen einigen Limitationen. Die Stichprobengrößen waren meistens zu klein, es wurden zu viele meist nur schwach ladende instabile Faktoren extrahiert und stärkere stabile Faktoren ignoriert und die Reliabilität und Validität der Faktoren war oft unzureichend (Martin, 2010).

Zu den faktoranalytischen Modellen kamen später multidimensionale Modelle wie z.B. Thorson und Powell's (1993) Modell der sechs Dimensionen des Sinns für Humor. Die Autoren vermuteten, dass Humor aus den Komponenten *Anerkennung des eigenen Selbst als humorvoll, Anerkennung des Humors anderer Personen, Wertschätzung von Humor, Lachen, Perspektive und Stresshumor* besteht.

Basierend auf der Annahme, der „Sinn für Humor“ sei ein wichtiges Persönlichkeitsmerkmal und der Problematik, dies mit den Humorwahrnehmungstests adäquat prüfen zu können (Lefcourt & Martin, 1986), wurden ab den 1970er Jahren vermehrt Selbstauskunftstests entwickelt, beginnend mit Svebaks (1974) Sense of Humor Questionnaire, um den Gebrauch von Humor im alltäglichen Leben zu erforschen.

Weitere Beispiele sind die „Coping Humor Scale“ von Martin und Lefcourt (1983), die untersucht wie Menschen Humor in Stresssituationen verwenden, oder der „Situational Humor Response Questionnaire“, ebenfalls von Martin und Lefcourt (1984), der mit Hilfe zahlreicher

humorvoller Situationsbeschreibungen die latente Dimension Sinn für Humor zu erfassen versucht.

Vom Sinn für Humor zu Humorstilen

Mit der Entwicklung humorbasierter Persönlichkeitstests wuchs das Interesse an der Erforschung des Zusammenhangs zwischen Sinn für Humor und psychischem wie physischem Wohlbefinden (Martin, 2004). Martin und Lefcourt (1983) fanden in einer Reihe von Studien Hinweise auf eine signifikante Reduktion der negativen Folgen von *Stress*, bei gleichzeitiger hoher Ausprägung von *Stresshumor*. Thorson, Powell, Sarmany-Schuller und Hampes (1994) beschreiben in einer Zusammenfassung mehrerer Studien, die mit der „Multidimensional Sense of Humor Scale“ (MSHS) durchgeführt wurden (Thorson & Powell, 1993) Zusammenhänge zwischen einem ausgeprägten „Sinn für Humor“ und einem geringeren Ausmaß an *Depressionen*, einem stärkeren *Optimismus*, höherem *Selbstwert*, höherer *Extraversion* und höherer *Stressreduktion*.

Allerdings konnten diese Ergebnisse nicht immer repliziert werden. So schreiben Anderson und Arnoult (1989), dass sie die Ergebnisse von Martin und Lefcourt von 1983 nicht bestätigen konnten. Eine Studie von Boyle und Ross-Reid (2004), die mit der MSHS durchgeführt wurde, konnte ebenfalls keinen eindeutig positiven Zusammenhang zwischen der Gesundheit und Sinn für Humor feststellen.

Wegen der unterschiedlichen Ergebnisse über die Zeit hin wurde Kritik lauter, dass die bisherigen Untersuchungsmethoden nicht ausreichen würden, um ein so komplexes Phänomen wie den Sinn für Humor zu untersuchen (Köhler & Ruch, 1996; Martin, 2004).

Ein Ansatz, um der mangelnden Replizierbarkeit der Forschungsergebnisse zu begegnen, basierte auf der Annahme, dass Humor nicht generell positiv für das *psychische Wohlbefinden* ist, sondern dass die Art und Weise, wie er verwendet wird, entscheidend für seine Auswirkungen sei. Bei dieser Betrachtungsweise kommt der Intention beim Gebrauch von Humor je nach Situation eine entscheidende Rolle zu. Diese „Dimensionen“ des Konstrukts Sinn für Humor, auch Humorstile genannt, setzen sowohl negative als auch positive Intentionen voraus und können dementsprechend das *psychische Wohlbefinden* fördern oder beeinträchtigen (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Grey & Weir, 2003).

Die bekannteste Theorie über Humorstile stammt von Martin et al. (2003). Sie entwickelten den „Humor Syles Questionnaire“ (HSQ), der vier Humorstile unterscheidet. Dem HSQ zugrunde liegt ein 2 x 2 dimensionales Konzept, das den Gebrauch von Humor im Alltag beschreiben soll.

Auf der einen Seite liegen die positiv konnotierten Funktionen des Humorgebrauchs, die z.B. dazu dienen, das eigene Selbst aufzuwerten oder die Beziehungen und Konflikte mit anderen Menschen zu lösen bzw. zu mildern. Humor zur Linderung von Stress zu verwenden oder sich zu verteidigen fällt ebenfalls in diese Kategorie. Martin et al. nennen diese Dimension von Humor, wenn sie auf das eigene Selbst bezogen wird, *selbstaufwertenden Humor (self-enhancing humor)*. Menschen mit einer höheren Ausprägung im Bereich *selbstaufbauender Humor* neigen dazu, das Leben humorvoll zu betrachten und auch bei Widrigkeiten eine humorvolle Perspektive einzunehmen. Es wird angenommen, dass diese Dimension mit geringeren Werten bei *Depressionen* und *Neurotizismus* einhergeht und positiv mit *Offenheit für Erfahrungen*, *Selbstwert* und *psychischem Wohlbefinden* zusammenhängt.

Bezieht sich der Gebrauch von Humor auf jemand Anderen bzw. auf eine Gruppe von Menschen und dient dem Zweck, den Gruppenzusammenhalt zu stärken oder die Beziehungen zu verbessern, wird er *sozialer Humor (affiliative humor)* genannt. Menschen mit hohen Ausprägungen im Bereich *sozialer Humor* verwenden Witze und lustige Erzählungen, um Beziehungen zu anderen zu fördern und zu verbessern und besitzen mehr *Selbstironie*. Positive Zusammenhänge sollten mit *Extraversion*, *Selbstachtung* und *Beziehungszufriedenheit* bestehen.

Dem gegenüber stehen die negativ konnotierten Humordimensionen. Martin et al. (2003) gehen davon aus, dass man Humor ebenso verwenden kann um das Selbst abzuwerten, bzw. um sich von anderen Personen abzugrenzen und/oder diese herabzuwürdigen. Bezieht sich die negative Ausprägung auf das Selbst, wird der Humorgebrauch als *selbstabwertender Humor* bezeichnet (*self-defeating humor*). Menschen mit hohen Ausprägungen in diesem Bereich verwenden Humor um sich einzuschmeicheln oder Anerkennung zu finden und liefern sich dem Spott anderer aus, verdecken dabei aber ihre zugrunde liegenden negativen Gefühle. Es wird angenommen, dass ein positiver Zusammenhang zu *Neurotizismus*, geringem *Selbstwert*, *Angst* und *Depressionen* besteht.

Richtet sich der negative Gebrauch von Humor auf andere bzw. eine Gruppe von Menschen, spricht man von *aggressivem Humor (aggressive humor)*. Menschen mit höheren Ausprägungen in diesem Humorstil neigen dazu, sich über andere lustig zu machen und sie damit herabzuwürdigen und ihre Gefühle zu verletzen. Sie manipulieren andere, indem sie deren Angst vor der Lächerlichkeit ausnutzen. Sie sollten höhere Ausprägungen in den Bereichen *Neurotizismus, Aggression* und *Feindseligkeit* haben und geringere in den Bereichen *Verträglichkeit* und *Gewissenhaftigkeit*.

Der HSQ gehört heute zu den meist verwendeten Persönlichkeitstest in der Humorforschung und wurde in zahlreiche Sprachen, unter anderem auch ins Deutsche, übersetzt (Ruch & Heintz, 2016). In Bezug auf die angenommenen Zusammenhänge mit verschiedenen Persönlichkeitsfaktoren und dem *psychischen Wohlbefinden* konnte mittlerweile ein fundiertes Bild erstellt werden.

In einer Studie über den Zusammenhang von Humorstilen und *psychischem Wohlbefinden* fanden Sirigatti, Penzo, Giannetti, Casale und Stefanile (2015) signifikante Zusammenhänge zwischen überdurchschnittlichen Werten in den Dimensionen *sozialer Humor* und *selbstaufbauender Humor* und höheren Werten auf der *Psychological Well-Being Scale* von Ryff (1989) im Gegensatz zu Personen mit höheren Werten in den Dimensionen *aggressiver* und *selbstabwertender Humor*.

In weiteren Studien wurden die Zusammenhänge zwischen den Humorstilen und *psychischem Wohlbefinden* mit Hilfe von Mediationsanalysen untersucht. Es konnte gezeigt werden, dass der positive Zusammenhang mit den Stilen *sozialer Humor* und *selbstaufbauender Humor* durch die Wahrnehmung einer höheren *sozialen Unterstützung* und der negative Zusammenhang mit *selbstabwertendem Humor* durch die Wahrnehmung einer niedrigeren *sozialen Unterstützung* mediiert werden (Dyck und Holtzmann, 2012; Kuiper und McHale, 2009).

Stieger, Formann und Burger (2010) konnten die Annahmen über einen geringen *Selbstwert* bei hoher Ausprägung von *selbstabwertendem Humor* bestätigen, ebenso wie die umgekehrte Wirkung bei hohem Gebrauch von positiven Humorstilen, fanden jedoch keinen Zusammenhang mit *aggressivem Humor*.

Martin (2010) schreibt in einer Zusammenfassung, dass die beiden positiven Humorstile Zusammenhänge mit verschiedenen Faktoren *psychischen Wohlbefindens* zeigen, während *aggressiver Humor* mit *Beziehungsunzufriedenheit* sowie *aggressivem Verhalten* und *selbstabwertender Humor* mit psychischen Stressfaktoren, wie *Depression*, *Angst* und *Feindseligkeit* in Verbindung steht.

Aufbauend auf der Theorie der Humorstile des HSQ, der diese im alltäglichen Leben erfasst, entwickelten Scheel, Gerdenitsch und Korunka (2016) den short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ), der auch in dieser Arbeit verwendet wird, um die Humorstile im Arbeitskontext zu erfassen.

In einem ersten Schritt wurde eine Studie zur Adaption des HSQ für den Arbeitskontext durchgeführt, mit dem Ziel die relevanten Items für eine ökonomischere Version herauszufiltern. Dafür wurden Bezeichnungen wie „meine Familie“ mit „meine Kollegen“ ersetzt und der Ausdruck „bei der Arbeit“ eingefügt, wo es angebracht erschien. Im nächsten Schritt wurden zwei Validierungsstudien im deutsch- und englischsprachigen Raum durchgeführt, um den Zusammenhang mit arbeitsrelevanten Variablen wie *Optimismus*, *Arbeitszufriedenheit*, *berufliche Selbstwirksamkeit* und *affektiver bzw. kognitiver Reizbarkeit* zu überprüfen. In der für diese Studie relevanten deutschsprachigen Validierungsstudie zeigten sich Zusammenhänge zwischen den positiven Humorstilen, *berufliche Selbstwirksamkeit* und *Optimismus*, nicht aber mit *Arbeitszufriedenheit*, was im Gegensatz zu früheren Studien mit dem HSQ steht (Robert & da Motta Veiga, 2017; Sun, Chen & Jiang, 2017). *Sozialer Humor* und *selbstaufbauender Humor* hatten eine negative Beziehung mit *affektiver*, nicht aber mit *kognitiver Reizbarkeit*. *Selbstabwertender Humor* hatte eine positive Beziehung mit *affektiver* und *kognitiver Reizbarkeit*, während *aggressiver Humor* in der deutschsprachigen Studie keine signifikanten Zusammenhänge mit den untersuchten Konstrukten aufwies. Die Reliabilitätsanalyse ergab für alle Konstrukte außer *aggressiven Humor* akzeptable Werte.

In den beiden Validierungsstudien konnten nicht alle erwarteten Zusammenhänge bestätigt werden, was es nötig macht, weitere Untersuchungen mit diesem Erhebungsinstrument durchzuführen. Einerseits, um festzustellen, ob die Ergebnisse für *Arbeitszufriedenheit* repliziert werden können, und andererseits, ob ein relevanter

Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenem Humor und weiteren Konstrukten, die Wahrnehmung der Arbeitsqualität betreffend, besteht.

Der Zusammenhang zwischen den Humorstilen und der Wahrnehmung der Arbeitsqualität

Humor und Humorstile am Arbeitsplatz

Arbeit wird in erster Linie als eine Angelegenheit betrachtet, bei der Humor höchstens eine nachrangige Rolle spielt (Martin, 2008), trotzdem wurden in den letzten Dekaden viele Versuche unternommen zu untersuchen, welche Funktionen Humor am Arbeitsplatz haben kann (Decker & Rotondo, 1999; Holmes, 2000; Holmes & Marra, 2002; Morreall, 1991). Im Fokus des Interesses standen dabei der Humor zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen (Collinson, 2002; Holmes & Marra, 2006; Wisse & Rietzschel, 2014), Humor in Teams (Romero & Cruthirds, 2006; Romero & Pescosolido, 2008) und Humor während Verhandlungen (Bonaiuto, Castellana & Pierro, 2003; Maemura & Horita, 2012; Vuorela, 2005).

Holmes und Marra (2002) werteten für eine Untersuchung über Humor am Arbeitsplatz zahlreiche Aufnahmen von Meetings von Angehörigen vier verschiedener Arbeitsumfelder aus: Angestellte in Regierungs- und Nicht-Regierungsorganisationen (GO/NGO), Fabrikarbeiter und Büroangestellte. Sie konnten zeigen, dass Humor allgegenwärtig war und je nach Arbeitsumfeld unterschiedlich häufig vorkam (Fabrikarbeiter und Büroangestellte > Angestellte in GOs und NGOs) und verschiedene Funktionen erfüllte (gemeinschaftlich vs. konkurrierend).

Doch welche Auswirkungen hat bzw. welchem Zweck dient der extensive Gebrauch von Humor am Arbeitsplatz?

Morreall (1991) beschreibt drei positive und nützliche Eigenschaften von Humor am Arbeitsplatz: er unterstütze die psychische und physische Gesundheit, Sorge für mehr mentale Flexibilität und erleichtere soziale Beziehungen. Diese Vorteile sollen dabei helfen eine bessere Arbeitsatmosphäre zu etablieren und folglich zu mehr Produktivität führen.

Scheel und Gockel (2017) schreiben, die interpersonalen Funktionen von Humor am Arbeitsplatz umfassen je nach Kontext Aufmerksamkeit und Unmittelbarkeit, Zusammenhalt,

emotionale Ansteckung, Status, Macht, das Wahren des eigenen Gesichts und die Durchsetzung von Normen.

Im Zuge der wachsenden Popularität, Humor in verschiedene Stile zu unterteilen (siehe Kapitel 2.1.3) wurden auch verschiedene Komponenten der Arbeitswelt in Bezug auf die Auswirkungen von positivem und negativem Humor untersucht. Eine Metaanalyse zum Einfluss von positivem Humor - *selbstaufbauender, sozialer* und *bewältigender Humor* - auf das Arbeitsverhältnis (Mesmer-Magnus, Glew & Viswesvaran, 2012) zeigte einen Zusammenhang zwischen dem Gebrauch von Humor bei den Angestellten und einer besseren *Arbeitsleistung*, *höherer Arbeitszufriedenheit* und einem stärkeren *Gruppenzusammenhalt*. Gleichzeitig verringerten sich die *Burnoutgefahr*, die Wahrnehmung von *Stress* und das *Rückzugsverhalten*. *Führungskräftehumor* hatte ähnliche Effekte auf die Angestellten und sorgte für mehr *Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten*.

Ergebnisse zum Gebrauch von negativem Humor am Arbeitsplatz sind weniger eindeutig bzw. wurden bisher seltener untersucht (Scheel & Gockel, 2017). Vetter und Gockel (2016) gehen davon aus, dass *aggressiver Humor* bei Change Prozessen in Unternehmen als Ausdruck subversiver Kritik und in Abgrenzung zu Management, dessen Entscheidungen nicht akzeptiert werden, eine wichtige Rolle spielt.

Holmes und Marra (2002b) fanden in einer qualitativen Studie, durchgeführt in zwei großen Unternehmen, heraus, dass fast 40% des eingesetzten Humors subversiver und damit eher negativer Natur war und im Kontext der Arbeit zehnmal häufiger angewendet wurde als im Freundeskreis. In einer Untersuchung von Goswami, Nair und Grossenbacher (2014) konnte gezeigt werden, dass *aggressiver Humor* zwar mit dysfunktionalem Widerstand gegen als übergriffig verstandene Vorgesetztenanweisungen in Zusammenhang stand, er hing jedoch nicht mit *negativem Affekt* am Arbeitsplatz zusammen.

Allen bisherigen Untersuchungen ist gemein, dass sie den klassischen HSQ verwenden und nur einzelne Aspekte, die die Wahrnehmung der Arbeitsqualität betreffen, untersuchen. Deshalb soll in dieser Studie der Zusammenhang zwischen den adaptierten Humorstilen und für den Arbeitskontext relevanten Konstrukten, wie *Arbeitszufriedenheit*, *Arbeitsengagement*, *psychischer Widerstandskraft* am Arbeitsplatz und den Konfliktlösestilen am Arbeitsplatz

untersucht werden, welche ein umfassenderes Bild der Wahrnehmung der Arbeitsqualität ergeben sollen.

Humorstile, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement

In den vorherigen Kapiteln konnte gezeigt werden, dass Humor eine wichtige Ressource für *psychisches* und *physisches Wohlbefinden* sein kann und auch im Kontext der Arbeit eine wichtige Rolle spielt.

Zwei Konstrukte, die schon häufig im Zusammenhang mit Humorstilen untersucht wurden, sind die *Arbeitszufriedenheit* und das *Arbeitsengagement*. Es wurden bisher einige Studien durchgeführt die einen positiven Effekt bei Gebrauch der positiven Humorstile nahelegen, sowohl in Bezug auf die *Arbeitszufriedenheit* (Robert & da Motta Veiga, 2017; Sun, Chen & Jiang, 2017), als auch auf das *Arbeitsengagement* (Goswami, Nair, Beehr und Grossenbacher, 2016; Van den Broeck, Vander Elst, Dikkers, De Lange und De Witte, 2012). In der Studie von Robert und La Motta Veiga (2017) hatte Humor einen positiven Effekt auf die *Arbeitszufriedenheit*, welcher teilweise von *positivem Affekt* mediiert wurde. Van den Broeck et al. (2012) konnten zeigen das der Gebrauch von *Sozialhumor* und *selbstaufwertendem Humor* eine negative Beziehung mit *Burnout* und eine positive Beziehung zum *Arbeitsengagement* hatte.

Auch die negativen Humorstile wurden bereits in Zusammenhang mit *Arbeitsengagement* und *Arbeitszufriedenheit* untersucht. Mesmer-Magnus, Guidice, Andrews und Oechlin (2018) untersuchten, wie sich der Gebrauch von unterschiedlichen Humorstilen bei Vorgesetzten auf verschiedene Einstellungen der Mitarbeiter bezüglich des Unternehmens auswirkt. Positiver Humor wirkte sich positiv auf die *Arbeitszufriedenheit* und das *organisationale Commitment* aus, während negativer Humor, die gegensätzliche Wirkung hatte, wobei nur der Effekt von *aggressivem Humor* statistisch relevante Effekte zeigte.

Diese Ergebnisse decken sich mit einer Studie von Pundt und Herrmann (2015), die die Qualität der Beziehung zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen auf Grundlage der Leader-Member-Exchange Theorie untersuchten. Sie konnten zeigen, dass der Gebrauch von *sozialem Humor* zum Zeitpunkt 1 positiv mit der *Beziehungsqualität* zum Zeitpunkt 2 zusammenhing, während der Gebrauch von *aggressivem Humor* einen negativen Effekt hatte.

Yam, Christian, Wei, Liao und Nai (2018) untersuchten ebenfalls, inwiefern der Humorgebrauch von Vorgesetzten das Verhalten der Angestellten beeinflusst. Ihre Ergebnisse legen nahe, dass der Einsatz von Humor positiv mit *Arbeitsengagement* zusammenhängt, allerdings auch die *Akzeptanz von Normverletzungen* erhöht. Die Autoren fanden Hinweise, dass die Nutzung von *aggressivem Humor* diesen Pfad moderiert und so einen indirekten Effekt auf *deviantes Verhalten* hat.

Da die meisten Studien über den Zusammenhang zwischen Humor, *Arbeitszufriedenheit* und *Arbeitsengagement* im englischsprachigen Raum stattfanden und sich dortige Definitionen von denen im deutschsprachigen Raum unterscheiden können, werden im Folgenden die in dieser Arbeit verwendeten Konstrukte näher beschrieben.

Arbeitszufriedenheit wird hier als facettenspezifisches Konstrukt verstanden, das neben der allgemeinen *Arbeitszufriedenheit* noch die Dimensionen *Zufriedenheit mit den Arbeitstätigkeiten*, der *Arbeitsentwicklung*, den *KollegInnen*, der *Bezahlung* und den *Vorgesetzten* umfasst (Haarhaus, 2015). Haarhaus bezieht sich dabei auf die Theorie, Arbeitszufriedenheit als hierarchisches Konstrukt zu betrachten, bei der sich die *Gesamtzufriedenheit* auf der höchsten Ebene befindet und darunter in verschiedene Facetten und Subfacetten untergliedert werden kann (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Mit diesem Ansatz lässt sich das Konstrukt *Arbeitszufriedenheit* auch im deutschsprachigen Raum besser differenzieren und Forschungsfragen zum Thema können damit spezifischer untersucht werden.

Als Grundlage für das *Arbeitsengagement* dient der Ansatz von Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma und Bakker (2002). Sie beschreiben Arbeitsengagement als dreidimensionales Konstrukt, das aus den Komponenten *Vitalität*, *Hingabe* und *Aufgehen in der Arbeit* besteht. *Vitalität* ist durch ein hohes Maß an Energie, Lebhaftigkeit und mentaler Belastbarkeit definiert, *Hingabe* bedeutet ein hohes Maß an Stolz und Enthusiasmus bei der Arbeit und *Aufgehen in der Arbeit* ein hohes Maß an Konzentration auf und Hinwendung zu den ausgeübten Tätigkeiten.

Im Gegensatz zur englischen Version laden in der deutschsprachigen Kurzversion ihres aus der Theorie entwickelten Erhebungsinstruments, der Utrecht Work Engagement Skala (Schaufeli, Baker & Salanova, 2006), alle Dimensionen auf einem Faktor.

Humorstile, Konfliktverhalten und psychische Widerstandskraft bei der Arbeit

Konfliktverhalten tritt nach Berkel (1997) dann auf, wenn zwei Elemente, die unvereinbar sind, gleichzeitig auftreten. Elemente können dabei Gefühle, Gedanken, Absichten und vieles mehr sein.

Innerhalb des Konfliktverhaltens zweier Parteien kann Humor verschiedene Funktionen erfüllen (Norrick & Spitz, 2008). So kann durch Humor eine ansonsten peinliche Situation entschärft werden bzw. einem oder beiden Diskursteilnehmern einen Rückzug aus einer Konfrontation ermöglicht werden. Humor ermöglicht es aber auch andere herabzusetzen und indirekt Gruppendynamiken zu manipulieren, indem definiert wird, wer zur Gruppe gehört und wer ausgeschlossen wird (Long & Graesser, 1988).

In Bezug auf Konfliktverhalten gibt es verschiedene Wege, Humor effektiv einzusetzen, sei es um den Konflikt zu beenden oder ihn vorzeitig zu verhindern (Norrick & Spitz, 2008). Dabei ist die Wirkung von verschiedenen Faktoren, wie z.B. die Ernsthaftigkeit des Konflikts, die unterschiedlichen Machtverhältnisse der Konfliktparteien oder die Art des angewendeten Humors entscheidend.

Studien in Bezug auf Humoranwendung in Konfliktsituationen bei Paaren ergaben, dass der Humorstil wesentlich für die Wahrnehmung des Konfliktverhaltens war (Butzer & Kuiper, 2008; Campbell, Martin & Ward, 2008; Campbell & Moroz, 2014).

Butzer und Kuiper (2008) fanden heraus, dass je höher die *Zufriedenheit mit der Beziehung* war, desto weniger negativer Humor wurde während Konfliktsituationen angewendet. Campbell und Moroz (2014) konnten zeigen, dass der Gebrauch von positivem Humor beider Partner eine positive Konfliktlösung eher voraussagen konnte und negativer Humor eher zu schlechteren Ergebnissen führte.

In Bezug auf die in dieser Arbeit verwendeten *Humorstile* des HSQ zeigte die Studie von Campbell, Martin und Ward (2008) einen Zusammenhang zwischen der Nutzung von mehr *sozialem Humor* und weniger *aggressivem Humor* des Partners und der Zufriedenheit mit der Problemlösung nach einer Diskussion.

Andere Studien konnten zudem nachweisen, dass Humor eine positive Wirkung auf zahlreiche Faktoren des Arbeitslebens, wie z.B. bessere soziale Unterstützung und Stressreduktion, entfalten kann (Claudill & Woodzicka, 2017; Holmes, 2006; Plester, 2009).

Studien zur Frage, inwiefern Humor die Konfliktlösung am Arbeitsplatz beeinflusst, gibt es hingegen nur sehr wenige. Smith, Harrington und Neck (2000) beschreiben den Zusammenhang des Gebrauchs von Humor und verschiedenen Konfliktlösestilen, wie *Vermeidung, Konfrontation, Entspannung, Zwang* und *Kompromiss*. Sie fanden signifikante Zusammenhänge zwischen dem Gebrauch von Humor und allen Konfliktlösestilen außer *Zwang*. Der größte Zusammenhang bestand zu den Stilen *Vermeidung* und *Kompromiss*.

Im deutschsprachigen Raum gibt es bisher noch keine Studie, die arbeitsbezogenen Humor mit unterschiedlichen Konfliktlösestilen am Arbeitsplatz in Zusammenhang bringt.

Seit 2011 liegt jedoch mit dem Inventar zum individuellen Konfliktlöseverhalten am Arbeitsplatz (IKA) ein umfassendes Instrument zur Erhebung verschiedener Konfliktlösestile vor, das zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen arbeitsbezogenem Humor und verschiedenen Konfliktlösestrategien in dieser Studie Verwendung findet. Der IKA bezieht sich auf die zuvor beschriebene Konfliktdefinition von Berkel und unterscheidet acht mögliche Konfliktlösestrategien: *Dominanz, Konsens, Kompromiss, Delegation, Vermeidung, Nachgeben, Leugnen* und *Dulden*. Diese Strategien leiten sich aus einer Vielzahl verwandter theoretischer Konzepte ab, wie dem Dual Concern Modell, welches auf Blake und Mouten (1964) zurückgeht, und dem pragmatisch-philosophischen Ansatz von Schwartz (1997). Mit Hilfe der verschiedenen Strategien lässt sich für jeden Studienteilnehmer ein umfangreiches Konfliktlöseprofil erstellen.

Konflikte können, neben anderen Belastungen am Arbeitsplatz, *Stress* auslösen. In einer Untersuchung zu *Burnout* unter Ergotherapeuten in Kanada (Gupta, Paterson, Lysaght und von Zweck, 2012) gaben die Teilnehmer als Hauptgründe für ihre hohe *Stressbelastung* neben *fehlender Autonomie* und zu hohen Anforderungen Konflikte am Arbeitsplatz an.

Der Einfluss auf das *Stressempfinden* wird in der Humorforschung seit langem untersucht (Abel, 2002; Martin, Kuiper, Olinger & Dance, 1993; Martin & Lefcourt, 1983; Wanzer, Booth-Butterfield & Booth-Butterfield, 2005) mit dem Ergebnis, dass der Gebrauch von Humor eine oft verwendete Bewältigungsstrategie ist. Martin und Lefcourt (1983) entwickelten deshalb die Coping Humor Scale (CHS), die bis heute, auch wenn sie einigen psychometrischen Schwächen unterliegt (Ruch, 1998), verwendet wird.

Neben der CHS wurden in jüngster Zeit die verschiedenen Humorstile in Zusammenhang mit dem *Stressempfinden* bei der Arbeit untersucht, was zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt hat und die These, dass je nach Art des Humors positive oder negative Zusammenhänge mit *Stressempfinden* auftreten können, unterstützt (Lang & Lee, 2010; Moran & Hughes, 2006).

In einer Studie unter türkischen Auszubildenden (Karahan, Yalcin, Erbas & Ergun, 2019) waren sowohl *sozialer Humor* als auch *selbstaufbauender Humor* positiv mit *emotionaler Intelligenz* und *Problemlösefähigkeiten* korreliert. *Selbstabwertender* und *aggressiver Humor* zeigten hingegen negative Zusammenhänge.

Mauriello und McConatha (2007) untersuchten Den Zusammenhang zwischen allen *Humorstilen* und zusätzlich *Coping Humor* mit dem *Stressempfinden*. *Selbstaufbauender* und *Stresshumor* korrelierten signifikant negativ mit dem *Stressempfinden*, während *selbstabwertender Humor* und *aggressiver Humor* signifikant positiv korrelierten.

Fritz, Russek und Dillon (2017) untersuchten in drei Studien bei PatientInnen mit chronischen Schmerzen und StudentInnen den Effekt von Humorstilen auf belastende Lebenserfahrungen. In der Patientenstudie konnten sie einen Zusammenhang zwischen *dispositionalem Humor* (gemessen mit dem Situational Humor Response Questionnaire), geringerem *Stress* und weniger physischen Symptomen feststellen. In der ersten StudentInnenstudie zeigten *dispositionaler*, *selbstaufwertender* und *sozialer Humor* signifikante stressreduzierende Effekte, die durch *soziale Interaktion* und *Neubewertung* mediiert wurden. In der zweiten StudentInnenstudie wurden die StudentInnen zu zwei Zeitpunkten nach dem 11. September befragt. *Selbstaufbauender Humor* zeigte signifikante stressreduzierende Effekte über beide Zeiträume und wurde zu Zeitpunkt 1 von *sozialer Interaktion* mediiert. *Sozialer Humor* und *dispositionaler Humor* hatten direkt stressmildernde Effekte zu Zeitpunkt 1. *Selbstabwertender Humor* führte zu erhöhtem *Stresserleben* zu Zeitpunkt 1.

Die Rolle von sozialer Interaktion bzw. Unterstützung als Mediator wurde auch von Caudill und Woodzicka (2017) bestätigt, die Humorstile und *Wohlbefinden am Arbeitsplatz* untersuchten und dabei einen signifikant positiven Zusammenhang *zwischen* positivem

Humor und *Wohlbefinden* fanden, während der Zusammenhang mit negativem Humor zwar negativ aber nicht signifikant war.

In einer kulturübergreifenden Langzeitstudie an Angestellten in Australien und China (Wang et al., 2017) moderierte der Einsatz von Humor nur bei den AustralierInnen die Beziehung des *Stressempfindens* zu zwei erhobenen Zeitpunkten. Interessanterweise nahm die positive Beziehung ab, je höher der Humor bei den AustralierInnen ausgeprägt war. Beim Vergleich zwischen positivem und negativem Humor, konnte wiederum nur bei den AustralierInnen ein stressreduzierender Effekt von positivem Humor festgestellt werden, bei negativem Humor trat weder bei den ChinesInnen noch bei den AustralierInnen ein Effekt auf.

Die genannten Studienergebnisse sprechen dafür, dass ein Zusammenhang zwischen Humor und dem Umgang mit Stress existiert. Da im Zuge der Forschung für den Umgang mit Stress ein eigenes Humorkonstrukt entwickelt wurde (CH), soll in dieser Studie zusätzlich zu den arbeitsbezogenen Humorstilen auch *bewältigender Humor* in Zusammenhang mit den genannten Konstrukten erfasst werden. Die CHS unterliegt jedoch einigen psychometrischen Einschränkungen, weshalb stattdessen das Konstrukt *Stresshumor (humor under stress)* der Sense of Humor Scale (SHS) von McGee (1996) für die Untersuchung herangezogen wurde. McGee (1996) postuliert ein Humormodell, bestehend aus sechs Humordimensionen: *Freude an Humor, Lachen, Verbalhumor, Alltagshumor, Selbstironie* und *Stresshumor*. Diese sechs Dimensionen ordnete er ihrer Bedeutung entsprechend hierarchisch an, wobei er *Freude an Humor (enjoyment of humor)* an oberster Stelle verortet und *Stresshumor* an Unterster. Da die psychometrische Qualität der sechs Eigenschaften sehr ungleich verteilt waren, wurde von McGee (1999) eine revidierte Form der „Sense of Humor Scale“ veröffentlicht (SHS-R), welche seitdem in vielen verschiedenen Studien verwendet wurde (Beermann & Ruch 2011; Proyer et al. 2012; Proyer 2014; Ruch & Heintz 2016).

Um die psychometrische Qualität der SHS-R weiter zu verbessern, entwickelten Ruch und Heintz (2018) eine Parallellform, die die jeweiligen vier Items pro Eigenschaft um weitere vier ergänzt (SHS-P), um diese dann mit dem SHS-R zu kombinieren. Im Ergebnis konnten die Reliabilitäten und die Validität aller sechs Eigenschaften verbessert und ein deutlich höheres Messniveau erreicht werden.

Ein Problem mit dem Erheben des *Stressempfindens* ist die Vielzahl an verschiedenen Konstrukten, die sich mit dem Umgang mit Stress befassen und den unterschiedlichen Definitionen, die dafür im deutsch- und englischsprachigen Raum existieren.

Der Umgang mit Stress wird in dieser Arbeit anhand einiger Subskalen des Arbeitsbezogenem Verhaltens- und Erlebensmusters (Schaarschmidt & Fischer, 2001) erhoben. Die Skalen *Distanzierungsfähigkeit*, *Resignation bei Misserfolgen* und *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit* sind Teilkomponenten der erlebten *Widerstandskraft* am Arbeitsplatz und werden im Folgenden unter dem Begriff *psychische Widerstandskraft* zusammengefasst. Die *Distanzierungsfähigkeit* beschreibt die Fähigkeit zur psychischen Erholung von der Arbeit, die *Resignationstendenz bei Misserfolgen* beschreibt die Neigung, sich mit Misserfolgen abzufinden und leicht aufzugeben und die *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit* beschreibt das Erleben psychischer Stabilität und inneren Gleichgewichts.

Neben der Beschreibung des Zusammenhangs zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, *Stresshumor*, den Konfliktlösestilen am Arbeitsplatz und der *psychischen Widerstandskraft* sollen noch zwei weitere Forschungsfragen in dieser Studie beantwortet werden.

In der Vergangenheit konnte gezeigt werden, dass die positiven Humorstile und *Stresshumor* ähnliche Effekte auf das *Stressempfinden* und die *Arbeitszufriedenheit* haben können (Mesmer-Magnus, Glew & Viswesvaran, 2012; Sun, Chen & Jiang, 2017). In einer Studie medierte *Stresshumor* die Beziehung zwischen dem *Stressempfinden* und der *Arbeitszufriedenheit* teilweise (Kruczek und Basinska, 2018). Daher soll eine Mediationsanalyse zeigen, ob *Stresshumor* die Effekte von positivem Humor auf die *Arbeitszufriedenheit* und die *psychische Widerstandskraft* mediiert.

Darüber hinaus konnte *Stresshumor* in der Vergangenheit sowohl mit dem *Stressempfinden* (Fritz et al., 2017; Wang et al., 2017) als auch mit *Arbeitszufriedenheit* und *Arbeitsengagement* (Mesmer-Magnus, Glew & Viswesvaran, 2012) in Zusammenhang gebracht werden. Viele weitere Studien belegen den Einfluss des *Stressempfindens* auf diese beiden Konstrukte (Bakker und Demerouti, 2006). Eine Moderationsanalyse soll deshalb zeigen, ob der Zusammenhang zwischen *psychischer Widerstandskraft*, der *Arbeitszufriedenheit* und dem *Arbeitsengagement* durch *Stresshumor* moderiert wird.

Humor, Arbeit, Geschlecht und Alter

Bereits bei der Entwicklung des HSQ (Martin et al., 2003) fiel auf, dass es signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen und auch zwischen verschiedenen Altersgruppen beim Gebrauch der verschiedenen Humorstile gab. Während bei den positiven Humorstilen keine signifikanten Unterschiede zu beobachten waren, verwendeten Männer häufiger die Stile *selbstabwertender Humor* und – besonders deutlich – *aggressiver Humor*. Bei der Einteilung in die Altersgruppen <19 Jahre und >25 Jahre konnte gezeigt werden, dass die jüngeren Studienteilnehmer häufiger *sozialen Humor* verwendeten.

Diese Ergebnisse konnten in einer Studie über die psychometrischen Eigenschaften der deutschen Version des HSQ (Ruch & Heintz, 2016) teilweise bestätigt werden. Auch hier hatten die Männer signifikant höhere Werte beim Gebrauch von *aggressivem Humor*, nicht jedoch bei *selbstabwertendem Humor*. Die Autoren teilten das Alter der Teilnehmer in die Gruppen 16-24, 25-35 und >36 Jahre ein. Während der Zusammenhang zwischen Alter, *sozialem Humor*, *aggressivem Humor* und *selbstabwertendem Humor* negativ war, korrelierten *selbstaufbauender Humor* und Alter positiv.

Ähnliche Ergebnisse bezüglich *aggressiven Humors* und Geschlecht konnten bisher in vielen Studien erbracht werden (Dyck & Holtzmann, 2013; McCosker & Moran, 2012; Salavera, Usan & Jarie, 2018; Tsai, Wu, Chan & Chen, 2018; Yip & Martin, 2005).

In einer Studie gebrauchten Männern alle Humorstile signifikant häufiger als Frauen (Salavera, Usan & Jarie, 2018). Die Unterschiede in den Altersgruppen konnten ebenfalls bestätigt werden, ältere Menschen verwendeten weniger *aggressiven* und *selbstabwertenden Humor* und mehr *selbstaufbauenden Humor* als Jüngere (Chen & Martin, 2007; McCosker & Moran, 2012; Stanley, Isaacowitz & Lohani, 2014).

Campbell, Martin und Ward (2008) untersuchten die Rolle von Humorstilen bei der Lösung von Konflikten zwischen Paaren mit dem Ergebnis, dass Männer signifikant häufiger *sozialen Humor* verwendeten, im Gegensatz zu anderen Untersuchungen sich der Gebrauch von *aggressivem Humor* aber nicht unterschied.

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen sind für das Arbeitsumfeld noch weit weniger erforscht. Holmes (2006) analysiert, basierend auf einer

Reihe qualitativer Studien über den Gebrauch von Humor bei Meetings am Arbeitsplatz, drei Faktoren, die geschlechterspezifisch relevant bei der Konstruktion von humorvollen Konversationen sind.

Der erste Faktor betrifft die pragmatische Absicht des Humors, wird er in kompetitiver oder unterstützender Absicht verwendet. Der zweite Faktor betrifft die Art und Weise, wie ein humorvoller Inhalt geteilt wird. Dabei wird zwischen der Absicht unterschieden, mit einem humorvollen Kommentar das Gemeinschaftsgefühl zu unterstützen oder nur ein kurzes individuelles Statement abzugeben. Der dritte Faktor betrifft die Rolle von Geschlechtsstereotypen, die entweder hinterfragt oder bestätigt werden können. Insgesamt zeigte sich ein Bild, in dem mehr kompetitiver Humor verwendet wurde, wenn Männer anwesend waren und mehr unterstützender Humor, wenn Frauen anwesend waren. Auch der das Gemeinschaftsgefühl unterstützende Humor wurde von Frauen häufiger angewendet (Holmes, 2006).

Auf Grund der noch sehr dünnen Forschungslage soll in dieser Studie untersucht werden, inwiefern Geschlecht und Alter den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, *Stresshumor* und den Konstrukten zur Wahrnehmung der Arbeitsqualität moderieren.

Forschungsfragen

Ziele der Studie

Humor in Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Arbeitsqualität wird zwar schon seit einiger Zeit untersucht, allerdings wurde noch keine Studie durchgeführt, die speziell auf die Aspekte Konfliktverhalten am Arbeitsplatz in Zusammenhang mit Humorstilen und *Stresshumor* eingeht. Der Zusammenhang zwischen Humorstilen und Konfliktlöseverhalten wurde bisher nur bei Paaren und in Verbindung mit Beziehungszufriedenheit erforscht, Studien zu diesem Thema finden sich vornehmlich im englischsprachigen Raum und verwenden den HSQ oder ähnlich unspezifische Testinstrumente.

Forschung über den Zusammenhang zwischen Humor am Arbeitsplatz, *Arbeitszufriedenheit*, *Stress* und *Arbeitsengagement* ist bis jetzt fast gänzlich auf den nicht deutschsprachigen Raum begrenzt und wurde ebenfalls mit Instrumenten erhoben, die sich auf den Alltagshumor beziehen.

Seit 2015 liegt mit dem „short work-related Humor Styles Questionnaire“ (swHSQ) ein spezifisch für arbeitsbezogene Humorstile entwickeltes Erhebungsinstrument auf Deutsch vor. Der swHSQ soll hier erstmals im Zusammenhang mit Konfliktlöseverhalten am Arbeitsplatz und der Wahrnehmung der Arbeitsqualität betrachtet werden.

Zusätzlich soll mit der deutschen Version der Stresshumorskala (Ruch & Heintz, 2018) der Einfluss von *Stresshumor* auf das Konfliktlöseverhalten und die Wahrnehmung der Arbeitsqualität untersucht werden. Es soll ermittelt werden, ob und inwiefern die in der Literatur (Martin et al., 2003) als positiv, wie z.B. der *soziale Humor*, und negativ, wie z.B. der *aggressive Humor*, beschriebenen Humorstile mit unterschiedlichen Konfliktlösestilen in Zusammenhang stehen.

Des Weiteren, ob ähnliche Ergebnisse bezüglich des Einflusses der positiven Humorstile und *Stresshumor* auf die *Arbeitszufriedenheit*, das *Arbeitsengagement* und die *psychische Widerstandskraft*, die bisher gewonnen werden konnten, im deutschsprachigen Raum bestätigt werden können.

Fragestellung und Hypothesen

Folgende Forschungsfragen und Hypothesen sollen in Zusammenhang mit Humor und Arbeit untersucht werden:

Forschungsfrage 1:

Wie stehen die arbeitsbezogenen Humorstile und Stresshumor mit unterschiedlichem Konfliktlösungsverhalten am Arbeitsplatz in Zusammenhang?

H1.1: Höhere Ausprägungen in den positiven Humorstilen und Stresshumor korrelieren signifikant negativ mit den Konfliktlösestilen Vermeiden, Nachgeben, Dulden und Leugnen und signifikant positiv mit den Stilen Dominanz, Kompromiss und Konsens.

H1.2: Höhere Ausprägungen in den negativen Humorstilen korrelieren signifikant positiv mit höheren Ausprägungen in den Konfliktlösestilen Vermeiden, Nachgeben, Dulden und Leugnen und signifikant negativ mit den Stilen Kompromiss und Konsens.

H1.3: Höhere Ausprägungen im Humorstil aggressiver Humor stehen in signifikant positiver Beziehung mit dem Konfliktlösestil Dominanz.

Explorativ soll untersucht werden, in welcher Art und Weise die Humorstile und Stresshumor mit dem Konfliktlösungsstil Delegation zusammenhängen.

H1.4: Die Humorstile und Stresshumor korrelieren signifikant mit dem Konfliktlösestil Delegation.

Forschungsfrage 1a:

Stehen Alter und Geschlecht mit unterschiedlichen Ausprägungen in den Humorstilen und Stresshumor in Zusammenhang?

H1.1a Das Alter korreliert signifikant positiv mit den positiven Humorstilen sowie Stresshumor und signifikant negativ mit den negativen Humorstilen.

H1.2a Frauen verwenden signifikant mehr sozialen, selbstaufbauenden und Stresshumor und signifikant weniger aggressiven und selbstabwertenden Humor als Männer.

Forschungsfrage 1b:

Moderieren Alter und Geschlecht den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, Stresshumor und den Konfliktlösestilen?

H1.1b Die Kontrolle von Alter und Geschlecht moderiert die Höhe des Zusammenhangs zwischen den positiven Humorstilen, Stresshumor und den Konfliktlösestilen Dominanz, Kompromiss und Konsens

H1.2b Die Kontrolle von Alter und Geschlecht moderiert die Höhe des Zusammenhangs zwischen den negativen Humorstilen und den Konfliktlösestilen Vermeiden, Dulden, Leugnen und Nachgeben.

Forschungsfrage 2:

Wie stehen die arbeitsbezogenen Humorstile und Stresshumor mit unterschiedlichem Erleben der Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang?

H2.1: Höhere Ausprägungen in den positiven Humorstilen und Stresshumor korrelieren signifikant positiv mit den Dimensionen allgemeiner Arbeitszufriedenheit, sowie der Zufriedenheit mit Tätigkeiten, Vorgesetzte/r, KollegInnen und Entwicklung.

H2.2: Höhere Ausprägungen in den negativen Humorstilen stehen in signifikant negativer Beziehung mit den Dimensionen allgemeiner Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit Vorgesetzten.

Explorativ soll untersucht werden, ob die negativen Humorstile mit der Zufriedenheit mit Tätigkeiten, KollegInnen und Entwicklung in Zusammenhang stehen.

H2.3: Die negativen Humorstile stehen signifikant negativ mit der Zufriedenheit mit Tätigkeiten, KollegInnen und Entwicklung in Zusammenhang.

Forschungsfrage 2a:

Moderieren Alter und Geschlecht den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, Stresshumor und der Arbeitszufriedenheit?

H2.1a: Die Kontrolle von Alter und Geschlecht moderiert die Höhe des Zusammenhangs zwischen den positiven Humorstilen, Stresshumor und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, sowie der Zufriedenheit mit den Tätigkeiten, Vorgesetzte/r, Entwicklung und KollegInnen .

H2.2a: Die Kontrolle von Alter und Geschlecht moderiert die Höhe des Zusammenhangs zwischen den negativen Humorstilen und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, sowie der Zufriedenheit mit Vorgesetzten.

Forschungsfrage 3:

Wie stehen die Humorstile und Stresshumor mit Arbeitsengagement in Zusammenhang?

H3.1: Höhere Ausprägungen in den positiven Humorstilen und Stresshumor korrelieren signifikant positiv mit dem Arbeitsengagement.

H3.2: Höhere Ausprägungen in den negativen Humorstilen korrelieren signifikant negativ mit dem Arbeitsengagement.

Forschungsfrage 3a:

Moderieren Alter und Geschlecht den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, Stresshumor und dem Arbeitsengagement?

H3.1a: Die Kontrolle von Alter und Geschlecht moderiert die Höhe des Zusammenhangs zwischen den positiven Humorstilen, Stresshumor und dem Arbeitsengagement.

H3.1a: Die Kontrolle von Alter und Geschlecht moderiert die Höhe des Zusammenhangs zwischen den negativen Humorstilen und dem Arbeitsengagement.

Forschungsfrage 4:

Wie stehen Humorstile und Stresshumor mit der Stressresistenz am Arbeitsplatz in Zusammenhang?

H4.1: Höhere Ausprägungen in den positiven Humorstilen und dem Stresshumor korrelieren signifikant positiv mit höheren Ausprägungen in der Distanzierungsfähigkeit, der inneren Ruhe und signifikant negativ mit der Resignationstendenz.

H4.2: Höhere Ausprägungen in den negativen Humorstilen korrelieren signifikant negativ mit der Distanzierungsfähigkeit und der inneren Ruhe und signifikant positiv mit der Resignationstendenz.

Forschungsfrage 4a:

Moderieren Alter und Geschlecht den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, Stresshumor und der Stressresistenz?

H4.1a: Die Kontrolle von Alter und Geschlecht moderiert die Höhe des Zusammenhangs zwischen den positiven Humorstilen, Stresshumor und den Dimensionen der Stresswahrnehmung Distanzierungsfähigkeit, innere Ruhe und der Resignationstendenz.

H4.2a: Die Kontrolle von Alter und Geschlecht moderiert die Höhe des Zusammenhangs zwischen den negativen Humorstilen und den Dimensionen der Stresswahrnehmung Distanzierungsfähigkeit, innere Ruhe und der Resignationstendenz.

Forschungsfrage 5:

Mediiert Stresshumor die Effekte von positivem Humor auf die Arbeitszufriedenheit und die Stresswahrnehmung?

H5.1: Stresshumor mediiert die Effekte von positivem Humor auf die Facetten der Arbeitszufriedenheit.

H5.2: Stresshumor mediiert die Effekte von positivem Humor auf die Distanzierungsfähigkeit, Resignationstendenz und innere Ruhe.

Explorativ soll getestet werden, ob Stresshumor die Effekte von positivem Humor auf die Konfliktlösungsstile und das Arbeitsengagement mediiert.

H5.3: Stresshumor mediiert die Effekte von positivem Humor auf die Konfliktlösestile.

H5.4: Stresshumor mediiert die Effekte von positivem Humor auf das Arbeitsengagement.

Forschungsfrage 6:

Moderiert Stresshumor den Zusammenhang zwischen der Stresswahrnehmung und der allgemeine Arbeitszufriedenheit und dem Arbeitsengagement?

H6.1: Stresshumor moderiert den Zusammenhang zwischen der Distanzierungsfähigkeit, der Resignationstendenz und der inneren Ruhe und den Facetten der Arbeitszufriedenheit.

H6.2: Stresshumor moderiert den Zusammenhang zwischen Distanzierungsfähigkeit, Resignationstendenz und Innerer Ruhe auf das Arbeitsengagement signifikant.

Methode

Untersuchungsdesign

Zur Überprüfung der genannten Fragestellungen und Hypothesen wurde eine Querschnittsuntersuchung unter österreichischen und deutschen berufstätigen Erwachsenen durchgeführt. Als Erhebungsinstrument diente ein Online-Fragebogen, der über Social Survey erstellt wurde und sich aus den im nachkommenden Kapitel beschriebenen Erhebungsinstrumenten zusammensetzt. Die Bearbeitungszeit betrug etwa 20 Minuten. Der Fragebogen wurde per Internetlink in zahlreichen Foren, sozialen Medien und per E-Mail für die Dauer von zwei Monaten zwischen 13.04.2018 und 08.06.2018 zur Verfügung gestellt. Ziel war es eine möglichst heterogene Gruppe von Berufstätigen zu erhalten, da die Studie nicht an eine bestimmte Berufsgruppe gerichtet war.

Stichprobe

Rekrutierung

Die Studie richtet sich an deutschsprachige Erwerbstätige. Zu diesem Zweck wurde der Link an Verwandte und FreundInnen weitergeleitet, die wiederum den Link weiterleiten sollten, um per Schneeballsystem möglichst viele VersuchsteilnehmerInnen zu rekrutieren. Neben dem Schneeballsystem per E-Mail dienten Foren und Soziale Medien zur Verbreitung der Studie.

Voraussetzungen für die Teilnahme waren ein Mindestalter von 18 Jahren, mindestens 6 Monate Erwerbstätigkeit und ein Teilzeit- bzw. Vollzeitarbeitsverhältnis. Die StudienteilnehmerInnen kamen hauptsächlich aus Deutschland und Österreich, ein Teilnehmer kam aus der Schweiz und 13 aus Spanien, wobei es sich hierbei um im Ausland tätige deutsche Staatsbürger handelt.

Eine Poweranalyse mittels des Programms G-Power (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2009) ergab für einem A priori- Test mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von .05 und einer mittelstarken Effektstärke von $f^2 = .15$ eine Mindeststichprobengröße von 119 Personen.

Zum Ende der Studie hatten 211 Personen den Fragebogen ausgefüllt, von denen 28 Personen auf Grund von Verletzung der Auswahlkriterien ausgeschlossen werden mussten. Dies führte zu einem letztendlichen Stichprobenumfang $N = 183$.

Um einem Alphakumulierungsfehler vorzubeugen wurde die Irrtumswahrscheinlichkeit zu einem späteren Zeitpunkt auf .01 angehoben. Eine Post hoc- Analyse ergab, dass die erreichte Power der Stichprobe .98 betrug und somit das anvisierte Ziel von .99 knapp verfehlte.

Stichprobenbeschreibung

Unter den 183 TeilnehmerInnen sind 97 Frauen (53%) und 86 Männer (47%). Das durchschnittliche Alter lag bei 39.81 Jahren ($SD = 12.53$). Die Spannweite des Alters lag zwischen 18 und 65 Jahren. Ein t-Test für unabhängige Stichproben ergab einen signifikanten Unterschied bezüglich des Durchschnittsalters der Geschlechter ($t(181) = 5,823$; $p < .001$). Während es für Frauen bei 35.13 Jahren ($SD = 11.54$) liegt, beträgt es für Männer zehn Jahre mehr (45.08 Jahre, $SD = 11.53$).

Die größte Altersgruppe bilden mit einem Anteil von 27.3% die 30 bis 39-Jährigen, dicht gefolgt von den 20 bis 29-Jährigen (25.7 %) und den 50 bis 59 Jährigen (24%). 40 bis 49-Jährige machten 16.9% der Stichprobe aus. Die kleinsten Gruppen bilden Personen unter 20 und über 60 Jahren mit jeweils einem Anteil von 1.1 bzw. 4.9 %. Insgesamt verteilen sich die TeilnehmerInnen zwischen 20 und 59 Jahren relativ ausgeglichen über die verschiedenen Gruppen.

Die Mehrheit der Teilnehmer lebt in einer Beziehung oder ist verheiratet (77.6%). 19.1% der Befragten gaben an Single zu sein und nur 1,6% waren getrennt oder geschieden, die größte Gruppe bildeten Verheiratete mit 40.4%.

Das Bildungsniveau liegt bei der Mehrheit der Studienteilnehmer im überdurchschnittlichen Bereich. Am häufigsten wurde Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss als höchster Bildungsgrad angegeben (55.2%), darauf folgten Matura/Abitur (21.3%), abgeschlossene Lehre (9.8%) und Fachabitur (6.6%). Nur 1.1% der TeilnehmerInnen hatten keinen Abschluss, 2.2% gaben an, einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss zu besitzen und 1.1% besaßen eine mittlere Reife.

Bezüglich ihres Arbeitsverhältnisses gaben 27.3% an in Teilzeit zu arbeiten und 69.9% in Vollzeit. Die meisten Teilnehmer arbeiteten bereits mehr als zehn Jahre (58.5%) und übertrafen damit das Mindestkriterium von sechs Monaten Beschäftigung deutlich. Nur 12% der Befragten arbeitet seit weniger als einem Jahr. Die Berufsformen der Teilnehmer waren sehr heterogen. Lehrer bildeten mit sechs Personen die einzige Berufsgruppe, die mehr als zwei Personen umfasst.

Die häufigste Beschäftigungsform bildet das Angestelltenverhältnis, 72.1% der Befragten gaben an in diesem Bereich zu arbeiten. Mit deutlichem Abstand folgt an zweiter Stelle die Selbstständigkeit mit 13.1% Anteil. 8.7% der TeilnehmerInnen waren BeamtInnen und 3.3% befanden sich noch in der Ausbildung. Ein großer Anteil der TeilnehmerInnen arbeitet überdurchschnittlich viel, 41% gaben an mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. 38.8% arbeiteten 25 bis 40 Stunden und 20.2% arbeiten 15 bis 25 Stunden.

Die Frage nach dem Einkommen beantworteten 95.1% der TeilnehmerInnen. Die Verteilung ist sehr heterogen. 52.3% der Befragten gab an, von 250€ bis unter 2500€ monatlich zu verdienen. Die größte Gruppe bildet die Stufe von 1500€ bis unter 2000€ (21.3%). 23.5% gaben an, von 2500€ bis unter 4000€ monatlich zu verdienen und 9.3% über 4000€.

Operationalisierung

Soziodemographische Daten

Zu Beginn des Fragebogens wurden einige soziodemographische Daten erhoben. Neben Alter und Geschlecht, die später für die statistische Auswertung relevant sind, wurden allgemeine Informationen wie Herkunft, Beziehungsstatus und Ausbildungsgrad für die Stichprobenbeschreibung erfragt. Zusätzlich wurden Daten zur Berufstätigkeit erhoben.

Um die Voraussetzungen für die Teilnahme zu überprüfen, wurden Erwerbstätigkeit, Beschäftigungsstatus, Wochenarbeitszeit und Dauer der Erwerbstätigkeit erhoben. Ebenfalls für die Stichprobenbeschreibung wurden zusätzlich Beschäftigungsform und Höhe des Einkommens erfasst.

Messinstrumente

short work-related Humor Styles Questionnaire

Um das arbeitsbezogene Humorerleben zu erheben wird der deutsche swHSQ von Scheel, Gerdenitsch und Korunka (2016) verwendet, der die Humorstile des originalen HSQ von Martin et al. (2003), *sozialer Humor*, *selbstaufbauender Humor*, *aggressiver Humor* und *selbstabwertender Humor* im Kontext der Arbeit erhebt.

Der HSQ ist eines der bekanntesten Humormessinstrumente und wurde in zahlreiche Sprachen übersetzt (Martin, 2010). Der swHSQ wurde für die Studie verwendet, da er das erste deutschsprachige Testverfahren ist, welches unterschiedliche Humorstile spezifisch für den Arbeitsbereich misst. Im Gegensatz zum HSQ ist der swHSQ ökonomischer, da er nicht für jeden Humorstil acht Items enthält, sondern drei und so in Summe auf nur 12 Items im Gegensatz zu 32 kommt. Ein Beispielitem für den swHSQ im Bereich sozialer Humor wäre, „Es ist leicht für mich, meine Kolleg(inn)en zum Lachen zu bringen – dafür scheine ich eine Veranlagung zu haben.“ Für den Bereich aggressiver Humor wäre ein Beispielitem „Wenn jemand bei der Arbeit einen Fehler macht, ziehe ich sie oder ihn oft damit auf.“

Beantwortet werden die Fragen auf einer Skala von 1 = trifft gar nicht zu bis 5 = trifft völlig zu. Hohe Werte bedeuten überdurchschnittliche Ausprägungen in den jeweiligen Humorstilen. Die Internen Konsistenzen (Cronbach's α) betragen in der deutschsprachige Stichprobe .62 für *aggressiven Humor*, .72 für *selbstabwertenden Humor*, .71 für *selbstaufwertenden Humor* und .82 für *sozialen Humor*, sind insgesamt also als grenzwertig bis akzeptabel zu bezeichnen.

Sense of Humor Scale

Zusätzlich zu den vier Humorstilen wird eine weitere Humorform, der Stresshumor, erhoben, da mit dem Konfliktverhalten und der Fähigkeit der Testteilnehmer mit Widrigkeiten am Arbeitsplatz umzugehen, relevante Themenfelder untersucht werden. Dazu wird die deutsche Version der überarbeiteten „Sense of Humor Revised Scale“ (SHS-R) (Ruch & Heintz, 2018) von McGhee (1999) verwendet.

Itembeispiele für die Skala Stresshumor sind „Ich nutze oft meinen Sinn für Humor, um den Effekt zu kontrollieren, den Stress auf meine Stimmung hat“ oder „Ich nutze oft Humor bei der Arbeit, um Stress zu reduzieren und effektiv bei der Arbeit zu bleiben.“ Der Cronbach's

α - Wert der Dimension *Stresshumor* liegt bei .93 und ist somit als exzellent zu bewerten. Die Antwortmöglichkeiten gehen von 1 = starke Ablehnung bis 7 = starke Zustimmung. Hohe Werte bedeuten einen überdurchschnittlichen Gebrauch von Humor in Stresssituationen.

Inventar zum individuellen Konfliktlöseverhalten

Das Konfliktlöseverhalten am Arbeitsplatz soll mit Hilfe des Inventars zum individuellen Konfliktlöseverhalten am Arbeitsplatz (IKA) von Kolodej, Wochele und Kallus (2007) untersucht werden. Es ist das erste deutschsprachige Instrument zur Erfassung von Konfliktlösestilen, spezifisch den Arbeitskontext betreffend.

Es unterscheidet acht Dimensionen im Konfliktlöseverhalten: *Dominanz, Kompromiss, Konsens, Vermeiden, Nachgeben, Dulden, Leugnen* und *Delegation*. Die acht Dimensionen laden auf zwei Faktoren, die die Autoren „non konfrontativen Stil“ und „assertive Konfliktlösung“ nennen. Itembeispiele für den IKA sind „In meinen beruflichen Konfliktsituationen der letzten drei Monate...versuchte ich sich widersprechende Tendenzen zu einem höheren Ganzen zusammenzufügen“ und „In meinen beruflichen Konfliktsituationen der letzten drei Monate... suchte ich die Hilfe und Unterstützung anderer, um eine Lösung zu erreichen.“ Die Cronbach's α - Werte der Dimensionen liegen zwischen .73 und .84 und befinden sich somit in einem ausreichenden bis guten Bereich. Bewertet wird auf einer Skala zwischen 0 = nie und 6 = extrem oft. Hohe Werte in den jeweiligen Dimensionen bedeuten eine bevorzugte Anwendung des jeweiligen Konfliktlösestils.

Kurzfragebogen zur Erfassung von allgemeiner oder facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit

Zur Messung der Arbeitszufriedenheit soll der Kurzfragebogen zur Erfassung von allgemeiner oder facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA) von Haarhaus (2015) verwendet werden. Dieses Instrument wurde gewählt, weil es neben der *allgemeinen Arbeitszufriedenheit* auch noch die spezifischen Dimensionen *Tätigkeiten, KollegInnen, Entwicklung, Bezahlung und Vorgesetzte/r* erfasst. Itembeispiele sind hier „Meine Tätigkeiten...sind ziemlich uninteressant“ und „Meine Entwicklungsmöglichkeiten ... sind angemessen.“ Cronbach's α - Werte liegen hier zwischen .87 und .91, was als sehr gut bis exzellent zu bewerten ist. Beantwortet werden die Fragen auf einer Skala von 1 = stimmt gar

nicht, bis 5 = stimmt völlig. Hohe Werte bedeuten eine größere Zufriedenheit in den jeweiligen Teilbereichen.

Utrecht Work Engagement Scale

Um das *Arbeitsengagement* zu messen soll eine Kurzversion (Schaufeli, Baker & Salanova, 2006) der Utrecht Work Engagement Scale (UWES) von Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma und Bakker (2002) verwendet werden, das *Arbeitsengagement* mit den drei Dimensionen *Energie*, *Aufgehen in der Arbeit* und *Hingabe* misst. Diese Dimensionen konnten für die deutsche Version allerdings nicht bestätigt werden (Sonntag, 2003). Höge und Schnell (2012) verwenden daher nur den Gesamtscore in ihrer Studie, welcher einen exzellenten Cronbach's α – Wert von .96 erreichte. Dieses Vorgehen wird auch von Schaufeli, Baker und Salanova (2006) empfohlen. Itembeispiele für die UWES sind "Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie" und „Meine Arbeit inspiriert mich.“

Die UWES wurde bereits häufig in Studien eingesetzt (Sautier et al., 2015) und bildet ein wirksames Instrument um *Arbeitsengagement* adäquat zu messen. Die Antwortskala reicht von 0 = nie bis 6 = jeden Tag. Hohe Werte bedeuten ein ausgeprägtes *Arbeitsengagement*.

Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster

Zuletzt soll die *psychische Widerstandskraft* am Arbeitsplatz mit drei Subskalen der Dimension *erlebte Widerstandskraft* des Arbeitsbezogenem Verhaltens- und Erlebensmuster Inventars (AVEM) erhoben werden (Schaarschmidt & Fischer, 1996). Verwendet werden die Skalen *Distanzierungsfähigkeit*, *Resignationstendenz bei Misserfolgen* und *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit*. Itembeispiele sind hier „Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen“ und "Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen."

Neben der *Widerstandskraft* umfasst das AVEM noch die Dimensionen *Arbeitsengagement* mit den Skalen *Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit*, *offensive Problembewältigung*, *Beruflicher Ehrgeiz*, *Verausgabungsbereitschaft* und *Perfektionsstreben* und *Emotionen* mit den Skalen *Erfolgserleben im Beruf*, *Lebenszufriedenheit* und *Erleben sozialer Unterstützung*.

Der AVEM wurde seit seiner Entwicklung in zahlreichen Studien (z.B. Fischer & Schaarschmidt, 2003; Kieschke & Schaarschmidt, 2003; Schaarschmidt, 2005) verwendet. Die

Cronbach's α – Werte liegen zwischen .76 und .88 und sind somit als ausreichend bis sehr gut zu bewerten.

In einer Validierungsstudie von Dick und Wagner (2001) lagen die α – Werte für *Distanzierungsfähigkeit* bei .81, für *Resignationstendenz* bei .85 und für *Innere Ruhe* bei .82. Die Antwortskalen reichen von 1= trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft völlig zu. Hohe Werte in den einzelnen Dimensionen weisen auf eine höhere Widerstandskraft hin.

Statistische Auswertung

Die statistische Analyse der Daten zur Überprüfung der Hypothesen wurde mit dem Programm IBM SPSS® 25 durchgeführt. Das Signifikanzniveau wurde vorab auf $\alpha = .01$ festgelegt um einem Alphakumulierungsfehler vorzubeugen und aufwendige Bonferroni-Korrekturen zu vermeiden. Das bedeutet, dass alle Ergebnisse, deren Signifikanzniveau innerhalb der 1%- Grenze der Irrtumswahrscheinlichkeit liegen, als statistisch signifikant angesehen werden.

Die Stichprobe wird mit Hilfe der deskriptiven Statistik anhand von Häufigkeitswerten beschrieben.

Auf Grund des zentralen Grenzwerttheorems kann von einer Normalverteilung der Daten ausgegangen werden. Dieses besagt, dass ab einer Stichprobengröße > 30 die Normalverteilung der Daten angenommen werden kann (Bortz und Döring, 2016).

Um die Reliabilität der verwendeten Erhebungsinstrumente zu überprüfen, wurden Reliabilitätsanalysen durchgeführt. Hierfür wurde die Methode der Internen Konsistenz nach Cronbach verwendet. Cronbach's α lag für die Humorstile und Stresshumor zwischen .64 und .91 was als gerade noch ausreichend bis exzellent bewertet werden kann. Für die Konfliktlösestile lag Cronbach's α zwischen .67 und .86, was als ausreichend bis sehr gut zu bewerten ist. Cronbach's α für die Facetten der Arbeitszufriedenheit lag zwischen .86 und .91, was als sehr gut bis exzellent zu bewerten ist. Der Wert von Cronbach's α für die UWES lag bei .94, was ebenfalls exzellent ist. Die Werte von Cronbach's α für die Dimensionen der psychischen Widerstandskraft am Arbeitsplatz lagen zwischen .78 und .90 und sind somit als ordentlich bis exzellent zu bewerten.

Für die Forschungsfragen 1-4 wurden Produkt-Moment Korrelationen nach Pearson und T- Tests berechnet, um die Stärke und Richtung des Zusammenhangs zu messen.

Zur weiteren Vertiefung wurden im Anschluss zur statistischen Kontrolle von Drittvariablen multiple lineare Regressionen durchgeführt. Hierfür wurde die Methode der hierarchischen Regression gewählt.

Als Kontrollvariablen dienten Alter und Geschlecht. Für die dichotome Variable Geschlecht wurde eine Dummy- Kodierung durchgeführt, für die Kodierung der Männer wurde 0, für die der Frauen 1 gewählt. Die nach Field (2013) zu überprüfenden Voraussetzungen zur Durchführung einer multiplen Regressionsanalyse (Intervallskalierung, Linearität des Zusammenhangs, Homoskedastizität, Normalverteilung der Residuen, Unabhängigkeit der Beobachtung, Multikollinearität und Additivität) wurden teils graphisch, teils rechnerisch vor jeder statistischen Operation geprüft und werden erfüllt.

Für die Fragestellungen 5 wurden Mediationsanalysen mit Hilfe des Erweiterungsprogramms Process von Andrew F. Hayes (2013) durchgeführt, das für SPSS und SAS entwickelt wurde.

Nach MacKinnon (2015) liegt eine Mediation vor, wenn sowohl der a-Pfad und der b-Pfad als auch eine Multiplikation der Pfade signifikant sind

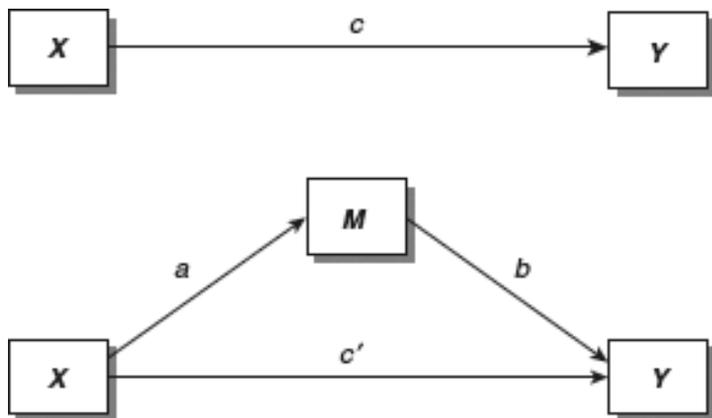


Abbildung 2. Modell der simplen Mediationsanalyse (Hayes, Slater & Snyder, 2008).

Anmerkung. a = a-Pfad, b = b-Pfad, c' = c'-Pfad (indirekter Effekt).

Zur Prüfung der Signifikanz wurden Sobel-z-Test und Bootstrap- Konfidenzintervalle verwendet (Field, 2013), die in Process verfügbar sind.

Für Fragestellung 6 wurden Moderationsanalysen durchgeführt, ebenfalls mit Hilfe von Process.

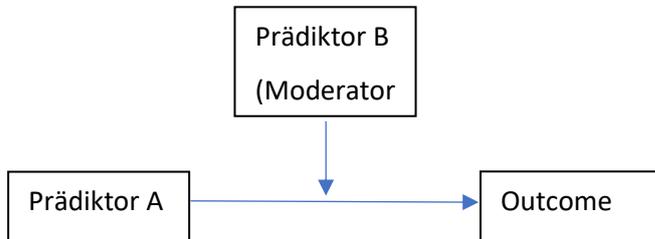


Abbildung 3. Modell der Moderationsanalyse.

Ergebnisdarstellung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Hypothesenprüfung zu den Fragestellungen 1-6 dargestellt. Für Fragestellung 1-4 erfolgt zunächst die Überprüfung der Stärke und Richtung des Zusammenhangs zwischen den Humorstilen, *Stresshumor* und den erhobenen Variablen zur Wahrnehmung des Arbeitsalltages mittels Korrelationstabellen und T-Tests.

Darauf aufbauend werden Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse dargestellt, um den potentiellen Einfluss von Alter und Geschlecht zu ermitteln.

Für Fragestellung 5 werden Ergebnisse der Mediationsanalyse dargestellt, um zu ermitteln, ob *Stresshumor* den Einfluss von positivem Humor auf das Arbeitserleben mediiert.

Für Fragestellung 6 werden die Ergebnisse der Moderationsanalyse dargestellt, um herauszufinden, ob *Stresshumor* einen moderierenden Effekt zwischen der Stresswahrnehmung und den Variablen *Arbeitsengagement* und *Arbeitszufriedenheit* hat.

Fehlende Werte wurden aus den Analysen ausgeschlossen, weshalb es zu unterschiedlichen Stichprobengrößen bezüglich der einzelnen Analysen kommt.

Reliabilitätsanalysen

Tabelle 1 stellt die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen für die Humorstile und *Stresshumor* dar.

Tabelle 1

Reliabilitätskoeffizienten gemäß Cronbach's α der Humorstile und Stresshumor (N=183)

Skala	α -Wert
Sozialer Humor (SH)	.80
Selbstaufbauender Humor (SabH)	.70
Stresshumor (StHu)	.91
Selbstabwertender Humor (SawH)	.67
Aggressiver Humor (AH)	.64

Anmerkungen: SH = Sozialer Humor, SabH = Selbstaufbauender Humor, StHu = Stresshumor, SawH = Selbstabwertender Humor, AH = Aggressiver Humor

Für die fünf Skalen ergaben sich akzeptable bis gute interne Konsistenzen zwischen .67 und .91 mit Ausnahme von *aggressivem Humor*, dessen Wert nur bei .64 liegt. Laut DeVellis (2012) kann ab einem Wert $\geq .65$ von einer ausreichenden internen Konsistenz ausgegangen werden. Da dieser Wert von aggressivem Humor nur um .01 verfehlt wird, wurde die Skala auch für weitere Analysen verwendet.

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der Reliabilitätsprüfung für die Konfliktlösestile, Facetten der Arbeitszufriedenheit, das *Arbeitsengagement* und die Stressresistenz am Arbeitsplatz.

Tabelle 2

Reliabilitätskoeffizienten gemäß Cronbach's α der Konfliktlösestile, Facetten der Arbeitszufriedenheit, des Arbeitsengagement und der Stressresistenz (N =183)

Skala	α -Wert
Dominanz	.85
Kompromiss	.80
Konsens	.86
Delegation	.69
Vermeidung	.67
Dulden	.72
Leugnen	.78
Nachgeben	.81

Arbeitszufriedenheit_Allgemein (AZ_All)	.88
Arbeitszufriedenheit_Tätigkeiten (AZ_Tät)	.89
Arbeitszufriedenheit_Kollegen (AZ_Kol)	.86
Arbeitszufriedenheit_Entwicklung (AZ_Ent)	.92
Arbeitszufriedenheit_Bezahlung (AZ_Bez)	.94
Arbeitszufriedenheit_Vorgesetzte (AZ_Vor)	.91
Arbeitsengagement (WoEng)	.94
Ruhe	.78
Resignation	.90
Distanz	.89

Anmerkungen: AZ_All = Allgemeine Arbeitszufriedenheit, AZ_Tät = Zufriedenheit mit den Tätigkeiten , AZ_Kol = Zufriedenheit mit den Kollegen, AZ_Ent = Zufriedenheit mit der Entwicklung, AZ_Bez = Zufriedenheit mit der Bezahlung, AZ_Vor = Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten, WoEng = Arbeitsengagement

Auch hier zeigen sich akzeptable bis gute bzw. sehr gute Werte zwischen .67 und .94

Überprüfung der Hypothesen

Humor und Konfliktlösung

Forschungsfrage 1:

Wie stehen die arbeitsbezogenen Humorstile und Stresshumor mit unterschiedlichem Konfliktlösungsverhalten am Arbeitsplatz in Zusammenhang?

H1.1 konnte teilweise bestätigt werden. Einen Überblick über die Ergebnisse liefert Tabelle 3.

Sowohl für *selbstaufbauenden Humor* als auch für *Stresshumor* zeigten sich signifikant positive Zusammenhänge mit den Konfliktlösestilen *Dominanz*, *Kompromiss* und *Konsens*.

Für *sozialen Humor* konnten zwar keine .01 signifikanten Ergebnisse ermittelt werden, doch zeigte sich ein schwach signifikanter Zusammenhang mit *Kompromiss* und *Konsens*.

Der Zusammenhang mit den negativen Konfliktlösestilen ist hingegen deutlich schwächer als erwartet. Nur für *Stresshumor* konnte ein hochsignifikanter negativer Zusammenhang mit dem Stil *Dulden* ermittelt werden. Während zwischen *sozialem Humor* und den negativen Konfliktstilen kein signifikanter Zusammenhang besteht, konnte für *selbstaufbauenden Humor* zumindest ein schwach signifikanter Zusammenhang mit *Dulden* festgestellt werden.

H1.2 konnte ebenfalls teilweise bestätigt werden. Sowohl *selbstabwertender Humor* als auch *aggressiver Humor* stehen signifikant mit den Stilen *Dulden* und *Leugnen* in Zusammenhang. *Selbstabwertender Humor* zeigt darüber hinaus einen hohen Zusammenhang mit dem Stil *Nachgeben*. Beide Humorstile zeigen einen schwachen Zusammenhang mit dem Stil *Vermeidung*.

Es zeigt sich jedoch kein signifikant negativer Zusammenhang zwischen den negativen Humorstilen und den Konfliktlösestilen *Kompromiss* und *Konsens*.

H1.3 konnte bestätigt werden. *Aggressiver Humor* zeigt gemäß den Erwartungen einen mittleren positiven Zusammenhang mit dem Stil *Dominanz*.

H1.4 konnte ebenfalls bestätigt werden. Alle Humorstile und *Stresshumor* zeigten einen signifikanten Zusammenhang mit dem Stil *Delegation*.

Nach Cohen sind Korrelationen mit einem Wert ab $r = .10$ als schwach, mit einem Wert von $r = .30$ als mittelstark und mit einem Wert ab $r = .50$ als stark zu bewerten. Die hier erreichten Korrelationen zwischen $.20$ und $.32$ sind somit schwach bis mittelstark.

Tabelle 3

Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und den Konfliktlösestilen (N=183)

Skala	Dominanz	Kompromiss	Konsens	Delegation	Vermeidung	Dulden	Leugnen	Nachg.
SH	.09	.15*	.19*	.27**	-.08	-.08	-.06	-.11
SabH	.20**	.27**	.22**	.25**	-.07	-.15*	.01	-.13
StHu	.32**	.26**	.29**	.24**	-.15	-.22**	-.04	-.14
SawH	.10	.08	.06	.27**	.19*	.26**	.26**	.27**
AH	.26**	.07	.06	.20**	.19*	.20**	.31**	.11

Anmerkungen: SH = Sozialer Humor, SabH = Selbstaufbauender Humor, StHu = Stresshumor, SawH = Selbstabwertender Humor, AH = Aggressiver Humor, Nachg. = Nachgeben

* $p \leq .05$ (2-seitig), ** $p \leq .01$ (2-seitig)

Forschungsfrage 1a:**Stehen Alter und Geschlecht mit unterschiedlichen Ausprägungen in den Humorstilen und Stresshumor in Zusammenhang?**

H1.1a konnte nicht bestätigt werden. Weder bei den positiven Humorstilen, noch bei *Stresshumor* und den negativen Humorstilen konnten hochsignifikante Unterschiede bezüglich Alter und Geschlecht festgestellt werden. Nur für *aggressiven Humor* und Geschlecht zeigte sich ein schwach signifikanter Zusammenhang. Frauen verwendeten diesen seltener als Männer.

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse T- Test Analyse für die Variablen Geschlecht, Humorstile und *Stresshumor*.

Tabelle 4

Vergleich der Mittelwerte zwischen zwei Gruppen (männlich/weiblich) mit Hilfe eines T- Tests für unabhängige Stichproben für die Kriterien Humorstile und Stresshumor mit Mittelwert, Standardabweichung, T- Wert, Freiheitsgraden und Signifikanzbeurteilung (N=183)

	Geschlecht	Gruppenstatistik		T-Test für Mittelwertvergleiche		
		M	SD	T	df	Sig. (2-seitig)
SH	männlich	3.73	.86	-.68	179	.50
	weiblich	3.81	.72			
SabH	männlich	3.27	.87	.07	180	.94
	weiblich	3.26	.82			
StHu	männlich	4.62	1.10	1.76	173	.08
	weiblich	4.30	1.30			
SawH	männlich	2.38	.91	1.12	177	.26
	weiblich	2.24	.78			
AH	männlich	1.96	.69	2.07	179	.04
	weiblich	1.75	.70			

Anmerkungen: SH = Sozialer Humor, SabH = Selbstaufbauender Humor, StHu = Stresshumor, SawH = Selbstabwertender Humor, AH = Aggressiver Humor

*p < .05 (2-seitig), **p < .01 (2-seitig)

Für den Zusammenhang zwischen *Stresshumor*, *aggressivem Humor* und Alter konnte eine Tendenz festgestellt werden, die allerdings nicht signifikant wurde. So scheinen ältere Menschen etwas weniger *aggressiven Humor* und etwas mehr *Stresshumor* zu verwenden.

Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse der Korrelationsanalysen für die Variablen Alter, Humorstile und Stresshumor

Tabelle 5

Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und Alter (N = 183)

Skala	Alter
SH	-.01
SabH	-.02
StHu	.11
SawH	-.02
AH	-.11

Anmerkungen: SH = Sozialer Humor, SabH = Selbstaufbauender Humor, StHu = Stresshumor, SawH = Selbstabwertender Humor, AH = Aggressiver Humor, WoEng = Arbeitsengagement

*p < .05 (2-seitig), **p < .01 (2-seitig)

Forschungsfrage 1b:

Moderieren Alter und Geschlecht den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, Stresshumor und den Konfliktlösestilen?

H1.1b konnte nur teilweise bestätigt werden. Einen Überblick über die Ergebnisse liefern die Tabellen 6 bis 10.

Um zu überprüfen, ob sich unter Kontrolle von Alter und Geschlecht der Zusammenhang der Humorstile, Stresshumor und den Konfliktlösestilen verändert, wurde eine multiple Regression mit den signifikanten Werten durchgeführt.

Bei den positiven Humorstilen wurde der Zusammenhang zwischen *sozialem Humor* und *Delegation* und zwischen *selbstaufbauendem Humor* und *Dominanz*, *Kompromiss*, *Konsens* und *Delegation* näher untersucht.

Weder für *sozialen Humor* noch für *selbstaufbauenden Humor* konnte ein Effekt festgestellt werden.

Für das Modell mit dem Prädiktor *sozialer Humor* und dem Kriterium *Delegation*, welches in Tabelle 5 abgebildet ist, bestand nur ein schwacher Alterseffekt und kein Geschlechtereffekt, insgesamt wird 7,8% der Varianz von *Delegation* durch die Variablen Alter und sozialer Humor erklärt. Dies entspricht einem schwachen Effekt ($f^2 = .09$).

Tabelle 6

Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor Sozialhumor für das Kriterium Delegation mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R² - und korrigierte R² - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, n=171).

Prädiktor	Kriterium			
	Delegation			
	$\beta(p)$	$R^2 (R^2_{\text{korrr}})$	F (df1, df2)	Toleranz
SH	.27 (< .01**)	9,5% (7,8%)	5.81 (3,167)	$\geq .1$
Alter	-.16 (.05*)			
Geschlecht	-.04 (.61)			

Anmerkung: SH = sozialer Humor

*p < .05 (2-seitig), **p < .01 (2-seitig)

Für das Modell mit dem Prädiktor *selbstaufbauender Humor* konnte für das Kriterium *Dominanz* ein Geschlechtereffekt und für das Kriterium *Konsens* ein Alterseffekt ermittelt werden. Frauen wählten demnach seltener den Konfliktlösestil *Dominanz* als Männer und ältere StudienteilnehmerInnen wählten häufiger den Konfliktlösestil *Konsens*. Für *Dominanz* werden dadurch 12,8% der Varianz durch die Variablen Geschlecht und *selbstaufbauenden Humor* erklärt. Das entspricht einem mittelstarken Effekt ($f^2 = .15$). Für *Konsens* werden durch die Variablen Alter und *selbstaufbauenden Humor* insgesamt 10,1% Varianz erklärt, was einem schwach bis mittelstarken Effekt entspricht ($f^2 = .11$). Durch die Kontrolle beider Variablen konnte kein moderierender Effekt auf den Zusammenhang zwischen

selbstaufbauendem Humor, Dominanz und Konsens festgestellt werden, was für einen robusten Zusammenhang der Konstrukte, unabhängig von Alter und Geschlecht spricht.

Tabelle 7

Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor Selbstaufbauender Humor für die Kriterien Konfliktlösungsstile mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R² - und korrigierte R² - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, n=175).

Prädiktor	Kriterium			
	Dominanz	Kompromiss	Konsens	Delegation
	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$
SabH	.20 (< .01**)	.27 (< .01**)	.22 (< .01**)	.25 (< .01**)
Alter	.07 (.38)	.10 (.19)	.25 (< .01**)	-.15 (.07)
Geschlecht	-.29 (< .01**)	-.08 (.29)	-.03 (.72)	-.03 (.73)
<i>R² (R²_{korrr})</i>	14,4% (12,8%)	9,6% (8%)	11,7% (10,1%)	8,4% (6,7%)
F (df1, df2)	9.55 (3, 171)	6.07 (3, 171)	7.17 (3, 162)	5.13 (3, 168)
Toleranz	≥ .1	≥ .1	≥ .1	≥ .1

Anmerkung: SabH = selbstaufbauender Humor

*p ≤ .05 (2-seitig), **p ≤ .01 (2-seitig)

Im Gegensatz zu den positiven Humorstilen konnten für *Stresshumor* sowohl Alters-, als auch Geschlechtereffekte ermittelt werden. Während der Zusammenhang für die Kriterien *Dominanz, Kompromiss, Konsens* und *Dulden* schwächer wird, steigt er für Delegation leicht an. Dies zeigt das Alter und Geschlecht einen leicht moderierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen diesen Konfliktlösestilen und *Stresshumor* hatten. *Stresshumor* scheint eine Kompensationsstrategie zu sein, die im Alter weniger verwendet wird und auch von Frauen zumindest in Zusammenhang mit dem Konfliktlösestil *Dominanz* weniger angewendet wird. Es konnte allerdings nur für *Dominanz* und *Konsens* ein signifikanter Geschlechter- bzw. Alterseffekt festgestellt werden und für *Dulden* ein schwach signifikanter Wert. Für *Dominanz* werden durch die Variablen Geschlecht und *Stresshumor* 18,6% der

Varianz erklärt, was einem mittelstarken Effekt entspricht ($f^2 = .23$). Die Varianzerklärung für *Konsens* durch das Alter und Stresshumor betrug 13,5 %. Dies entspricht ebenfalls einem mittelstarken Effekt ($f^2 = .15$). Für *Dulden* zeigte sich nur ein schwach signifikanter Alterseffekt hier werden 8,1% Varianz erklärt, was einem schwachen Effekt entspricht ($f^2 = .09$).

Tabelle 8

Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor Stresshumor für die Kriterien Konfliktlösungsstile mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, $n=170$).

Prädiktor	Kriterium				
	Dominanz	Kompromiss	Konsens	Delegation	Dulden
	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$
StHu	.28 (< .01**)	.24 (< .01**)	.25 (< .01**)	.25 (< .01**)	-.19 (.01**)
Alter	.06 (.40)	.12 (.14)	.25 (< .01**)	-.13 (.12)	-.18 (.03*)
Geschlecht	-.29 (< .01**)	-.07 (.39)	-.02 (.82)	-.01 (.90)	.08 (.31)
R^2 (R^2_{korrr})	20,1% (18,6%)	9,4% (7,7%)	15,1% (13,5%)	7,1% (5,4%)	9,7% (8,1%)
F (df1, df2)	13.75 (3, 164)	5.66 (3, 164)	9.25 (3, 156)	4.13 (3, 161)	5.96 (3, 166)
Toleranz	$\geq .1$	$\geq .1$	$\geq .1$	$\geq .1$	$\geq .1$

Anmerkung: StHu = Stresshumor

* $p \leq .05$ (2-seitig), ** $p \leq .01$ (2-seitig)

H1.2b konnte ebenfalls nur teilweise bestätigt werden

Für das Modell mit dem Prädiktor *selbstabwertenden Humor* zeigte sich ein leicht moderierender Effekt nur bei den Kriterien *Delegation*, *Leugnen* und *Nachgeben*, nicht aber bei *Dulden*. Während der Zusammenhang für *Delegation* und *Leugnen* etwas schwächer wird, steigt er für *Nachgeben* leicht. Bei keinem Kriterium konnten signifikante Geschlechtereffekte festgestellt werden. Für die Kriterien *Dulden*, *Leugnen* und *Nachgeben* konnten signifikante Alterseffekte ermittelt werden. Ältere Studienteilnehmer verwendeten diese Konfliktlösestile signifikant seltener als Jüngere. Die Variablen Alter und *selbstabwertender Humor* erklären für

Dulden 12,1% der Varianz, für *Leugnen* ebenfalls 12,1% und für *Nachgeben* 11,9%, was einem schwach bis mittelstarken Effekt entspricht ($f^2 = .14$)

Tabelle 9

Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor *Selbstabwertender Humor* für die Kriterien *Konfliktlösungsstile* mit standardisiertem Regressionskoeffizienten *Beta* und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert (Methode *Einschluss*, $n=175$).

Prädiktor	Kriterium			
	Delegation	Dulden	Leugnen	Nachgeben
	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$
SawH	.26 (<.01**)	.26 (<.01**)	.24 (<.01**)	.28 (<.01**)
Alter	-.13 (.10)	-.20 (.01**)	-.28 (<.01**)	-.20 (.01**)
Geschlecht	-.01 (.95)	.12 (.12)	-.05 (.57)	.08 (.30)
R^2 (R^2_{korrr})	9,1% (7,4%)	13,7% (12,1%)	13,7% (12,1%)	13,4% (11,9%)
F (df1, df2)	5.50 (3, 165)	9.01 (3, 171)	8.85 (3, 168)	8.70 (3, 168)
Toleranz	$\geq .1$	$\geq .1$	$\geq .1$	$\geq .1$

Anmerkung: SawH = Selbstabwertender Humor

* $p \leq .05$ (2-seitig), ** $p \leq .01$ (2-seitig)

Für das Modell mit dem Prädiktor *aggressiver Humor* konnten ebenfalls Änderungen im β – Wert festgestellt werden. Es mussten jedoch Anpassungen durchgeführt werden, da einige Ausreißer einen verzerrenden Effekt auf das Model hatten und daher ausgeschlossen wurden. Durch den Ausschluss wurde der Zusammenhang zwischen *aggressivem Humor* und *Delegation* nicht signifikant. Der Zusammenhang mit *Dominanz*, *Dulden* und *Leugnen* verringerte sich, blieb aber signifikant.

Ebenfalls verringerte sich der Geschlechtereffekt bei *Dominanz* und der Alterseffekt bei *Leugnen*. Das Modell erklärt für *Dominanz* 14,2% der Varianz, was einem mittelstarken Effekt entspricht ($f^2 = .16$), für *Dulden* 8,2%, was einem schwachen Effekt ($f^2 = .09$) entspricht und für *Leugnen* 11,5%, was einem schwach bis mittelstarken Effekt entspricht ($f^2 = .14$).

Tabelle 10

Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor aggressiver Humor für die Kriterien Konfliktlösungsstile mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, $n=175$).

Prädiktor	Kriterium			
	Dominanz	Delegation	Dulden	Leugnen
	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$
AH	.21 (.01**)	.11 (.15)	.19 (.01**)	.23 (<.01**)
Alter	.15 (.06)	-.12 (.15)	-.18 (.03*)	-.26 (<.01**)
Geschlecht	-.24 (<.01**)	.02 (.84)	.13 (.11)	.02 (.81)
R^2 (R^2_{korr})	15,7% (14,2%)	3,1% (1,4%)	9,8% (8,2%)	13,1% (11,5%)
F (df1, df2)	10.40 (3, 167)	1.79 (3, 165)	6.06 (3, 168)	8.38 (3, 167)
Toleranz	$\geq .1$	$\geq .1$	$\geq .1$	$\geq .1$

Anmerkung: AH = Aggressiver Humor

* $p \leq .05$ (2-seitig), ** $p \leq .01$ (2-seitig)

Humor und Facetten der Arbeitszufriedenheit

Forschungsfrage 2:

Wie stehen die arbeitsbezogenen Humorstile und Stresshumor mit unterschiedlichem Erleben der Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang?

H2.1 konnte teilweise bestätigt werden. Tabelle 11 gibt einen Überblick über die Zusammenhänge zwischen den Humorstilen, Stresshumor und den Facetten der Arbeitszufriedenheit. Es fanden sich signifikante Zusammenhänge sowohl zwischen *selbstaufbauenden Humor* und *Tätigkeitszufriedenheit*, als auch zwischen *Stresshumor*, *allgemeiner Arbeitszufriedenheit*, *Entwicklungszufriedenheit* und *Tätigkeitszufriedenheit*. Die Effektstärke ist als schwach bis mittelstark zu bezeichnen.

Für *sozialen Humor* konnte wieder nur ein schwach signifikanter Zusammenhang mit der Facette *KollegInnenzufriedenheit* festgestellt werden. Ebenfalls ein schwacher Zusammenhang bestand zwischen *selbstaufbauendem Humor* und *Entwicklungszufriedenheit*.

H2.2 und H2.3 konnten nicht bestätigt werden. Es zeigten sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den negativen Humorstilen und den Facetten der Arbeitszufriedenheit. Es konnte zwar eine Tendenz für einen negativen Zusammenhang mit der *allgemeinen Arbeitszufriedenheit*, der *Tätigkeitszufriedenheit* und der *Zufriedenheit mit den Kollegen* festgestellt werden, für die *Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten* ergab sich jedoch sogar ein leicht positiver Zusammenhang mit *selbstabwertendem Humor*.

Tabelle 11

Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und den Facetten der Arbeitszufriedenheit (N=183)

Skala	AZ_All	AZ_Vor	AZ_Ent	AZ_Kol	AZ_Tät
SH	.11	.06	.05	.16*	.11
SabH	.15	.08	.16*	.07	.20**
StHu	.25**	.07	.20**	.12	.27**
SawH	-.05	.14	.02	-.10	-.04
AH	-.08	-.03	-.01	-.07	-.09

Anmerkungen: SH = Sozialer Humor, SabH = Selbstaufbauender Humor, StHu = Stresshumor, SawH = Selbstabwertender Humor, AH = Aggressiver Humor, AZ_All = Allgemeine Arbeitszufriedenheit, AZ_Vor = Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten, AZ_Ent = Zufriedenheit mit der Entwicklung, AZ_Kol = Zufriedenheit mit den Kollegen, AZ_Tät = Zufriedenheit mit den Tätigkeiten

*p ≤ .05 (2-seitig), **p ≤ .01 (2-seitig)

Forschungsfrage 2a:

Moderieren Alter und Geschlecht den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, Stresshumor und der Arbeitszufriedenheit?

Da keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den negativen Humorstilen und der Arbeitszufriedenheit festgestellt werden konnten, wurde nur die H2.1a weiter untersucht und teilweise bestätigt. Tabelle 12 gibt einen Überblick über das Modell mit dem Prädiktor selbstaufwertender Humor.

Wieder konnte kein Geschlechtereffekt festgestellt werden. Für das Modell mit dem Prädiktor *selbstaufbauendem Humor* und dem Kriterium *Tätigkeitszufriedenheit* konnte ein

signifikanter Alterseffekt festgestellt werden, ältere StudienteilnehmerInnen waren zufriedener mit ihren Tätigkeiten als Jüngere. Dieser Effekt hatte jedoch keinen moderierenden Einfluss auf die Höhe des Zusammenhangs zwischen *selbstaufbauendem Humor* und der *Tätigkeitszufriedenheit*. Das Modell konnte 10,1% der Varianz in *Tätigkeitszufriedenheit* erklären, was einem schwach bis mittelstarken Effekt entspricht ($f^2 = .11$).

Tabelle 12

Modellprüfung zu Fragestellung 2a mit Prädiktor selbstaufbauender Humor für das Kriterium Zufriedenheit mit Arbeitstätigkeiten mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R² - und korrigierte R² - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, n=181).

Prädiktor	Kriterium			
	AZ_Tät			
	$\beta(p)$	$R^2 (R^2_{korr})$	F (df1, df2)	Toleranz
SabH	.20 (.01**)	11,6% (10,1%)	7.71 (3, 177)	$\geq .1$
Alter	.26 (<.01**)			
Geschlecht	-.05 (.56)			

Anmerkungen: SabH = Selbstaufbauender Humor, AZ_Tät = Zufriedenheit mit Arbeitstätigkeiten

* $p \leq .05$ (2-seitig), ** $p \leq .01$ (2-seitig)

Anders verhielt sich dies im Modell mit dem Prädiktor *Stresshumor*. Hier konnte ein moderierender Effekt festgestellt werden. Tabelle 13 gibt einen Überblick über das Modell mit dem Prädiktor *Stresshumor*.

Der Zusammenhang mit dem Kriterium *Tätigkeitszufriedenheit* wurde durch den Alterseffekt schwächer. Ebenfalls geringfügig schwächer durch einen geringen Alterseffekt wurde der Zusammenhang mit *allgemeiner Arbeitszufriedenheit*. Mit zunehmendem Alter der Studienteilnehmer verbesserte sich nicht nur die *Tätigkeitszufriedenheit*, sondern auch die *allgemeine Arbeitszufriedenheit*, so dass *Stresshumor* scheinbar etwas weniger als Kompensationsstrategie verwendet wurde.

Für das Modell mit dem Kriterium *Entwicklungszufriedenheit* mussten erneut Anpassungen wegen relevanter Ausreißer vorgenommen werden, so dass der Zusammenhang nur noch schwach signifikant war.

Alter und *Stresshumor* konnten für die *allgemeine Arbeitszufriedenheit* 8,1% und für die *Tätigkeitszufriedenheit* 11,6% der Varianz erklären, was einem schwachen Effekt ($f^2 = .09$), bzw. einem schwach bis mittelstarkem ($f^2 = .14$) Effekt entspricht.

Tabelle 13

Modellprüfung zu Fragestellung 2a mit Prädiktor Stresshumor für die Kriterien Facetten der Arbeitszufriedenheit mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R² - und korrigierte R² - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, N=174).

Prädiktor	Kriterium		
	AZ_All	AZ_Ent	AZ_Tät
	$\beta(p)$	$\beta(p)$	$\beta(p)$
StHu	.24 (< .01**)	.19 (.02*)	.24 (< .01**)
Alter	.19 (.02*)	.03 (.70)	.24 (< 0.1**)
Geschlecht	.03 (.72)	-.09 (.27)	-.01 (.88)
R ² (R ² _{korrr})	9,7% (8,1%)	5,2% (3,4%)	13,1% (11,6%)
F (df1, df2)	5.93 (3, 166)	3.00 (3, 165)	8.55 (3, 170)
Toleranz	≥ .1	≥ .1	≥ .1

Anmerkungen: StHu = Stresshumor, AZ_All = Allgemeine Arbeitszufriedenheit, AZ_Ent = Zufriedenheit mit der Entwicklung, AZ_Tät = Zufriedenheit mit den Tätigkeiten

*p ≤ .05 (2-seitig), **p ≤ .01 (2-seitig)

Humor und Arbeitsengagement

Forschungsfrage 3:

Wie stehen die Humorstile und Stresshumor mit Arbeitsengagement in Zusammenhang?

H3.1 konnte teilweise bestätigt werden. Tabelle 14 gibt einen Überblick über die Zusammenhänge.

Es konnten signifikante Zusammenhänge zwischen *selbstaufwertendem Humor*, *Stresshumor* und *Arbeitsengagement* gefunden werden. Die Effektstärke ist als mittelstark zu bewerten.

H3.2 konnte hingegen nicht bestätigt werden. Weder *selbstabwertender* noch *aggressiver Humor* zeigten einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit *Arbeitsengagement*.

Tabelle 14

Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und Arbeitsengagement (N = 183)

Skala	WoEng
SH	.09
SabH	.25**
StHu	.34**
SawH	.01
AH	-.05

Anmerkungen: SH = Sozialer Humor, SabH = Selbstaufbauender Humor, StHu = Stresshumor, SawH = Selbstabwertender Humor, AH = Aggressiver Humor, WoEng = Arbeitsengagement

*p ≤ .05 (2-seitig), **p ≤ .01 (2-seitig)

Forschungsfrage 3a:

Moderieren Alter und Geschlecht den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, Stresshumor und dem Arbeitsengagement?

Auch hier konnte auf Grund der nicht signifikanten Zusammenhänge zwischen den negativen Humorstilen und *Arbeitsengagement* nur H3.1a überprüft werden. Diese konnte bestätigt werden. Tabelle 15 gibt einen Überblick über die beiden Modelle.

Es konnten für beide Prädiktoren schwache Alterseffekte festgestellt werden, die einen leicht moderierenden Effekt auf die Stärke des Zusammenhangs mit *Arbeitsengagement* hatten. Während der Zusammenhang zwischen *Stresshumor* und *Arbeitsengagement* leicht schwächer wurde, stieg er zwischen *selbstaufbauenden Humor* und *Arbeitsengagement* an. Dies könnte mit der abnehmenden Notwendigkeit, *Stresshumor* als Kompensationsstrategie zu wählen, erklärt werden. Das Modell mit den Prädiktoren *Stresshumor* und Alter konnte 12,9% der Varianz in *Arbeitsengagement* erklären, während das Modell mit den Prädiktoren

selbstaufbauendem Humor und Alter 10,2% erklären konnte. Dies entspricht einem mittelstarken ($f^2 = .15$), bzw. einem schwach bis mittelstarken Effekt ($f^2 = .11$) Erneut konnte kein Geschlechtereffekt gefunden werden.

Tabelle 15

Modellprüfung zu Fragestellung 3a mit Prädiktoren Selbstaufbauender Humor und Stresshumor für das Kriterium Arbeitsengagement mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, $n=178$).

Prädiktor	Kriterium			
	WoEng			
	$\beta(p)$	$R^2 (R^2_{\text{korrr}})$	F (df1, df2)	Toleranz
StHu	.32 (< .01**)	14,4% (12,9%)	9.39 (3, 167)	$\geq .1$
Alter	.17 (.03*)			
Geschlecht	-.02 (.78)			
SabH	.26 (< .01**)	11,7% (10,2%)	7.68 (3, 174)	$\geq .1$
Alter	.19 (.02*)			
Geschlecht	-.08 (.29)			

Anmerkungen: StHu = Stresshumor SabH = Selbstaufbauender Humor, WoEng = Arbeitsengagement

* $p \leq .05$ (2-seitig), ** $p \leq .01$ (2-seitig)

Humor und psychische Widerstandskraft am Arbeitsplatz

Forschungsfrage 4:

Wie stehen Humorstile und Stresshumor mit der psychischen Widerstandskraft am Arbeitsplatz in Zusammenhang?

H4.1 konnte teilweise bestätigt werden. Wie in Tabelle 16 zu sehen ist, konnten signifikante Zusammenhänge sowohl zwischen *sozialem Humor*, *selbstaufbauendem Humor* und *Distanz* als auch zwischen *Stresshumor*, *Innerer Ruhe* und *Resignation* gefunden werden. Ein schwach signifikanter Zusammenhang zeigte sich auch zwischen *selbstaufbauendem Humor* und *Innerer Ruhe*. Die Effektstärke erwies sich erneut als schwach bis mittelstark.

H4.2 konnte ebenfalls nur teilweise bestätigt werden. Während für *selbstabwertenden Humor* und *Resignation* ein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden konnte, zeigten sich für *aggressiven Humor* keine Signifikanzen.

Tabelle 16

Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und der Stressresistenz am Arbeitsplatz (N=183)

Skala	Ruhe	Resignation	Distanz
SH	.14	-.10	.24**
SabH	.18*	-.15	.20**
StHu	.29**	-.22**	.09
SawH	-.15	.23**	-.06
AH	-.08	.12	.08

Anmerkungen: SH = Sozialer Humor, SabH = Selbstaufbauender Humor, StHu = Stresshumor, SawH = Selbstabwertender Humor, AH = Aggressiver Humor

*p ≤ .05 (2-seitig), **p ≤ .01 (2-seitig)

Forschungsfrage 4a:

Moderieren Alter und Geschlecht den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, Stresshumor und der psychischen Widerstandskraft?

H4.1a konnte teilweise bestätigt werden. Tabelle 17 gibt einen Überblick über beide Modelle.

Für die Modelle mit den Prädiktoren *sozialer Humor* und *selbstaufbauender Humor* konnten keine signifikanten Alters- und Geschlechtereffekte festgestellt werden. Trotzdem wird der Zusammenhang zwischen und *Distanz* leicht schwächer. Dies weist daraufhin, dass das Alter einen stark moderierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen *selbstaufbauendem Humor* und der Variable *Distanz* haben könnte.

Tabelle 17

Modellprüfung zu Fragestellung 4a mit Prädiktoren Sozialer Humor und Selbstaufbauender Humor für das Kriterium Distanz mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, $n=169$).

Prädiktor	Kriterium			
	Distanz			
	$\beta(p)$	$R^2 (R^2_{korr})$	F (df1, df2)	Toleranz
SH	.24 (< .01**)	7,9% (6,2%)	4.69 (3, 164)	$\geq .1$
Alter	-.14 (.10)			
Geschlecht	.02 (.84)			
SabH	.19 (.01**)	6,1% (4,4%)	3.60 (3, 165)	$\geq .1$
Alter	-.14 (.11)			
Geschlecht	.03 (.70)			

Anmerkungen: SH = Sozialer Humor, SabH = Selbstaufbauender Humor

* $p \leq .05$ (2-seitig), ** $p \leq .01$ (2-seitig)

Anders verhält es sich für das Modell mit dem Prädiktor *Stresshumor*. Wie in Tabelle 18 zu sehen ist konnte für das Kriterium *Innere Ruhe* ein Alterseffekt festgestellt werden, der den Zusammenhang zwischen *Stresshumor* und *innerer Ruhe* leicht moderiert. Die älteren StudienteilnehmerInnen besitzen mehr innere Ruhe als die Jüngeren und folglich scheinen sie weniger Stresshumor als Bewältigungsstrategie zu verwenden. Insgesamt konnte das Modell 16,3% der Varianz in *innerer Ruhe* erklären, was einem mittelstarken Effekt entspricht ($f^2 = .19$).

Für das Kriterium *Resignation* konnten sowohl ein Alterseffekt als auch ein Geschlechtereffekt festgestellt werden. Frauen zeigten mehr Resignation als Männer und ältere StudienteilnehmerInnen weniger Resignation als Jüngere. Dadurch wurde der Zusammenhang zwischen *Stresshumor* und *Resignation* moderiert und verringerte sich. Insgesamt konnten hier 20,6% der Varianz durch das Modell erklärt werden, was einem mittelstarken bis starken Effekt entspricht ($f^2 = .27$).

Tabelle 18

Modellprüfung zu Fragestellung 4a mit Prädiktor Stresshumor für die Kriterien der Stressresistenz am Arbeitsplatz mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, $n=170$).

Prädiktor	Kriterium	
	Ruhe	Resignation
	$\beta(p)$	$\beta(p)$
StHu	.26 (< .01**)	-.16 (.02*)
Alter	.27 (< .01**)	-.23 (< .01**)
Geschlecht	-.07 (.39)	.27 (< .01**)
R^2 (R^2_{korr})	17,8% (16,3%)	22% (20,6%)
F (df1, df2)	11.92 (3, 165)	15.64 (3, 166)
Toleranz	$\geq .1$	$\geq .1$

Anmerkung: StHu = Stresshumor

* $p \leq 0,05$ (2-seitig), ** $p \leq 0,01$ (2-seitig)

Tabelle 19

Modellprüfung zu Fragestellung 4a mit Prädiktor Selbstabwertender Humor für das Kriterium Resignation mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert (Methode Einschluss, $n=170$).

Prädiktor	Kriterium			
	Resignation			
	$\beta(p)$	R^2 (R^2_{korr})	F (df1, df2)	Toleranz
SawH	.25 (< .01**)	26,4% (25,1%)	20.31 (3, 170)	$\geq .1$
Alter	-.23 (< .01**)			
Geschlecht	.32 (< .01**)			

Anmerkung: SawH = Selbstabwertender Humor

* $p \leq .05$ (2-seitig), ** $p \leq .01$ (2-seitig)

H4.2a konnte bestätigt werden. Wie in Tabelle 19 zu sehen ist, erhöhte sich bei Kontrolle von Alter und Geschlecht im Gegensatz zum Zusammenhang zwischen *Stresshumor* und *Resignation* der Zusammenhang zwischen *selbstabwertendem Humor* und *Resignation* leicht,

da *selbstabwertender Humor* im Gegensatz zu *Stresshumor* eine negative Kompensationsstrategie darstellt. Insgesamt konnte das Modell 25,1% der Varianz in *Resignation* erklären, was einem mittelstarken bis starken Effekt entspricht ($f^2 = .33$).

Mediationsanalysen zu Humor, Konfliktlösestilen, Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit und psychischer Widerstandskraft

Forschungsfrage 5:

Mediiert Stresshumor die Effekte von positivem Humor auf die Arbeitszufriedenheit und die psychische Widerstandskraft?

Nach den Analysen der Zusammenhänge zwischen *Stresshumor*, positivem Humor, den Facetten der Arbeitszufriedenheit und der psychischen Widerstandskraft wurden für die Überprüfung der H5.1 die Variablen *Stresshumor*, *selbstaufbauender Humor* und *Zufriedenheit mit den Arbeitstätigkeiten* herangezogen. Für die H5.2 konnten keine gemeinsamen signifikanten Effekte für *Stresshumor* und die positiven Humorstile gefunden werden, weshalb diese nicht überprüft werden konnte. Für die H5.3 konnten für *selbstaufbauenden Humor*, *sozialen Humor* und *Stresshumor* die Konfliktstile *Dominanz*, *Kompromiss*, *Konsens* und *Delegation* in die Analyse miteinbezogen werden. Die H5.4 konnte für *selbstaufbauenden Humor*, *Stresshumor* und *Arbeitsengagement* untersucht werden.

H5.1 konnte teilweise bestätigt werden. Tabelle 20 gibt einen Überblick über die Mediationsanalysen der positiven Humorstile und den Facetten der Arbeitszufriedenheit, den Konfliktlösestilen und dem *Arbeitsengagement* via *Stresshumor*.

Tabelle 20

Mediationsanalysen zwischen den Facetten der Arbeitszufriedenheit, den Konfliktlösestilen, dem Arbeitsengagement und den positiven Humorstilen via Stresshumor mit Regressionskoeffizienten und Signifikanzbeurteilung, 95% CI und Sobel-Test (Beta und z-Wert) (n = 175)

UV	M	AV	Pfade					Sobel-z (p)
			a	b	c total	c' direkt	a*b [95%CI] indirekt	
SabH	StHu	AZ_Tät	.64**	.28**	.22**	.08	.14 [.01; .30]	1.85 (.06)
		Dom.	.64**	.32**	.27*	-.01	.27 [.11; .46]	3.05 ($< .01$)
		Kompr.	.67**	.28**	.29**	.15	.14 [.00; .30]	1.83 (.07)
		Kons.	.65**	.29**	.27*	.01	.26 [.08; .49]	2.62 (.01)
		Deleg.	.64**	.28**	.28**	.20	.08 [-.06; .23]	1.12 (.26)
		WoEng	.65**	.36**	.45**	.24	.21 [.03; .44]	2.03 (.04)
SH		Deleg.	.54**	.29**	.31**	.23**	.07 [-.03; .18]	1.32 (.19)

Anmerkungen: SH = Sozialer Humor, SabH = Selbstaufbauender Humor, StHu = Stresshumor, AZ_Tät = Zufriedenheit mit den Tätigkeiten, Dom. = Dominanz, Kompr. = Kompromiss, Kons. = Konsens, Deleg. = Delegation, WoEng = Arbeitsengagement

*p ≤ .05 (2-seitig), **p ≤ .01

Durch den Effekt von *Stresshumor* wird der Effekt von *selbstaufbauendem Humor* vollständig mediiert und verliert seine Signifikanz.

H5.3 konnte ebenfalls teilweise bestätigt werden. *Stresshumor* mediiert sowohl den Einfluss von *selbstaufbauendem Humor* auf den Stil *Dominanz* als auch auf *Konsens* vollständig. Bei *Kompromiss* lag eine teilweise Mediation vor, die gerade noch signifikant war, wenn man den Sobel z Test heranzieht aber ihre Signifikanz verlor.

H5.4 konnte nicht bestätigt werden. Der Einfluss von *selbstaufbauendem Humor* auf das *Arbeitsengagement* wurde durch *Stresshumor* nicht vermittelt.

**Moderationsanalysen zu Stresshumor, psychischer Widerstandskraft
Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement**

Forschungsfrage 6:

Moderiert Stresshumor den Zusammenhang zwischen der psychischen Widerstandskraft und der allgemeine Arbeitszufriedenheit und dem Arbeitsengagement?

H6.1 konnte teilweise bestätigt werden. Die Tabelle 21 gibt einen Überblick über die Korrelationen zwischen der psychischen Widerstandskraft, dem *Arbeitsengagement* und den Facetten der Arbeitszufriedenheit.

Tabelle 21

Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen der psychischen Widerstandskraft, dem Arbeitsengagement und den Facetten der Arbeitszufriedenheit (n=179)

Skala	AZ_Tät	AZ_Ent	AZ_All	WoEng
Resignation	-.48**	-.29**	-.48**	-.45**
Innere Ruhe	.38**	.29**	.46**	.32**

Anmerkungen: AZ_Tät = Zufriedenheit mit den Tätigkeiten, AZ_Ent = Zufriedenheit mit der Entwicklung
AZ_All = Allgemeine Arbeitszufriedenheit WoEng = Arbeitsengagement

*p ≤ .05 (2-seitig), **p ≤ .01 (2-seitig)

Es konnten signifikante Zusammenhänge zwischen *Innere Ruhe*, *Resignation* und einigen Facetten der Arbeitszufriedenheit (*Tätigkeitszufriedenheit*, *Entwicklungszufriedenheit* und *allgemeine Arbeitszufriedenheit*) gefunden werden, die ebenfalls alle mit *Stresshumor* in Verbindung stehen. Auch mit dem *Arbeitsengagement* konnten Zusammenhänge ermittelt werden. Die Effektstärken sind als mittelstark bis stark zu bewerten.

Die Tabellen 22 bis 24 zeigen die Ergebnisse der Moderationsanalyse mit dem Kriterium *Resignation*, alle Gesamtmodelle waren signifikant.

Die Moderationsanalyse ergab keine signifikanten Interaktionen zwischen *Stresshumor* und *Resignation* bezüglich der Facetten der Arbeitszufriedenheit *Tätigkeitszufriedenheit*, *Entwicklungszufriedenheit* und *allgemeiner Arbeitszufriedenheit*

Tabelle 22

Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen Resignation und der Tätigkeitszufriedenheit mit Regressionskoeffizienten, Standardfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung (n=170)

	β	SE	t	p
(Konstante)	4.00	0.06	69.17	< .01
StHu	.12	0.05	2.28	.02
Resignation	-.38	0.08	-5.01	< .01
Interaktion	.02	0.06	0.35	.72
Resignation×StHu				

Anmerkungen: AV = Zufriedenheit mit Tätigkeiten, StHu = Stresshumor.

Gesamtmodell: $F(3, 166) = 12.89, p < .01, R^2 = .25$

Tabelle 23

Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen Resignation und der Entwicklungszufriedenheit mit Regressionskoeffizienten, Standardfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung (n=166)

	β	SE	t	p
(Konstante)	3.15	0.09	35.87	< .01
StHu	.15	0.08	1.84	.07
Resignation	-.34	1.00	-3.36	< .01
Interaktion	-.06	0.08	-0.74	.46
Resignation×StHu				

Anmerkungen: AV = Zufriedenheit mit Entwicklung, StHu = Stresshumor.

Gesamtmodell: $F(3, 162) = 5.80, p < .01, R^2 = .10$

Tabelle 24

Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen Resignation und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit mit Regressionskoeffizienten, Standardfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung (n=168)

	β	SE	t	p
(Konstante)	4.09	0.05	79.67	< .01
StHu	.08	0.05	1.65	.10
Resignation	-.35	0.06	-6.05	< .01
Interaktion Resignation×StHu	.09	0.06	1.56	.12

Anmerkungen: AV = allgemeine Arbeitszufriedenheit, StHu = Stresshumor.

Gesamtmodell: $F(3, 164) = 14.68, p < .01, R^2 = .28$

Die Tabellen 25 bis 27 geben einen Überblick über die Ergebnisse der Moderationsanalyse mit dem Kriterium *Innere Ruhe*.

Tabelle 25

Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen innerer Ruhe und der Zufriedenheit mit den Arbeitstätigkeiten mit Regressionskoeffizienten, Standardfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung (N=169)

	β	SE	t	p
(Konstante)	4.03	0.06	70.16	< .01
StHu	.10	0.05	2.03	.04
Ruhe	.29	0.08	3.42	< .01
Interaktion RuhexStHu	-.15	0.05	-2.70	.01

Anmerkungen: AV = Zufriedenheit mit Tätigkeiten, StHu = Stresshumor.

Gesamtmodell: $F(3, 165) = 11.76, p < .01, R^2 = .20$

Tabelle 26

Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen innerer Ruhe und der Zufriedenheit mit der Arbeitsentwicklung mit Regressionskoeffizienten, Standardfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung (N=169)

	β	SE	t	p
(Konstante)	3.21	0.09	36.95	< .01
StHu	.09	0.07	1.20	.23
Ruhe	.36	0.13	2.82	.01
Interaktion RuhexStHu	-.12	0.06	-1.84	.07

Anmerkungen: AV = Zufriedenheit mit Entwicklung, StHu = Stresshumor.

Gesamtmodell: $F(3, 161) = 7.58, p < .01, R^2 = .11$

Tabelle 27

Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen innerer Ruhe und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit mit Regressionskoeffizienten, Standardfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung (N=167)

	β	SE	t	p
(Konstante)	4.11	0.05	78.81	< .01
StHu	.05	0.05	0.96	.34
Ruhe	.41	0.08	5.35	< .01
Interaktion RuhexStHu	-.12	0.06	-2.03	.04

Anmerkungen: AV = Zufriedenheit mit Entwicklung, StHu = Stresshumor.

Gesamtmodell: $F(3, 163) = 13.81, p < .01, R^2 = .27$

Im Gegensatz zu *Resignation* verhielt es sich mit den Interaktionseffekten zwischen *Stresshumor* und *innerer Ruhe* anders. Es konnte eine signifikante Interaktion bezüglich *Tätigkeitszufriedenheit* festgestellt werden. Das bedeutet das *Stresshumor* den Zusammenhang von *Innerer Ruhe* und *Tätigkeitszufriedenheit* moderiert. Die Interaktionen bezüglich *Entwicklungszufriedenheit* und *allgemeiner Arbeitszufriedenheit* waren beinahe signifikant und zeigten ähnliche Tendenzen. Erneut waren alle Gesamtmodelle signifikant.

H6.2 konnte ebenfalls teilweise bestätigt werden. Es zeigte sich erneut bezüglich *Arbeitsengagement* keine signifikante Interaktion zwischen *Stresshumor* und *Resignation* dafür aber mit *Innerer Ruhe*. *Stresshumor* moderiert also auch den Zusammenhang zwischen *Innerer Ruhe* und *Arbeitsengagement*. Beide Modelle waren signifikant, einen Überblick über die Ergebnisse geben die Tabellen 28 und 29.

Tabelle 28

Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen innerer Ruhe und dem Arbeitsengagement mit Regressionskoeffizienten, Standardfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung (N=169)

	β	SE	t	p
(Konstante)	4.89	0.08	60.50	< .01
StHu	.22	0.07	3.15	< .01
Ruhe	.27	0.12	2.25	.03
Interaktion RuhexStHu	-.22	0.08	-2.72	.01

Anmerkungen: AV = Arbeitsengagement, StHu = Stresshumor.

Gesamtmodell: $F(3, 165) = 10.32, p < .01, R^2 = .20$

Tabelle 29

Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen Resignation und dem Arbeitsengagement mit Regressionskoeffizienten, Standardfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung (N=170)

	β	SE	t	p
(Konstante)	4.82	0.08	62.76	< .01
StHu	.24	0.07	3.50	< .01
Resignation	-.48	0.08	-5.92	< .01
Interaktion RuhexStHu	.01	0.09	0.07	.94

Anmerkungen: AV = Arbeitsengagement, StHu = Stresshumor.

Gesamtmodell: $F(3, 166) = 21.12, p < .01, R^2 = .26$

Auffällig war bei den Ergebnissen der negative Zusammenhang zwischen *Stresshumor* und *Innerer Ruhe*. Je höher die Werte in *Stresshumor* waren, desto geringer wurde der Effekt von

Innere Ruhe sowohl auf die Facetten der Arbeitszufriedenheit als auch auf das *Arbeitsengagement*. Die β -Werte von *Stresshumor* waren im Gegensatz zur Korrelations- und Regressionsanalyse geringer. Aus diesem Grund wurde eine Mediationsanalyse durchgeführt, um herauszufinden ob *Innere Ruhe* den Einfluss von *Stresshumor* mediiert. Die Ergebnisse werden in Tabelle 30 zusammengefasst.

Die Vermutung konnte bestätigt werden. Sowohl für die Kriterien *Tätigkeitszufriedenheit*, *Entwicklungszufriedenheit* und *allgemeine Arbeitszufriedenheit* als auch für das Kriterium *Arbeitsengagement* ergab sich eine teilweise Mediation von *Stresshumor* durch *innere Ruhe*. Für die Kriterien *Entwicklungszufriedenheit* und *allgemeine Arbeitszufriedenheit* verlor dadurch der Zusammenhang mit *Stresshumor* seine Signifikanz. StudienteilnehmerInnen, die über eine größere *Innere Ruhe* verfügten, verwendeten weniger *Stresshumor* als StudienteilnehmerInnen die über weniger *Innere Ruhe* verfügten

Tabelle 30

Mediationsanalysen zwischen Stresshumor, den Facetten der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement via Ruhe mit Regressionskoeffizienten und Signifikanzbeurteilung, 95% CI und Sobel-Test (Beta und z-Wert) (N = 175)

UV	M	AV	Pfade			c' direkt	a*b [95%CI] indirekt	Sobel-z (p)
			a	b	c total			
StHu	Ruhe	AZ_Tät	.29**	.41**	.18**	.12*	.06 [.02; .12]	2.86 ($< .01$)
		AZ_Ent	.29**	.31**	.17*	.10	.07 [.02; .15]	2.50 (.01)
		AZ_All	.31**	.49**	.15**	.06	.09 [.03; .15]	3.49 ($< .01$)
		WoEng	.29**	.40**	.31**	.25**	.07 [.02; .14]	2.44 (.01)

Anmerkungen: StHu = Stresshumor, AZ_Tät = Zufriedenheit mit den Tätigkeiten, AZ_Ent = Zufriedenheit mit der Entwicklung, AZ_ALL = allgemeine Arbeitszufriedenheit, WoEng = Arbeitsengagement

* $p \leq 0,05$ (2-seitig), ** $p \leq 0,01$ (2-seitig)

Diskussion

Zusammenfassung der Ergebnisse

Ziel der Studie war es, die bisher untersuchten Zusammenhänge zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen, *Stresshumor* und der Wahrnehmung der Arbeitsqualität zu bestätigen und zu erweitern.

Um die Wahrnehmung der Arbeitsqualität empirisch einzugrenzen, wurden eine Reihe von Variablen untersucht, die das Thema beschreiben sollen. Variablen, die bereits in Zusammenhang mit den Humorstilen und Stresshumor untersucht wurden, waren die *Arbeitszufriedenheit*, das *Arbeitsengagement* und das *Stressempfinden*, in dieser Studie mit Hilfe der *psychischen Widerstandskraft* am Arbeitsplatz erhoben. Erstmals erhoben in Zusammenhang mit Humorstilen wurden Konfliktlösestile am Arbeitsplatz. Zusätzlich wurden Alter und Geschlecht in den Analysen kontrolliert, da diese Variablen in der Vergangenheit häufig unterschiedliche Zusammenhänge mit der Humorwahrnehmung und der Wahrnehmung der Arbeitsqualität zeigten.

Sowohl für *Arbeitszufriedenheit* als auch für *Arbeitsengagement* und die *psychische Widerstandskraft* konnten signifikante Zusammenhänge mit unterschiedlichen Humorstilen und *Stresshumor* ermittelt werden, die sich teilweise mit vergangenen Untersuchungen decken. Ebenfalls mit den untersuchten Konfliktlösestilen konnten signifikante Zusammenhänge gefunden werden. Die Kontrolle von Alter und Geschlecht ergab vor allem für das Alter deutliche Unterschiede im Gebrauch von unterschiedlichen Konfliktlösestilen, der Wahrnehmung der *Arbeitszufriedenheit*, im *Arbeitsengagement* und bei der *psychischen Widerstandskraft*.

Vertiefend wurden darauf die Zusammenhänge zwischen *Stresshumor* und den positiven Humorstilen mittels einer Mediationsanalyse betrachtet, da vor allem *selbstaufbauender Humor* in der Vergangenheit ähnliche Zusammenhänge mit untersuchten Outcome-Variablen zeigte. Die Mediationsanalyse konnte die Vermutung, dass *Stresshumor* die positiven Humorstile mediiert teilweise bestätigen. *Selbstaufbauender Humor* wurde teilweise bzw. in einigen Fällen auch vollständig mediiert.

In einer Moderationsanalyse sollte geklärt werden ob der Zusammenhang zwischen der *psychischen Widerstandskraft* und den Variablen *Arbeitszufriedenheit* und *Arbeitsengagement* durch *Stresshumor* moderiert wird. Auch diese Vermutung konnte nur teilweise bestätigt werden. Es konnte nur für die Variable *Innere Ruhe* eine signifikante Interaktion festgestellt werden. Eine Mediationsanalyse ergab zudem, dass *Stresshumor* durch *Innere Ruhe* teilweise mediiert wurde.

Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass zwischen der Wahrnehmung der Arbeitsqualität, gemessen mit den Variablen *Arbeitszufriedenheit*, *Arbeitsengagement*, den Konfliktlösestilen am Arbeitsplatz und der *psychischen Widerstandskraft* und dem Gebrauch von Humor am Arbeitsplatz ein Zusammenhang besteht. Mit Subdimensionen aller erhobenen Variablen der Arbeitsqualität konnten signifikante Zusammenhänge mit den Humorstilen und *Stresshumor* festgestellt werden. Im Folgenden sollen die Ergebnisse einzeln diskutiert werden.

Humor und das Konfliktlöseverhalten am Arbeitsplatz

In Bezug auf das Konfliktlöseverhalten zeigte die Studie eine hohe Übereinstimmung mit den bisherigen Erkenntnissen (Kolodej, Wochele & Kallus, 2007; Mendiburu-Seguel, Paez und Martinez-Sanchez, 2015; Smith, Harrington und Neck, 2000). *Selbstaufbauender Humor* und *Stresshumor* korrelierten erwartungsgemäß mit den Konfliktlösungsstilen *Dominanz*, *Kompromiss* und *Konsens*, *selbstabwertender Humor* mit den Stilen *Vermeiden*, *Dulden* und *Leugnen*. Der Zusammenhang mit *Vermeiden* war allerdings nicht so stark wie in der Studie von Smith, Harrington und Neck (2000). Menschen, die positiven Humor verwenden, scheinen ein konstruktiveres Konfliktlöseverhalten zu zeigen, als Menschen die eher negative Humorstile verwenden. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sie mehr *Offenheit für Erfahrungen* und *Verträglichkeit* und einen höheren *Selbstwert* besitzen (Martin et al., 2003)

Ebenfalls gemäß den Erwartungen hingen *aggressiver Humor* und *Dominanz* zusammen. Ein dominantes Auftreten im Beruf scheint häufiger mit abwertendem Humor gegenüber Kollegen einherzugehen. Die Ergebnisse bei *sozialem Humor* überraschen dahingegen, dass nur der Stil *Delegation* eine hohe Korrelation aufweist und *Konsens* und *Kompromiss* nur schwach korrelieren. Dies steht im Gegensatz zu den Erwartungen, dass Menschen, die Humor

verwenden, um eine gute Beziehung zu ihren Kollegen aufzubauen, eher geneigt sind bei Konflikten auf Kompromiss und Konsens zu setzen. Allgemein überraschte es, dass *sozialer Humor* kaum Zusammenhänge zu den untersuchten Konstrukten zeigte. Dies spricht dafür, dass das Konstrukt näher untersucht und gegebenenfalls überarbeitet werden sollte, da es noch kaum Studien zu diesem Thema gibt. Auch überraschte es, dass *Delegation* mit allen Humorstilen und *Stresshumor* zusammenhing. Allerdings handelt es sich hier um einen Konfliktlösestil, der die Verantwortung auf andere Menschen überträgt und somit je nach Sachlage unabhängig von der Persönlichkeit der Konfliktpartei als angebracht betrachtet werden könnte.

Zusätzlich zu den Zusammenhängen zwischen Humor und Konfliktlösestilen wurde untersucht ob Alter und Geschlecht einen Einfluss auf diese Zusammenhänge haben.

Bezüglich des Gebrauchs der Humorstile und *Stresshumor* zeigten sich keine Geschlechts- und Alterseffekte, was im Gegensatz zu früheren Untersuchungen von Martin et al. (2003) und Ruch und Heintz (2016) steht. Eine Möglichkeit dies zu erklären wäre, dass sich Männer und Frauen sowie unterschiedliche Altersgruppen am Arbeitsplatz im Gegensatz zum Alltag im Humorverhalten stark anpassen. Auch hier sind weitere Untersuchungen nötig, ob dieses Phänomen grundsätzlich besteht.

Der Einfluss von Alter und Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen den Humorstilen und den Konfliktlösestilen zeigte sich sehr unterschiedlich: Für die positiven Konfliktlösestile konnte ein Geschlechtereffekt für den Stil *Dominanz* und ein Alterseffekt für den Stil *Konsens* festgestellt werden. Frauen zeigten signifikant weniger dominantes Konfliktverhalten und ältere Menschen im Gegensatz zu den Studienergebnissen von Blanchard-Fields, Jahnke und Camp (1995) signifikant mehr konsensorientiertes Verhalten. Frauen scheinen am Arbeitsplatz zurückhaltender zu agieren als Männer. Auch die Ergebnisse von Davis, Capobianco und Kraus (2010) und Brahnem et al. (2005) nach denen Frauen mehr kooperative und Männer mehr destruktive Konfliktlösestile verfolgen wurden nicht bestätigt. Beide Geschlechter scheinen am Arbeitsplatz gleichermaßen an konstruktiven Konfliktlösungen interessiert zu sein, was ebenfalls für die Anpassungshypothese spricht. Die Effekte wirkten sich jedoch nur auf die Beziehung zu *Stresshumor*, nicht aber zu *selbstaufbauendem Humor* aus.

Für die negativen Konfliktstile konnten für die Stile *Dulden*, *Leugnen* und *Nachgeben* nur Alterseffekte festgestellt werden. In allen drei Stilen nahm der Gebrauch mit dem *Alter* ab. Ältere Berufstätige scheinen im Gegensatz zu Jungen ein positiveres Selbstbild und einen gelasseneren und selbstkritischeren Umgang mit Konflikten an den Tag zu legen. Dies hatte aber erneut nur geringe Auswirkungen auf den Zusammenhang der Konfliktlösestile mit *selbstabwertendem Humor* und aggressivem Humor. Insgesamt waren die moderierenden Einflüsse sehr gering, was dafürspricht, dass die Humorstile und Stresshumor unabhängig von Alter und Geschlecht verwendet werden.

Humor, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement

Die Zusammenhänge zwischen den Humorstilen und den Facetten der Arbeitszufriedenheit waren sehr unterschiedlich, deckten sich aber mit vergangenen Forschungsergebnissen (Robert & da Motta Veiga, 2017; Sun, Chen & Jiang, 2017). Im Bereich positiver Humor konnte für *sozialen Humor* nur ein schwacher Zusammenhang mit der *KollegInnenzufriedenheit* ermittelt werden. Je höher der soziale Humor ausgeprägt war, desto zufriedener waren die StudienteilnehmerInnen mit ihren KollegInnen. Der schwache Zusammenhang steht im Gegensatz zu früheren Untersuchungen und spricht erneut für eine Überprüfung dieses Konstrukts.

Ein hochsignifikanter Zusammenhang bestand zwischen *selbstaufbauendem Humor* und *Tätigkeitszufriedenheit* und zwischen *Stresshumor* und *Tätigkeits-, Entwicklungs-, und allgemeiner Arbeitszufriedenheit*. Je mehr *selbstaufbauender Humor* und *Stresshumor* von den StudienteilnehmerInnen verwendet wurde, desto zufriedener waren sie mit ihren Arbeitstätigkeiten, ihrer beruflichen Entwicklung und mit der allgemeinen Arbeitssituation.

Anders als in früheren Untersuchungen (Mesmer-Magnus, Guidice, Andrews und Oechlin, 2018; Pundt und Herrmann, 2015) konnte kein Zusammenhang zwischen den negativen Humorstilen und der *Arbeitszufriedenheit* gefunden werden, allerdings wurde im Gegensatz zu dieser Studie bei früheren Untersuchungen eher der Einfluss von Humorgebrauch durch Vorgesetzte untersucht. Die schwachen Zusammenhänge zwischen *aggressivem Humor* und den untersuchten Konstrukten und die niedrigen Reliabilitätswerte

die dieses Konstrukt aufweist, sprechen auch hier dafür, dieses näher zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten.

Weitere Analysen ergaben, dass nur das Alter einen Effekt auf die verschiedenen Zufriedenheitsformen hatte. Sowohl die *Tätigkeitszufriedenheit* als auch die *allgemeine Arbeitszufriedenheit* erhöhten sich mit dem *Alter*, was sich mit den Ergebnissen von Wilks und Neto (2012) deckt. Ältere Menschen scheinen durch ihre Erfahrungen eher zufriedener mit dem Arbeitsumfeld zu sein als Jüngere.

Arbeitsengagement konnte nur mit *selbstaufbauendem Humor* und *Stresshumor* in Zusammenhang gebracht werden was sich teilweise mit den Ergebnissen von Broeck et al. (2012) deckt, wobei dort auch ein signifikanter Zusammenhang zwischen *sozialem Humor* und *Arbeitsengagement* festgestellt wurde. Je mehr die StudienteilnehmerInnen diese Humorarten verwendeten, desto mehr *Arbeitsengagement* zeigten sie auch.

Es fanden sich jeweils schwache Alterseffekte, die den Zusammenhang mit *Stresshumor* leicht abschwächten bzw. mit *selbstaufbauendem Humor* verstärkten. Dies spricht dafür, dass ältere Menschen weniger *Stresshumor* benötigen, einen höheren Selbstwert, mehr Gelassenheit und größere *psychische Widerstandskraft* besitzen.

Humor und psychische Widerstandskraft am Arbeitsplatz

Gemäß den Erwartungen zeigten die Humorstile Zusammenhänge mit der *psychischen Widerstandskraft*. *Sozialer Humor* und *selbstaufbauender Humor* zeigten für die *Distanzierungsfähigkeit* hohe Korrelationen, *Stresshumor* ging mit höherer *innerer Ruhe* und weniger *Resignation* einher. Es scheint, dass der Gebrauch von positivem Humor dabei hilft, Arbeit und Privates zu trennen und sich von der Arbeit abzugrenzen. Im Bereich negativer Humor konnte lediglich ein Zusammenhang zwischen *selbstabwertendem Humor* und *Resignation* festgestellt werden. Menschen die sich im Job mit Humor herabsetzen, sind häufiger mit den Arbeitsbedingungen überfordert. StudienteilnehmerInnen, die positive Humorstile und *Stresshumor* verwendeten, zeigten somit eine höhere *psychische Widerstandskraft* als diejenigen, die eher negative Humorstile verwendeten. Diese Ergebnisse decken sich mit der Studie von Fritz, Russek und Dillon (2017). Eine Erklärung hierfür könnten

wiederum der höhere *Selbstwert*, die bessere *Verträglichkeit* und mehr *Offenheit* sein, die mit den positiven Humorstilen und *Stresshumor* in Verbindung stehen.

Für die Kriterien *innere Ruhe* und *Resignation* konnte ein Alterseffekt festgestellt werden, für *Resignation* zusätzlich auch ein Geschlechtereffekt. Ältere Menschen zeigten höhere Werte bei *innerer Ruhe* und niedrigere Resignationswerte. Frauen zeigten deutlich höhere Resignationstendenzen, was sich mit den Ergebnissen von Antoniou, Polychroni und Vlachakis (2006) deckt. Eine Erklärung könnte hier sein, dass Frauen im Beruf immer noch mit mehr Widrigkeiten bezüglich der Anerkennung ihrer Leistung, der gleichen Bezahlung und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben konfrontiert werden als Männer. Der Alters- und Geschlechtereffekt verringert den Zusammenhang zwischen *Stresshumor* und *Resignation* deutlich und erhöht ihn für *selbstabwertenden Humor* leicht. Dies könnte dafürsprechen, dass der Effekt von *Stresshumor* durch *innere Ruhe* im Alter mediiert wird. Der Alters- und Geschlechtereffekt auf *Stresshumor* im Zusammenhang mit *Resignation* könnte bedeuten, dass der Gebrauch von *Stresshumor* einerseits Frauen weniger vor beruflicher *Resignation* bewahrt und andererseits im Alter durch die gesteigerte *psychische Widerstandskraft* weniger gebraucht wird.

Mediations- und Moderationsanalysen

Die Ergebnisse der Mediationsanalysen konnten zeigen, dass *Stresshumor* den Einfluss von *selbstaufbauendem Humor* auf *Dominanz* und *Konsens* vollständig mediiert. Der Einfluss auf *Arbeitszufriedenheit* und *Arbeitsengagement* wird zumindest teilweise mediiert. Dies deckt sich mit früheren Ergebnissen, die besagen, dass beide Konstrukte ähnliche Auswirkungen haben (Mesmer-Magnus, Glew & Viswesvaran, 2012; Sun, Chen & Jiang, 2017). Sowohl der Gebrauch von *Stresshumor* als auch der von *selbstaufbauendem Humor* scheinen mit einem positiven *Selbstbild*, *psychischer Widerstandskraft* und dem *Optimismus*, den beruflichen Widrigkeiten Herr zu werden verknüpft zu sein. In zukünftigen Untersuchungen könnte es daher ausreichen, je nach Fragestellung nur eines dieser beiden Konstrukte zu verwenden.

Weniger eindeutig waren die Ergebnisse der Moderationsanalysen. Während *Stresshumor* zwar den Zusammenhang zwischen *Innerer Ruhe* und *Arbeitszufriedenheit* teilweise moderiert

hat, zeigten sich für *Resignation* keine Effekte. Dasselbe Ergebnis zeigte sich auch für *das Arbeitsengagement*.

Auffällig bei beiden Analysen war, dass ein negativer Zusammenhang *zwischen innerer Ruhe* und *Stresshumor* bestand. Je mehr *Stresshumor* verwendet wurde, desto geringer war die *innere Ruhe*. Ein ähnlicher Zusammenhang trat auch in einer Studie von Wang et al. (2017) mit australischen und chinesischen TeilnehmerInnen auf.

Eine darauffolgende Mediationsanalyse ergab, dass *Innere Ruhe* den Einfluss von *Stresshumor* auf die *Arbeitszufriedenheit* und das *Arbeitsengagement* teilweise mediiert, was im Gegensatz zu einer Studie von Kruczek und Basinska (2018) steht, die einen umgekehrten Effekt festgestellt hatten. Menschen, die über mehr *innere Ruhe* verfügen, scheinen *Stresshumor* weniger zur Bewältigung ihrer beruflichen Schwierigkeiten zu verwenden bzw. zu benötigen. Dies passt zu den Erkenntnissen, dass vor allem ältere Studienteilnehmer über mehr innere Ruhe verfügten und weniger *Stresshumor* im Laufe des Alterns verwendeten. Die Korrelationsanalyse ergab hier zwar keinen signifikanten Effekt, allerdings konnte eine Tendenz in diese Richtung festgestellt werden

Limitationen der Studie

Eine Schwäche der Studie ist ihr Querschnittsdesign. Dadurch konnten keine Kausalaussagen überprüft werden, sondern nur festgestellt werden, dass die erhobenen Variablen Zusammenhänge zeigen. Des Weiteren wurde die Studie mit Hilfe eines Online-Fragebogens erhoben, weswegen die StudienteilnehmerInnenauswahl nicht repräsentativ ist.

Ein möglicher Selektionsbias ist zu vermerken, da sich Personen, die vom Thema Humor besonders angesprochen fühlen, überproportional häufig unter den TeilnehmerInnen befinden könnten.

Eine post hoc Poweranalyse ergab für die Studie eine Mindeststichprobengröße von 202 Personen, wenn man das Signifikanzniveau auf .01 anhebt und eine Power von .99 erreichen möchte. Die erreichte Stichprobengröße betrug allerdings nur 183 Personen und ergab eine Power von .98, was die Aussagekraft der Ergebnisse etwas einschränkt.

Bezüglich des Geschlechts ist die Stichprobe relativ ausgeglichen, allerdings liegt das Durchschnittsalter für Frauen 10 Jahre unter dem der Männer, was zu Verzerrungen der Ergebnisse führen kann, da Geschlechtereffekte erhoben wurden.

Einige erhobene Konstrukte (*aggressiver Humor, selbstabwertender Humor, Delegation und Vermeidung*) zeigten nur sehr schwache Reliabilität und konnten in der Studie auch selten mit anderen Variablen in Verbindung gebracht werden. Die gefunden Zusammenhänge der Studie waren insgesamt meist nur schwach bis mittelstark.

Die ökonomische Qualität der Erhebung war mit einer Dauer von 20 Minuten zur Fragebogenbearbeitung gegeben.

Ausblick auf die Zukunft

Auf Grund der geringen Reliabilitätswerte der Humorstile *aggressiver* und *selbstabwertender Humor* und den schwachen Zusammenhängen zwischen *sozialem Humor* und der Wahrnehmung der Arbeitsqualität ist eine weitere Validierung der arbeitsbezogenen Humorstile zu empfehlen, um zu sehen ob hier Verbesserungen möglich sind.

Die explorative Untersuchung über den Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Humorstilen und dem Konfliktlöseverhalten am Arbeitsplatz ergab, dass durchaus ein Zusammenhang zwischen diesen beiden Bereichen besteht und die Relevanz für weitere Untersuchungen im deutschsprachigen Raum gegeben ist.

Insgesamt überraschte der schwache Zusammenhang zwischen den negativen Humorstilen, *sozialem Humor* und den erhobenen Konstrukten im Arbeitsbereich, der sich so teilweise nicht mit Ergebnissen aus früheren Untersuchungen deckt. Da frühere Untersuchungen fast ausschließlich im englischsprachigen Raum durchgeführt wurden, ist es wichtig weitere Untersuchungen zu diesen Konstrukten durchzuführen.

Die Untersuchung bezüglich der Facetten am Arbeitsplatz ergab nur für die *Zufriedenheit mit den Tätigkeiten, der Entwicklung* und der *allgemeinen Arbeitszufriedenheit* signifikante Zusammenhänge. Daher sollten sich weitere Studien auf diese Aspekte konzentrieren.

Die Mediationsanalyse hat erbracht, dass *selbstaufbauender Humor* im Kontext der Arbeit häufig von *Stresshumor* mediiert wird.

Es ist daher für weitere Humorstudien zu hinterfragen, ob beide Konstrukte verwendet werden sollten. Außerdem sollte der Zusammenhang zwischen *Stresshumor* und der *psychischen Widerstandskraft* näher untersucht werden, da hier widersprüchliche Ergebnisse vorliegen.

Da diese Studie ein Querschnittsdesign verwendet hat, sollten in Zukunft auch Längsschnittuntersuchungen erfolgen, um kausale Zusammenhänge zwischen dem Humorerleben und der Wahrnehmung der Arbeitsqualität beschreiben zu können.

Literaturverzeichnis

- Abel, M. H. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *Humor – International Journal of Humor Research*, 15(4). <https://doi.org/10.1515/humr.15.4.365>
- Anderson, C. A., & Arnoult, L. H. (1989). An examination of perceived control, humor, irrational Beliefs, and positive Stress as moderators of the relation between negative stress and health. *Basic and Applied Social Psychology*, 10(2), 101–117. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1002_1
- Antoniou, A. -S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. -N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682–690. <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beermann, U., & Ruch, W. (2011). How virtuous is humor? What we can learn from current instruments. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 528–539. DOI: 10.1080/17439760903262859
- Berkel, K. (Hrsg.). (1997). *Konflikttraining: Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen; mit Tabellen* (5. Aufl.). Heidelberg: Sauer.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston. Tex.: Gulf.
- Blanchard-Fields, E., Jahnke, H. C., & Camp, C. (1995). Age differences in problem-solving style: The role of emotional salience. *Psychology and Aging*, 10(2), 173–180. <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.10.2.173>
- Bonaiuto, M., Castellana, E., & Pierro, A. (2003). Arguing and laughing: The use of humor to negotiate in group discussions. *Humor - International Journal of Humor Research*, 16(2), 183–223. <https://doi.org/doi:10.1515/humr.2003.010>
- Boyle, G. J., & Joss-Reid, J. M. (2004). Relationship of humour to health: A psychometric investigation. *British Journal of Health Psychology*, 9(1), 51–66. <https://doi.org/10.1348/135910704322778722>

- Brahnam, S. D., Margavio, T. M., Hignite, M. A., Barrier, T. B., & Chin, J. M. (2005). A gender-based categorization for conflict resolution. *Journal of Management Development*, 24(3), 197–208. <https://doi.org/10.1108/02621710510584026>
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396–424. <http://dx.doi.org/10.1037/h0045899>
- Butzer, B., & Kuiper, N. A. (2008). Humor use in romantic relationships: The effects of relationship satisfaction and pleasant versus conflict situations. *The Journal of Psychology*, 142(3), 245–260. <https://doi.org/10.3200/JRLP.142.3.245-260>
- Byrne, D. (1961). Some inconsistencies in the effect of motivation arousal on humor preferences. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, (62), 158–160.
- Campbell, L., Martin, R. A., & Ward, J. R. (2008). An observational study of humor use while resolving conflict in dating couples. *Personal Relationships*, 15(1), 41–55. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-6811.2007.00183.x>
- Campbell, L., & Moroz, S. (2014). Humour use between spouses and positive and negative interpersonal behaviours during conflict. *Europe's Journal of Psychology*, 10(3), 532–542. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i3.763>
- Cann, A., & Cann, A. T. (2013). Humor styles, risk perceptions, and risky behavioral choices in college students. *Humor – International Journal of Humor Research*, 26(4). <https://doi.org/10.1515/humor-2013-0033>
- Caudill, A., & Woodzicka, J. (2017). Funny business: Using humor for good in the workplace. *Humor – International Journal of Humor Research*, 30(1). <https://doi.org/10.1515/humor-2016-0039>
- Chen, G.-H., & Martin, R. A. (2007). A comparison of humor styles, coping humor, and mental health between Chinese and Canadian university students. *Humor – International Journal of Humor Research*, 20(3). <https://doi.org/10.1515/HUMOR.2007.011>
- Chusmir, L. H., & Mills, J. (1989). Gender differences in conflict resolution styles of managers: At work and at home. *Sex Roles*, 20(3–4), 149–163. <https://doi.org/10.1007/BF00287988>
- Collins, B. J., Burrus, C. J., & Meyer, R. D. (2014). Gender differences in the impact of leadership styles on subordinate embeddedness and job satisfaction. *The Leadership*

- Quarterly*, 25, 660–671. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.02.003>
- Collinson, D. (2002). Managing humour. *Journal of Management Studies*, 39(3), 269–288. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00292>
- Davis, M. H., Capobianco, S., & Kraus, L. A. (2010). Gender differences in responding to conflict in the workplace: Evidence from a large sample of working adults. *Sex Roles*, 63(7–8), 500–514. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9828-9>
- Decker, W. H., & Rotondo, D. M. (1999). Use of Humor at Work: Predictors and Implications. *Psychological Reports*, 84, 961–968. <https://doi.org/10.2466/pr0.1999.84.3.961>
- Deckers, L. (1993). On the validity of a weight-judging paradigm for the study of humor. *Humor: International Journal of Humor Research*, 6(1), 43–56. <http://dx.doi.org/10.1515/humr.1993.6.1.43>
- Dyck, K. T. H., & Holtzman, S. (2013). Understanding humor styles and well-being: The importance of social relationships and gender. *Personality and Individual Differences*, 55(1), 53–58. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.01.023>
- Eysenck, H. J. (1942). The appreciation of humour: An experimental and theoretical study. *British Journal of Psychology*, 32, 295–309.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149–1160. doi: 10.3758/BRM.41.4.1149.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London: SAGE.
- Fischer, A. W., & Schaarschmidt, U. (2003). Beanspruchungsmuster im Pflegeberuf. In E. Ulich (Hrsg.), *Arbeitspsychologie in Krankenhaus und Arztpraxis* (S. 169–194). Bern: Verlag Hans Huber.
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, IJPPM-03-2017-0061. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Freud, S. (1928). Humour. *International Journal of Psychoanalysis*, (9), 1–6.
- Freud, S. (1999). *Wit and its relations to the unconscious*. Abgerufen von <http://search.ebscohostcom.uaccess.univie.ac.at/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=790185&s>

ite=ehost-live

- Fritz, H. L., Russek, L. N., & Dillon, M. M. (2017). Humor use moderates the relation of stressful life events with psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin, 43*(6), 845–859. <https://doi.org/10.1177/0146167217699583>
- Goldstein, J. H., Suls, J., & Anthony, S. (1972). Enjoyment of specific types of humor content: Motivation or salience? In J. H. Goldstein & P. E. McGhee (Eds.), *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues* (pp. 159–171). New York: Academic press.
- Goswami, A., Nair, P., Beehr, T., & Grossenbacher, M. (2016). The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions: Moderating effect of leaders' transformational leadership style. *Leadership & Organization Development Journal, 37*(8), 1083–1099. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0001>
- Goswami, A., Nair, P. K., & Grossenbacher, M. A. (2015). Impact of aggressive humor on dysfunctional resistance. *Personality and Individual Differences, 74*, 265–269. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.10.037>
- Gruner, C. R. (1978). *Understanding laughter: The workings of wit and humor*. Chicago: Nelson-Hall.
- Gruner, C. R. (1997). *The game of humor: A comprehensive theory of why we laugh*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Gupta, S., Paterson, M. L., Lysaght, R. M., & von Zweck, C. M. (2012). Experiences of burnout and coping strategies utilized by occupational therapists. *Canadian Journal of Occupational Therapy, 79*(2), 86–95. <https://doi.org/10.2182/cjot.2012.79.2.4>
- Haarhaus, B. (2016). Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica, 62*(2), 61–73. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000136>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. F., Slater, M. D., & Snyder, L. B. (2008). *The SAGE sourcebook of advanced data analysis methods for communication research*. Abgerufen von <https://dx.doi->

org.uaccess.univie.ac.at/10.4135/9781452272054

- Henkin, B., & Fish, J. M. (1986). Gender and personality differences in the appreciation of cartoon humor. *Journal of Psychology*, *120*(2), 157–175.
<https://doi.org/10.1080/00223980.1986.9712625>
- Höge, T., & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, *1*, 91–99.
- Holmes, J. (2000). Politeness, power and provocation: How humour functions in the workplace. *Discourse Studies*, *2*(2), 159–185.
<https://doi.org/10.1177/1461445600002002002>
- Holmes, J. (2006). Sharing a laugh: Pragmatic aspects of humor and gender in the workplace. *Journal of Pragmatics*, *38*(1), 26–50. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2005.06.007>
- Holmes, J., & Marra, M. (2002a). Having a laugh at work: How humour contributes to workplace culture. *Journal of pragmatics*, *34*(12), 1683–1710.
[https://doi.org/10.1016/S0378-2166\(02\)00032-2](https://doi.org/10.1016/S0378-2166(02)00032-2)
- Holmes, J., & Marra, M. (2002b). Over the edge? Subversive humor between colleagues and friends. *Humor - International Journal of Humor Research*, *5*(1), 65–87. DOI: 10.1515/humr.2002.006
- Holmes, J., & Marra, M. (2006). Humor and leadership style. *Humor - International Journal of Humor Research*, *19*(2). <https://doi.org/10.1515/HUMOR.2006.006>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction - job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*(3), 376–407. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Karahan, T. F., Yalcin, B. M., Erbas, M. M., & Ergun, S. (2019). The relationship between the dominant humor style, emotional intelligence, and problem-solving skills in trainee teachers in Turkey. *Humor - International Journal of Humor Research*, *32*(1), 73–95.
<https://doi.org/10.1515/humor-2017-0083>
- Keith-Spiegel, P. (1972). Early conceptions of humor: Varieties and issues. In J. H. Goldstein & P. E. McGhee (Eds.), *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues* (pp. 3–39). New York: Academic press.

- Kenny, D. T. (1955). The contingency of humor appreciation on the stimulus-confirmation of joke-ending expectations. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, (51), 644–648.
- Kieschke, U., & Schaarschmidt, U. (2003). Bewältigungsverhalten als eignungsrelevantes Merkmal bei Existenzgründern: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2(3), 107–117. <https://doi.org/10.1026//1617-6391.2.3.107>
- Köhler, G., & Ruch, W. (1996). Sources of variance in current sense of humor inventories: How much substance, how much method variance? *Humor - International Journal of Humor Research*, 9(3–4). <https://doi.org/10.1515/humr.1996.9.3-4.363>
- Kolodej, C., Wochele, C., & Kallus, W. (2011). Inventar zum individuellen Konfliktlöseverhalten am Arbeitsplatz (IKA). *Psychologie des Alltagshandelns*, 4(2), 19–30.
- Kruczek, A., & Basińska, M. (2018). Coping humor for the relationship between a sense of stress at work and job satisfaction. *Medycyna Pracy*, 69(6), 1-11. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00753>
- Kuiper, N. A., & McHale, N. (2009). Humor Styles as mediators between self-evaluative standards and psychological well-being. *The Journal of Psychology*, 143(4), 359–376. <https://doi.org/10.3200/JRLP.143.4.359-376>
- La Fave, L. (1972). Humor judgments as a function of reference groups and identification classes. In J. H. Goldstein & P. E. McGhee (Eds.), *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues* (pp. 195–210). New York: Academic press.
- Lang, J. C., & Lee, C. H. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 46–60. <https://doi.org/10.1080/09585190903466855>
- Lefcourt, H. M., & Martin, R. A. (1986). *Humor and life stress: Antidote to adversity*. New York: Springer-Verlag.
- Long, D. L., & Graesser, A. C. (1988). Wit and humor in discourse processing. *Discourse Processes*, 11(1), 35–60. <https://doi.org/10.1080/01638538809544690>
- Mackinnon, S. P. (2015). *Introduction to Mediation using SPSS*. Vortrag gehalten auf der Crossroads Interdisciplinary Health Conference. Abgerufen von <https://www.slideshare.net/smackinnon/introduction-to-mediation>

- Maemura, Y., & Horita, M. (2012). Humour in negotiations: A pragmatic analysis of humour in simulated negotiations. *Group Decision and Negotiation*, 21(6), 821–838.
<https://doi.org/doi:10.1007/s10726-011-9251-9>
- Martin, R. A. (1996). The situational humor response questionnaire (SHRQ) and coping humor scale (CHS): A decade of research findings. *Humor-International Journal of Humor Research*, 9(3–4), 251–272. <http://dx.doi.org/10.1515/humr.1996.9.3-4.251>
- Martin, R. A. (2004). Sense of humor and physical health: Theoretical issues, recent findings, and future directions. *Humor - International Journal of Humor Research*, 17(1–2), 1–19. <https://doi.org/10.1515/humr.2004.005>
- Martin, R. A. (2010). *The psychology of humor: An integrative approach*. New York: Academic press.
- Martin, R. A., Kuiper, N. A., Olinger, L. J., & Dance, K. A. (1993). Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humor - International Journal of Humor Research*, 6(1). <https://doi.org/10.1515/humr.1993.6.1.89>
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(6), 1313. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.45.6.1313>
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1984). Situational Humor Response Questionnaire (SHRQ): Quantitative measure of sense of humor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(1), 145–155. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.47.1.145>
- 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(1), 48–75.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00534-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2)
- Mauriello, M., & McConatha, J. T. (2007). Relations of Humor with Perceptions of Stress. *Psychological Reports*, 101, 1057–1066.
<https://doi.org/10.2466/pr0.101.4.1057-1066>
- McGhee, P. E. (1996). *Health, healing and the amuse system: Humor as survival training*. Dubuque: Kendall/Hunt.
- McGhee, P. E. (1999). *Health, healing and the amuse system: Humor as survival training* (3.

- ed.). Dubuque: Kendall/Hunt.
- McGhee, P. E., Ruch, W., & Hehl, F.-J. (1990). A personality-based model of humor development during adulthood. *Humor-International Journal of Humor Research*, 3(2), 119–146. <https://doi.org/10.5167/uzh-78070>
- Mendiburo-Seguel, A., Páez, D., & Martínez-Sánchez, F. (2015). Humor styles and personality: A meta-analysis of the relation between humor styles and the Big Five personality traits. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(3), 335–340. <https://doi.org/10.1111/sjop.12209>
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155–190. <https://doi.org/10.1108/02683941211199554>
- Mesmer-Magnus, J., Guidice, R., Andrews, M., & Oechslin, R. (2018). The effects of supervisor humour on employee attitudes. *Journal of Management Development*, 37(9/10), 697–710. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2018-0034>
- Michael, G., Anastasios, S., Helen, K., Catherine, K., & Christine, K. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: The role of age, education and marital status. *Stress and Health*, 25(5), 397–404. <https://doi.org/10.1002/smi.1248>
- Moran, C. C., & Hughes, L. P. (2006). Coping with stress: Social work students and humour. *Social Work Education*, 25(5), 501–517. <https://doi.org/10.1080/02615470600738890>
- Moran, C., & McCosker. (2012). Differential effects of self-esteem and interpersonal competence on humor styles. *Psychology Research and Behavior Management*, 143. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S36967>
- Morreall, J. (1983). *Taking laughter seriously*. New York: State University of New York Press, Albany.
- Morreall, J. (1991). Humor and work. *Humor-International Journal of Humor Research*, 4(3–4), 359–374. <https://doi.org/10.1515/humr.1991.4.3-4.359>
- Nerhardt, G., Chapman, A. J., & Foot, H. C. (1976). Incongruity and funniness: Towards a new descriptive model. In A. J. Chapman & H. C. Foot (Eds.), *Humor and laughter: Theory, research, and applications* (pp. 55–62). London: John Wiley & Sons.

- Norrick, N. R., & Spitz, A. (2008). Humor as a resource for mitigating conflict in interaction. *Journal of Pragmatics, 40*(10), 1661–1686.
<https://doi.org/10.1016/j.pragma.2007.12.001>
- Plester, B. (2009). Healthy humour: Using humour to cope at work. *Journal of Social Sciences Online, 4*(1), 89–102. <https://doi.org/10.1080/1177083X.2009.9522446>
- Pollio, H. R., & Mers, R. W. (1974). Predictability and the appreciation of comedy. *Bulletin of the Psychonomic Society, 4*(4-A), 229–232.
- Proyer, R. T. (2014). A psycho-linguistic approach for studying adult playfulness: A replication and extension toward relations with humor. *The Journal of Psychology, 148*, 717–735. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.826165>
- Proyer, R. T., Flisch, R., Tschupp, S., Platt, T., & Ruch, W. (2012). How does psychopathy relate to humor and laughter? Dispositions toward ridicule and being laughed at, the sense of humor, and psychopathic personality traits. *International Journal of Law and Psychiatry, 35*, 263–268. doi: 10.1016/j.ijlp.2012.04.007
- Pundt, A., & Herrmann, F. (2015). Affiliative and aggressive humour in leadership and their relationship to leader-member exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(1), 108–125. <https://doi.org/10.1111/joop.12081>
- Robert, C., & da Motta Veiga, S. P. (2017). Conversational humor and job satisfaction at work: Exploring the role of humor production, appreciation, and positive affect. *Humor-International Journal of Humor Research, 30*(4).
<https://doi.org/10.1515/humor-2017-0034>
- Rollero, C., Fedi, A., & De Piccoli, N. (2016). Gender or occupational status: what counts more for well-being at work? *Social Indicators Research, 128*(2), 467–480.
<https://doi.org/10.1007/s11205-015-1039-x>
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives, 5*, 58–69.
<https://doi.org/doi:10.5465/AMP.2006.20591005>
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2008). Humor and group effectiveness. *Human Relations, 61*(3), 395–418. <https://doi.org/doi:10.1177/0018726708088999>
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as

- components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>
- Ruch, W. (1994). Temperament, Eysenck's PEN system, and humor-related traits. *Humor-International Journal of Humor Research*, 7(3), 209–244.
 DOI: 10.1515/humr.1994.7.3.209
- Ruch, W. (Hrsg.). (1998). *The sense of humor: explorations of a personality characteristic*. Berlin ; New York: Mouton de Gruyter.
- Ruch, W., & Heintz, S. (2016). The virtue gap in humor: Exploring benevolent and corrective humor. *Translational Issues in Psychological Science*, 2, 35–45.
<http://dx.doi.org/10.1037/tps0000063>
- Ruch, W., & Hofmann, J. (2012). A temperament approach to humor. In P. Gremigni (ed.), *Humor and Health Promotion* (pp. 79-111). New York: Nova Science Publishers.
- Ruch, W., Köhler, G., & Van Thriel, C. (1996). Assessing the „humorous temperament “: Construction of the facet and standard trait forms of the State-Trait-Cheerfulness-Inventory—STCI. *Humor-International Journal of Humor Research*, 9(3–4), 303–340.
 DOI: 10.1515/humr.1996.9.3-4.303
- Ruch, W., & Zweyer, K. (2001). Heiterkeit und Humor: Ergebnisse der Forschung. In R. D. Hirsch, J. Bruder, & H. Radebold (Hrsg.), *Heiterkeit und Humor im Alter. Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und-psychotherapie* (Bd. 2), S. 9-43. Bornheim-Sechtem: Chudeck-Druck.
- Ruch, W., & Hehl, F.-J. (1988). Attitudes to sex, sexual behaviour and enjoyment of humour. *Personality and Individual Differences*, 9(6), 983–994.
[http://dx.doi.org/10.1016/0191-8869\(88\)90132-8](http://dx.doi.org/10.1016/0191-8869(88)90132-8)
- Ruch, W., & Heintz, S. (2016). The German version of the Humor Styles Questionnaire: Psychometric properties and overlap with other styles of humor. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 434–455. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i3.1116>
- Ruch, W., & Heintz, S. (2018). Psychometric evaluation of the revised Sense of Humor Scale and the construction of a parallel form. *Humor-International Journal of Humor Research*, 31(2), 235–257. <https://doi.org/10.1515/humor-2016-0085>
- Salavera, C., Usán, P., & Jarie, L. (2017). Emotional intelligence and social skills on self-

- efficacy in secondary education students. Are there gender differences?. *Journal of Adolescence* 60, 39-46. doi: 10.1016/j.adolescence.2017.07.009
- Sautier, L., Scherwath, A., Weis, J., Sarkar, S., Bosbach, M., Schendel, M., ... Mehnert, A. (2015). Erfassung von Arbeitsengagement bei Patienten mit hämatologischen Malignomen: Die psychometrischen Eigenschaften der deutschen Version der Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9). *Die Rehabilitation*, 54(05), 297–303. <https://doi.org/10.1055/s-0035-1555912>
- Schaarschmidt, U. (Hrsg.). (2005). *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes* (2. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. (1996). *AVEM. Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (Manual)*. Frankfurt am Main: Swets Testservice.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Scheel, T., Gerdenitsch, C., & Korunka, C. (2016). Humor at work: Validation of the short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ). *Humor-International Journal of Humor Research*, 29(3). <https://doi.org/10.1515/humor-2015-0118>
- Scheel, T., & Gockel, C. (2017). *Humor at work in teams, leadership, negotiations, learning and health*. New York: Springer Science + Business Media <https://doi.org/10.1007/978-3-319-65691-5>
- Schultz, T. R. (1972). The role of incongruity and resolution in children's appreciation of cartoon humor. *Journal of Experimental Child Psychology*, 13(3), 456–477.
- Schultz, T. R. (1974). Order of cognitive processing in humour appreciation. *Canadian Journal of Psychology*, 28(4), 409–420.

- Schwarz, G. (1997). *Konfliktmanagement: Sechs Grundmodelle der Konfliktlösung* (3., erg. Aufl.). Wiesbaden: Gabler
- Sirigatti, S., Penzo, I., Giannetti, E., Casale, S., & Stefanile, C. (2016). Relationships between humorism profiles and psychological well-being. *Personality and Individual Differences, 90*, 219–224. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.011>
- Smith, W. J., Vernard Harrington, K., & Neck, C. P. (2000). Resolving conflict with humor in a diversity context. *Journal of Managerial Psychology, 15*(6), 606–625. <https://doi.org/10.1108/02683940010346743>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Stanley, J. T., Lohani, M., & Isaacowitz, D. M. (2014). Age-related differences in judgments of inappropriate behavior are related to humor style preferences. *Psychology and Aging, 29*(3), 528–541. <https://doi.org/10.1037/a0036666>
- Stieger, S., Formann, A. K., & Burger, C. (2011). Humor styles and their relationship to explicit and implicit self-esteem. *Personality and Individual Differences, 50*(5), 747–750. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.11.025>
- Strickland, J. F. (1959). The effect of motivational arousal on humor preferences. *Journal of Abnormal & Social Psychology, 59*, 278–281.
- Suls, J. (1977). Cognitive and disparagement theories of humour: A theoretical and empirical synthesis. In A. J. Chapman & H. C. Foot (Eds.), *It's a funny thing, humour* (pp. 41–45). Oxford: Pergamon Press.
- Suls, J. (1983). Cognitive processes in humor appreciation. In J. H. Goldstein & P. E. McGhee (Eds.), *Handbook of Humor Research Volume 1: Basic issues* (pp. 39–57). New York: Springer-Verlag.
- Suls, J., Goldstein, J. H., & McGhee, P. E. (1972). A two-stage model for the appreciation of jokes and cartoons: An information-processing analysis. In J. H. Goldstein and P. E. McGhee, (Eds.) *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues* (pp. 81–100). New York: Academic press.
- Sun, P., Chen, J. J., & Jiang, H. (2017). Coping humor as a mediator between emotional

- intelligence and job satisfaction: A study on chinese primary school teachers. *Journal of Personnel Psychology*, 16(3), 155–159. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000185>
- Svebak, S. (1974). Revised questionnaire on the sense of humor. *Scandinavian Journal of Psychology*, 75, 328–331.
- Thorson, J. A., & Powell, F. C. (1993). Development and validation of a multidimensional sense of humor scale. *Journal of Clinical Psychology*, 49(1), 13–23. [http://dx.doi.org/10.1002/1097-4679\(199301\)49:1<13::AID-JCLP2270490103>3.0.CO;2-S](http://dx.doi.org/10.1002/1097-4679(199301)49:1<13::AID-JCLP2270490103>3.0.CO;2-S)
- Thorson, James A., Powell, F. C., Sarmany-Schuller, I., & Hampes, W. P. (1997). Psychological health and sense of humor. *Journal of Clinical Psychology*, 53(6), 605–619. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(199710\)53:6<605::AID-JCLP9>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(199710)53:6<605::AID-JCLP9>3.0.CO;2-I)
- Tsai, M.-N., Wu, C.-L., Chang, Y.-L., & Chen, H.-C. (2018). Humor styles in marriage: How similar are husband and wife? *Psychological Reports* 122(6), 2331-2347. 003329411880500. <https://doi.org/10.1177/0033294118805008>
- Van den Broeck, A., Vander Elst, T., Dikkers, J., De Lange, A., & De Witte, H. (2012). This is funny: On the beneficial role of self-enhancing and affiliative humour in job design. *Psicothema*, 24(1), 87–94.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2001). Der AVEM im Lehrerberuf: Eine Validierungsstudie. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 22(4), 267–278.
- Vetter, L., & Gockel, C. (2016). Can't buy me laughter – Humour in organisational change. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47(4), 313–320. <https://doi.org/10.1007/s11612-016-0341-7>
- Vuorela, T. (2005). Laughing matters: A case study of humor in multicultural business negotiations. *Negotiation Journal*, 21(1), 105–130. <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2005.00049.x>
- Wang, R., Chan, D. K. S., Goh, Y. W., Penfold, M., Harper, T., & Weltewitz, T. (2018). Humor and workplace stress: A longitudinal comparison between australian and chinese employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(2), 175–195.

<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12157>

- Wanzer, M., Booth-Butterfield, M., & Booth-Butterfield, S. (2005). "If we didn't use humor, we'd cry": Humorous coping communication in health care settings. *Journal of Health Communication, 10*(2), 105–125. <https://doi.org/10.1080/10810730590915092>
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the „double jeopardy“ effect. *Social Indicators Research, 114*(3), 875–890. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0177-7>
- Wisse, B., & Rietzschel, E. (2014). Humor in leader-follower relationships: Humor styles, similarity and relationship quality. *Humor-International Journal of Humor Research, 27*(2). <https://doi.org/10.1515/humor-2014-0017>
- Yam, K. C., Christian, M. S., Wei, W., Liao, Z., & Nai, J. (2018). The mixed blessing of leader sense of humor: Examining costs and benefits. *Academy of Management Journal, 61*(1), 348–369. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1088>
- Yip, J. A., & Martin, R. A. (2006). Sense of humor, emotional intelligence, and social competence. *Journal of Research in Personality, 40*(6), 1202–1208. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.08.005>
- Zillmann, D., Bryant, J., & Cantor, J. R. (1974). Brutality of assault in political cartoons affecting humor appreciation. *Journal of Research in Personality, 7*(4), 334–345.
- Zillmann, D., & Cantor, J. R. (1972). Directionality of transitory dominance as a communication variable affecting humor appreciation. *Journal of Personality & Social Psychology, 24*(2), 192–198.
- Zillmann, D., & Cantor, J. R. (1976). A disposition theory of humour and mirth. In A. J. Chapman & H. C. Foot (Eds.), *Humor and laughter: Theory, research, and applications* (pp. 93–115). London: John Wiley & Sons.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Das Incongruity-Resolution Modell nach Suls (1983).	9
Abbildung 2. Modell der simplen Mediationsanalyse (Hayes, Slater und Snyder, 2008).....	39
Abbildung 3. Modell der Moderationsanalyse.	40

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Reliabilitätskoeffizienten gemäß Cronbach's α der Humorstile und Stresshumor...	41
Tabelle 2 Reliabilitätskoeffizienten gemäß Cronbach's α der Konfliktlösestile, Facetten der Arbeitszufriedenheit, des Arbeitsengagement und der Stressresistenz.....	41-42
Tabelle 3 Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und den Konfliktlösestilen.....	43
Tabelle 4 Vergleich der Mittelwerte zwischen zwei Gruppen (männlich/weiblich) mit Hilfe eines T- Tests für unabhängige Stichproben für die Kriterien Humorstile und Stresshumor mit Mittelwert, Standardabweichung, T- Wert, Freiheitsgraden und Signifikanzbeurteilung	44
Tabelle 5 Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und Alter	45
Tabelle 6 Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor Sozialhumor für das Kriterium Delegation mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert.....	46
Tabelle 7 Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor Selbstaufbauender Humor für die Kriterien Konfliktlösungsstile mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert.....	47
Tabelle 8 Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor Stresshumor für die Kriterien Konfliktlösungsstile mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert.....	48
Tabelle 9 Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor Selbstabwertender Humor für die Kriterien Konfliktlösungsstile mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert.....	49
Tabelle 10 Modellprüfung zu Fragestellung 1b mit Prädiktor Aggressiver Humor für die Kriterien Konfliktlösungsstile mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert.....	50

Tabelle 11 Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und den Facetten der Arbeitszufriedenheit	51
Tabelle 12 Modellprüfung zu Fragestellung 2a mit Prädiktor selbstaufbauender Humor für das Kriterium Zufriedenheit mit Arbeitstätigkeiten mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert.....	52
Tabelle 13 Modellprüfung zu Fragestellung 2a mit Prädiktor Stresshumor für die Kriterien Facetten der Arbeitszufriedenheit mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert.....	53
Tabelle 14 Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und Arbeitsengagement.....	54
Tabelle 15 Modellprüfung zu Fragestellung 3a mit Prädiktoren Selbstaufbauender Humor und Stresshumor für das Kriterium Arbeitsengagement mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert	55
Tabelle 16 Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen den Humorstilen, Stresshumor und der Stressresistenz am Arbeitsplatz	56
Tabelle 17 Modellprüfung zu Fragestellung 4a mit Prädiktoren Sozialer Humor und Selbstaufbauender Humor für das Kriterium Distanz mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert	57
Tabelle 18 Modellprüfung zu Fragestellung 4a mit Prädiktor Stresshumor für die Kriterien der Stressresistenz am Arbeitsplatz mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert.....	58
Tabelle 19 Modellprüfung zu Fragestellung 4a mit Prädiktor Selbstabwertender Humor für das Kriterium Resignation mit standardisiertem Regressionskoeffizienten Beta und Signifikanzbeurteilung, R^2 - und korrigierte R^2 - Werte und Toleranzwert.....	59
Tabelle 20 Mediationsanalysen zwischen den Facetten der Arbeitszufriedenheit, den Konfliktlösestilen, dem Arbeitsengagement und den positiven Humorstilen via Stresshumor	

mit Regressionskoeffizienten und Signifikanzbeurteilung, 95% CI und Sobel-Test (Beta und z-Wert).....	60
Tabelle 21 Produkt-Moment-Korrelationen r nach Pearson zwischen der Stressresistenz, dem Arbeitsengagement und den Facetten der Arbeitszufriedenheit	61
Tabelle 22 Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen Resignation und der Zufriedenheit mit den Arbeitstätigkeiten mit Regressionskoeffizienten, Standartfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung	62
Tabelle 23 Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen Resignation und der Zufriedenheit mit der Arbeitsentwicklung mit Regressionskoeffizienten, Standartfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung	62
Tabelle 24 Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen Resignation und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit mit Regressionskoeffizienten, Standartfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung	63
Tabelle 25 Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen innerer Ruhe und der Zufriedenheit mit den Arbeitstätigkeiten mit Regressionskoeffizienten, Standartfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung	63
Tabelle 26 Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen innerer Ruhe und der Zufriedenheit mit der Arbeitsentwicklung mit Regressionskoeffizienten, Standartfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung	64
Tabelle 27 Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen innerer Ruhe und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit mit Regressionskoeffizienten, Standartfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung	64
Tabelle 28 Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen innerer Ruhe und dem Arbeitsengagement mit Regressionskoeffizienten, Standartfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung	65
Tabelle 29 Ergebnisse der Moderationsanalyse zum Einfluss von Stresshumor auf den Zusammenhang zwischen Resignation und dem Arbeitsengagement mit Regressionskoeffizienten, Standartfehler, t-Wert und Signifikanzbeurteilung	65

Tabelle 30 Mediationsanalysen zwischen Stresshumor, den Facetten der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement via Ruhe mit Regressionskoeffizienten und Signifikanzbeurteilung, 95% CI und Sobel-Test (Beta und z-Wert) 66

Anhang

Abstract (deutsch):

Hintergrund: Obwohl Humor in der Psychologie schon sehr lange erforscht wird, gibt es bis heute noch keine einheitliche Definition des Konstrukts. So liegen nur wenige Erkenntnisse über die Funktionen von Humor am Arbeitsplatz vor und vor allem im deutschsprachigen Raum gibt es nur wenige Studien zu diesem Thema.

Fragestellung: Auf Grund der hohen Variabilität der Humorwahrnehmung in verschiedenen Kulturen soll eine Erhebung unter deutschsprachigen ArbeitnehmerInnen zeigen, inwiefern unterschiedliche arbeitsspezifische Konstrukte mit unterschiedlichen arbeitsbezogenen Humorstilen und Stresshumor zusammenhängen. Erstmals wurden dabei auch unterschiedliche Konfliktlösungsstile am Arbeitsplatz miteinbezogen.

Methodik: In einer Onlinebefragung wurden insgesamt 183 Personen aus Deutschland und Österreich befragt. Dabei wurden demographische Daten, Humorstile, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement, das Stressempfinden am Arbeitsplatz und verschiedene Konfliktlösungsstile erhoben. Anschließend wurden die Daten mit Hilfe von deskriptiven und inferenzstatistischen Methoden bearbeitet.

Ergebnisse: Es konnten signifikante Zusammenhänge zwischen den Humorstilen, der Konfliktlösung, dem Arbeitsengagement, der Arbeitszufriedenheit und dem Stressempfinden gefunden werden. Positive Humorstile und Stresshumor standen mit positiven Konfliktlösestilen, höherer Arbeitszufriedenheit und höherem Arbeitsengagement in Zusammenhang und reduzierten das Stressempfinden. Negative Humorstile standen mit negativen Konfliktlösestilen und höherem Stressempfinden in Zusammenhang. Ebenfalls untersucht wurde, ob Alter und Geschlecht die Zusammenhänge moderieren. Auch hier konnten signifikante Effekte gefunden werden.

Diskussion: Die Ergebnisse zeigen, dass Humor am Arbeitsplatz auch im deutschsprachigen Raum verbreitet ist und wichtige Funktionen erfüllt. Allerdings zeigten die negativen Humorstile weniger Effekte als in vorherigen Studien, weshalb es hier weiterführender Forschung bedarf.

Schlüsselwörter: Humor, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement, Konflikt,
Stressempfinden, Geschlecht, Alter

Abstract (english):

Background: Although humor has been researched in psychology for a long time, there is still no common definition of this construct. Thus, there is only limited knowledge on the functions of humor in the workplace and especially in German-speaking countries there are only a few studies on this subject.

Question: Due to the high variability of the perception of humor in different cultures, a survey among German-speaking workers should show to what extent different work-specific constructs are connected with different work-related humor styles and coping humor. For the first time, different conflict resolution styles in the workplace were included.

Methodology: In an online survey, a total of 183 people from Germany and Austria were interviewed. It contains information about demographic data, humor styles, job satisfaction, work engagement, stress at work and various conflict resolution styles. Subsequently, the data was processed using descriptive and explorative statistical methods.

Results: Significant associations could be found between humor styles, conflict resolution, work engagement, job satisfaction and stress perception. Positive humor styles and coping humor were associated with positive conflict resolution styles, higher job satisfaction, higher work engagement and reduced stress levels. Negative humor styles were associated with negative conflict resolution styles and a higher sense of stress. It was also examined whether age and gender have a moderating impact on the relationships. Again, significant effects could be found.

Discussion: The results show that workplace humor is also widespread in German-speaking countries and fulfills important functions. However, the negative humor styles showed less effects than in previous studies, which is why further research is needed here.

Keywords: humor, job satisfaction, work engagement, conflict, stress, gender, age

Fragebogen

Informationen zur Studienteilnahme

Ich studiere Psychologie an der Universität Wien und lade Sie herzlich dazu ein, im Rahmen meiner Masterarbeit an einer wissenschaftlichen Studie teilzunehmen. Die Studie befasst sich mit Humor im Zusammenhang mit unterschiedlichen Aspekten des Arbeitsalltags.

Im Folgenden werden Ihnen verschiedene Fragen zu Ihren persönlichen Einschätzungen bzw. Ihren Empfindungen gestellt. Bitte lesen Sie sich die Instruktionen der Fragebögen aufmerksam durch und beantworten Sie alle Fragen so gut es Ihnen möglich ist.

Die Richtlinien guter ethischer Forschung sehen vor, dass sich die Teilnehmer/innen an empirischen Studien explizit und nachvollziehbar mit der Teilnahme einverstanden erklären.

Freiwilligkeit. Ihre Teilnahme an dieser Untersuchung ist freiwillig. Es steht Ihnen zu jedem Zeitpunkt dieser Studie frei, Ihre Teilnahme abzubrechen, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen.

Anonymität. Ihre Daten sind selbstverständlich vertraulich, werden nur in anonymisierter Form ausgewertet und nicht an Dritte weitergegeben. Demographische Angaben wie Alter oder Geschlecht lassen keinen eindeutigen Schluss auf Ihre Person zu.

Fragen. Falls Sie noch Fragen zu dieser Studie haben sollten, finden Sie im Anschluss ein Impressum mit Kontaktdaten der Studienleiter.

Hiermit bestätige ich, dass ich mindestens 18 Jahre alt bin sowie die Einverständniserklärung gelesen und verstanden habe.

Nein (nicht an der Studie teilnehmen)

Ja

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zur Studienteilnahme

Zu Beginn einige Angaben zu Ihrer Person:

Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- Sonstiges

Wie alt sind Sie?

Ich bin Jahre alt

In welchem Land leben Sie derzeit?

- Deutschland
- Österreich
- Anderes Land:

Wie ist Ihr momentaner Beziehungsstatus?

- Single
- In einer Beziehung
- Verheiratet
- Getrennt/Geschieden
- Verwitwet
- Anderes

Welchen Bildungsabschluss haben Sie?

Bitte wählen Sie den höchsten Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben.

- Schule beendet ohne Abschluss
- Volks-, Hauptschulabschluss
- Mittlere Reife, Realschul- oder gleichwertiger Abschluss

Sind Sie momentan erwerbstätig?

- Ja, ich bin erwerbstätig.
 - Nein, ich bin arbeitslos.
 - Nein, ich bin Rentner.
 - Nein, ich bin Hausfrau oder Hausmann.
 - Nein, ich bin nichts von alledem.
- Was machen Sie beruflich?

Was ist Ihre Beschäftigungsform?

- In Ausbildung
- Angestellte/r
- Beamte/r
- Selbstständig
- Sonstiges:

Wie ist Ihr aktueller Beschäftigungsstatus?

- geringfügig beschäftigt
- Teilzeit
- Vollzeit

Inwiefern treffen folgende Aussagen über das Humorerleben am Arbeitsplatz auf Sie zu?

Es ist leicht für mich, meine Kolleg(inn)en zum Lachen zu bringen – dafür schein ich eine Veranlagung zu haben.

- | stimme gar
nicht zu | stimme
eher nicht
zu | teils/teils | stimme
eher
zu | stimme
voll
zu |
|--------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Wenn ich bei der Arbeit deprimiert bin, kann ich mich normalerweise mit Humor aufmuntern.

- | stimme gar
nicht zu | stimme
eher nicht
zu | teils/teils | stimme
eher
zu | stimme
voll
zu |
|--------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Es passiert mir oft, dass ich mich zu sehr herabsetze um meine Kolleg(inn)en zum Lachen zu bringen.

- | stimme gar
nicht zu | stimme
eher nicht | teils/teils | stimme
eher | stimme
voll |
|--------------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Wenn jemand bei der Arbeit einen Fehler macht, ziehe ich sie oder ihn oft damit auf.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll zu
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

Ich bringe meine Kolleg(inn)en gern zum Lachen.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll zu
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

Wenn ich mich bei der Arbeit ärgere oder unglücklich bin, versuche ich normalerweise etwas an der Situation lustig zu finden, um mich besser zu fühlen.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll zu
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

Ich versuche oft, meine Kolleg(inn)en dazu zu bringen, mich mehr zu mögen oder zu akzeptieren, indem ich etwas Lustiges über meine Schwächen, Missgeschicke oder Fehler erzähle.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll zu
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

Wenn ich jemanden bei der Arbeit unsympathisch finde, benutze ich oft Humor oder Hänseleien, um sie oder ihn herabzusetzen.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll zu
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

Normalerweise fällt mir etwas Witziges ein, wenn ich mit meinen Kolleg(inn)en zusammen bin.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll zu
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

Wenn ich mich bei der Arbeit unglücklich fühle, bemühe ich mich, an etwas Lustiges zu denken, um mich aufzuheitern.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll zu
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

Andere über mich lachen zu lassen ist meine Art, meine Kolleg(inn)en bei Laune zu halten.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll zu
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

Wenn ich etwas bei der Arbeit sehr lustig finde, werde ich darüber lachen oder witzeln, auch wenn sich jemand dadurch angegriffen fühlen könnte.

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll zu
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

Benutzen Sie die folgende Skala, um anzugeben, in welchem Maße Sie mit den folgenden Aussagen übereinstimmen. Seien Sie dabei bitte ehrlich zu sich selbst. Vermeiden Sie die Tendenz, eine Antwort zu geben, von der Sie meinen, dass diese "besser" sei.

Mein Sinn für Humor verlässt mich nur selten unter Stress.

starke **neutral** **starke**
Ablehnung **Zustimmung**

Ich nutze oft meinen Sinn für Humor, um den Effekt zu kontrollieren, den Stress auf meine Stimmung hat.

starke **neutral** **starke**
Ablehnung **Zustimmung**

Ich nutze oft Humor bei der Arbeit, um Stress zu reduzieren und effektiv bei der Arbeit zu bleiben.

starke **neutral** **starke**
Ablehnung **Zustimmung**

Mein Sinn für Humor ist mein effektivstes Mittel, um mit dem Stress im Leben fertig zu werden.

starke **neutral** **starke**
Ablehnung **Zustimmung**

Mein Sinn für Humor ist für mich ein gutes Mittel gegen Stress.

starke **neutral** **starke**
Ablehnung **Zustimmung**

Wenn mein Leben hektisch ist, hilft mir mein Humor, gelassen zu bleiben.

starke **neutral** **starke**
Ablehnung **Zustimmung**

In angespannten Situationen versuche ich, durch humorvolle Kommentare oder Gedanken die Stimmung zu lockern.

starke **neutral** **starke**
Ablehnung **Zustimmung**

Auch in schwierigen Situationen verlässt mich mein Humor nicht.

starke **neutral** **starke**
Ablehnung **Zustimmung**

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Beschreibungen bestimmter Verhaltensweisen, die sich auf Konflikte an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten 3 Monaten beziehen. Bitte geben Sie an, wie oft die folgenden Aussagen in den letzten 3 Monaten für Sie zutrafen. Zu jeder Frage sind sieben Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Wählen Sie in Zweifelsfällen bitte diejenige Antwort, die am ehesten auf Sie zutrifft. Beziehen Sie Ihre Antwort auf den Zeitraum, der ungefähr die letzten 3 Monate umfasst.

In meinen beruflichen Konfliktsituationen der letzten drei Monate...

...versuchte ich sich widersprechende Tendenzen zu einem höheren Ganzen zusammenzufügen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...traf dieser Spruch für mich zu: „Das geht mich nichts an!“.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...versuchte ich Auseinandersetzungen mit den anderen zu vermeiden.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...tat ich so als ob es keine Auseinandersetzung gäbe.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...hatte ich das Gefühl keinen Einfluß zu haben.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...vernachlässigte ich meine eigenen Ziele, um nicht in eine mögliche Konfrontation zu geraten.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...kam es vor, dass ich allem anderen Vorschub leistete um dieser Situation zu entkommen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...suchte ich nach etwas, das ich zum Tausch anbieten kann.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...war es mir nicht wert, Energie für eine Veränderung aufzubringen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...versuchte ich alle unsere Anliegen offenzulegen, sodass die Probleme auf die bestmögliche Art gelöst werden konnten.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...spielte ich die Auseinandersetzung herunter.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...konnte ich mir keine Lösung vorstellen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

In meinen beruflichen Konfliktsituationen der letzten drei Monate...

...versuchte ich mich nicht zu beteiligen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...verfolgte ich meine Interessen energisch.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...fiel es mir leicht externe Sachverständige um deren Rat zu fragen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...fiel es mir leicht externe Sachverständige für einen bestehenden Konflikt zu bemühen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

- ...hätte man einfach Gras über die Sache wachsen lassen sollen.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...suchte ich die Hilfe und Unterstützung anderer, um eine Lösung zu erreichen
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...machte ich einfach weiter wie bisher.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...nutzte ich meinen Einfluss, um meine Ideen durchzusetzen.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...war es mir wichtig, die Oberhand zu gewinnen.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...ignorierte ich bestimmte Tatsachen.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...fiel es mir leicht gewisse Dinge bzw. Tatsachen anzunehmen wie sie waren.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...schlug ich einen Mittelweg vor, um aus einer festgefahrenen Situation herauszukommen.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...versuchte ich mich davon fernzuhalten, auch wenn es mich betraf.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |

In meinen beruflichen Konfliktsituationen der letzten drei Monate...

- ...opferte ich meine Wünsche für die der anderen.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...nutzte ich meine Autorität, um eine Entscheidung zu meinen Gunsten herbeizuführen.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...stellte ich meine Wünsche hinten an, um dem Konflikt aus dem Weg zu gehen.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...versuchte ich eine faire Kombination von Gewinn und Verlust für alle Konfliktbeteiligten zu finden.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...verhielt ich mich so wie es die anderen von mir erwarteten.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |
- ...verhandelte ich, um einen Kompromiss zu erreichen.
- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nie | selten | manchmal | mehrmals | oft | sehr oft | extrem oft |
| <input type="radio"/> |

...versuchte ich solange an einer Lösung zu arbeiten, bis alle Beteiligten das Gefühl hatten, dass ihre Ziele und Vorstellungen berücksichtigt wurden.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...ließ ich mich von meinem ursprünglichen Plan abbringen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...wurde eine konstruktive Konfliktlösung erst durch einen unabhängigen Dritten ermöglicht.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...gab ich lieber nach, um einen Streit zu verhindern.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...nutzte ich meine Sachkenntnis, um eine Entscheidung zu meinen Gunsten herbeizuführen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...erschien mir die Situation ausweglos und ich neigte zur Verzweiflung.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

In meinen beruflichen Konfliktsituationen der letzten drei Monate...

...fühlte ich mich hilflos.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...berief ich mich auf Ausgewogenheit in Bezug auf „Geben und Nehmen“, um einen Kompromiss zu erreichen

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...wurden die Extreme zueinander gebracht, damit eine mittlere, ausgewogene Linie erreicht werden konnte.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...versuchte ich die Belange aller Personen auf den Tisch zu bringen, um eine Thematik bestmöglich zu lösen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...versuchte ich etwas Neues daraus zu entwickeln.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...gab ich die Verantwortung zur Lösung des Konfliktes ab.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...versuchte ich die Meinungsverschiedenheiten nicht sehr nahe an mich heranzulassen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...verteidigte ich meine Meinung solange bis ich recht bekam.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...fanden Außenstehende bessere Lösungen als die Konfliktbeteiligten.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...versuchte ich die Gründe der Meinungsverschiedenheiten zu finden, um auf diese Weise zu einer fundierten Lösung zu kommen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

...versuchte ich Meinungsverschiedenheiten aus dem Weg zu gehen.

nie **selten** **manchmal** **mehrmals** **oft** **sehr oft** **extrem oft**

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von positiven (z. B. gut, fair) und negativen Aussagen (z. B. langweilig, schlecht). Bitte geben Sie für jede dieser Aussagen an, inwiefern diese auf Ihren aktuellen Job bzw. die angegebenen Aspekte Ihres Jobs zutreffen. Nutzen Sie dafür bitte jeweils die Skala auf der rechten Seite. Je stärker eine Aussage zutrifft, umso weiter rechts setzen Sie Ihr Kreuz.“

Denken Sie bitte an die Tätigkeiten, die Sie bei Ihrer Arbeit tagtäglich ausführen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Tätigkeiten?“

Meine Tätigkeiten...

sind ziemlich uninteressant.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Tätigkeiten...

sind spannend.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Tätigkeiten...

fordern mich.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Tätigkeiten...

langweilen mich.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Tätigkeiten...

gefallen mir.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Denken Sie bitte an die Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie regelmäßig zusammenarbeiten. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Arbeitskollegen/innen?

Meine Arbeitskollegen/innen sind...
zerstritten.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Arbeitskollegen/innen sind...
sympathisch.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Arbeitskollegen/innen sind...
kollegial.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Arbeitskollegen/innen sind...
angenehm.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Arbeitskollegen/innen sind...
frustrierend.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Denken Sie bitte an Ihre aktuellen Möglichkeiten, sich im Job weiterzuentwickeln, aufzusteigen und verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Entwicklungsmöglichkeiten?

Meine Entwicklungsmöglichkeiten...
sind gut.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Entwicklungsmöglichkeiten...
sind ziemlich eingeschränkt.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Entwicklungsmöglichkeiten...
sind angemessen.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Meine Entwicklungsmöglichkeiten...
existieren kaum.

stimmt gar	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt
-------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

<input type="radio"/>	nicht	<input type="radio"/>	wenig	<input type="radio"/>	teilweise	<input type="radio"/>	ziemlich	<input type="radio"/>	völlig
Meine Entwicklungsmöglichkeiten... sind leistungsgerecht.									
stimmt gar	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt
nicht	wenig	teilweise	ziemlich	völlig					

Denken Sie nun bitte an Ihre aktuelle Bezahlung inklusive aller Zuschläge und Zuschüsse. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Bezahlung?

Meine Bezahlung... ist fair									
stimmt gar	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt
nicht	wenig	teilweise	ziemlich	völlig					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					

Meine Bezahlung... ist ungerecht.									
stimmt gar	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt
nicht	wenig	teilweise	ziemlich	völlig					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					

Meine Bezahlung... ist zufriedenstellend.									
stimmt gar	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt
nicht	wenig	teilweise	ziemlich	völlig					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					

Meine Bezahlung... ist unangemessen.									
stimmt gar	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt
nicht	wenig	teilweise	ziemlich	völlig					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					

Meine Bezahlung... ist schlecht.									
stimmt gar	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt	stimmt
nicht	wenig	teilweise	ziemlich	völlig					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					

<input type="radio"/>									
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--	--	--	--	--

Denken Sie bitte an Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n (der/die Ihnen Anweisungen geben und Ihre Arbeit kontrollieren kann). Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre/n Vorgesetzte/n?

Mein/e direkte/r
Vorgesetzte/r... ist
rücksichtsvoll.

stimmt gar nicht **stimmt wenig** **stimmt teilweise** **stimmt ziemlich** **stimmt völlig**

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r...
ist fair.

stimmt gar nicht **stimmt wenig** **stimmt teilweise** **stimmt ziemlich** **stimmt völlig**

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r...
ist unbeliebt.

stimmt gar nicht **stimmt wenig** **stimmt teilweise** **stimmt ziemlich** **stimmt völlig**

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r...
ist vertrauenswürdig.

stimmt gar nicht **stimmt wenig** **stimmt teilweise** **stimmt ziemlich** **stimmt völlig**

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r...
ist ungerecht.

stimmt gar nicht **stimmt wenig** **stimmt teilweise** **stimmt ziemlich** **stimmt völlig**

Die letzten Aussagen beziehen sich auf Ihren aktuellen Job im Allgemeinen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Job?

Alles in allem ist mein Job...

gut.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Alles in allem ist mein Job...

zufriedenstellend.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Alles in allem ist mein Job...

dürftig.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Alles in allem ist mein Job...

angenehm.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

Alles in allem ist mein Job...

niemandem zu wünschen.

stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an. Bitte beachten Sie, dass Sie hier sieben Antwortmöglichkeiten haben.

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:

Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.

	fast nie (ein ab und zu paar mal (einmal im weniger)	Monat oder weniger)	regelmäßig (ein paar mal im Monat)	häufig (einmal in der Woche)	sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	immer (jeden Tag)
nie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.

	fast nie (ein ab und zu paar mal (einmal im weniger)	Monat oder weniger)	regelmäßig (ein paar mal im Monat)	häufig (einmal in der Woche)	sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	immer (jeden Tag)
nie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich bin von meiner Arbeit begeistert.

	fast nie (ein ab und zu paar mal (einmal im weniger)	Monat oder weniger)	regelmäßig (ein paar mal im Monat)	häufig (einmal in der Woche)	sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	immer (jeden Tag)
nie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Meine Arbeit inspiriert mich.

	fast nie (ein ab und zu paar mal (einmal im weniger)	Monat oder weniger)	regelmäßig (ein paar mal im Monat)	häufig (einmal in der Woche)	sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	immer (jeden Tag)
nie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.

	fast nie (ein ab und zu paar mal (einmal im weniger)	Monat oder weniger)	regelmäßig (ein paar mal im Monat)	häufig (einmal in der Woche)	sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	immer (jeden Tag)
nie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.

	fast nie (ein ab und zu paar mal (einmal im weniger)	Monat oder weniger)	regelmäßig (ein paar mal im Monat)	häufig (einmal in der Woche)	sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	immer (jeden Tag)
nie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich bin stolz auf meine Arbeit.

nie	fast nie (ein ab und zu	regelmäßig	häufig	sehr häufig	immer
	paar mal (einmal im	(ein paar	(einmal in	(ein paar	(jeden Tag)
	im Jahr	Monat	mal im	der Woche)	Mal in der
	oder	oder	Monat)	Mal in der	Woche)
	weniger)	weniger)			

Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.

fast nie (ein ab und zu	regelmäßig	häufig	sehr häufig	immer
paar mal (einmal im	(ein paar	(einmal in	(ein paar	(jeden Tag)
im Jahr	mal im	der Woche)	Mal in der	Woche)
oder	Monat)			
weniger)				

Meine Arbeit reißt mich mit.

fast nie (ein ab und zu	regelmäßig	häufig	sehr häufig	immer
paar mal (einmal im	(ein paar	(einmal in	(ein paar	(jeden Tag)
im Jahr	mal im	der Woche)	Mal in der	Woche)
oder	Monat)			
weniger)				

Die folgenden Fragen beziehen sich auf ihre Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten bei der Arbeit.

Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.

trifft	trifft	trifft	trifft	trifft völlig
überhaupt	überwiegend	teils/teils	überwiegend	zu
nicht zu	nicht zu	zu	zu	

Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.

trifft	trifft	trifft	trifft	trifft völlig
überhaupt	überwiegend	teils/teils	überwiegend	zu
nicht zu	nicht zu	zu	zu	

Mich bringt nichts so leicht aus der Ruhe.

trifft	trifft	trifft	trifft	trifft völlig
überhaupt	überwiegend	teils/teils	überwiegend	zu
nicht zu	nicht zu	zu	zu	

Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme.

trifft	trifft	trifft	trifft	trifft völlig
überhaupt	überwiegend	teils/teils	überwiegend	zu
nicht zu	nicht zu	zu	zu	

Misserfolge kann ich nur schwer verkraften.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Ich bin ein ruheloser Mensch.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Ich glaube, dass ich ziemlich hektisch bin.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keinen Gedanken mehr an die Arbeit.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Ich verliere leicht den Mut, wenn ich trotz Anstrengung keinen Erfolg habe.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils zu** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu**

Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu** **zu**

Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu** **zu**

Wenn ich irgendwo versagt habe, kann mich das ziemlich mutlos machen.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu** **zu**

Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt.

trifft **trifft** **trifft** **trifft** **trifft völlig**

überhaupt **überwiegend** **teils/teils** **überwiegend** **zu**
nicht zu **nicht zu** **zu** **zu** **zu**

Möchten Sie zu dieser Befragung oder zum besseren Verständnis Ihrer Antworten noch etwas anmerken?

Ist Ihnen während der Teilnahme an dieser Befragung etwas negativ aufgefallen? Waren die Fragen an einer Stelle nicht klar oder war Ihnen die Beantwortung unangenehm? Bitte schreiben Sie kurz ein paar Stichworte dazu.

Vielen Dank, dass Sie mir für die Teilnahme Ihre Zeit geschenkt haben! Diese Umfrage nimmt an der Lotterie des Thesius-Netzwerks teil. Teilnehmer dieser Umfrage erhalten durch folgenden Link ein Los:
<https://www.thesis.de/umfrage/masterarbeit-thema-bqxmYxDa/vbmoZgpe>

Eidesstattliche Erklärung:

Hiermit versichere ich, die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet zu haben. Alle wortgemäßen und sinngemäßen Übernahmen aus anderen Quellen sind als solche gekennzeichnet.

Wien,

Florian Schwarzbach, BSc