

Jessica Mesmer-Magnus, David J. Glew, Chockalingam Viswesvaran, "Eine Meta-Analyse von positivem Humor am Arbeitsplatz"

Jessica Mesmer-Magnus, David J. Glew, Chockalingam Viswesvaran, "A meta-analysis of positive humor in the workplace", *Journal of Managerial Psychology* 27:2 (2012), 155-90.

– zusammengefasst von Kareen Seidler

Der Artikel gibt einen detaillierten Überblick über die Forschung zum Thema Humor am Arbeitsplatz. Die Autoren fassen 49 Studien zusammen und präsentieren die Ergebnisse: Positiver Humor von Vorgesetzten und Mitarbeitern hat viele wünschenswerte Auswirkungen auf das Klima im Betrieb, und auf die Motivation und Gesundheit der Mitarbeiter.

Vorweg: Dieser Artikel beschäftigt sich ausschließlich mit **positivem Humor**. Die Auswirkungen von negativem Humor am Arbeitsplatz wurden nicht diskutiert.

Die Autoren kamen zu folgenden Ergebnissen:

Der Humor der Mitarbeiter wirkt sich positiv aus auf die Gesundheit der Mitarbeiter:

- Weniger Stress, weniger Burnout
- Bessere Gesundheit
- Probleme besser bewältigen (im englischen Fachjargon heißt das *coping humor*)

Der Humor des Chefs wirkt sich positiv auf seine Führungsfähigkeiten aus:

- Bessere Leistungen werden erbracht
- Mitarbeiter schätzen Chef

Der Humor von Mitarbeitern und Chef wirkt sich positiv aus auf die Arbeitsweise der Mitarbeiter:

- Zufriedenheit mit dem Job
- Bessere Leistungen
- Besserer Team-Zusammenhalt
- Weniger Arbeitsausfall

Die untersuchten Studien hatten allerdings völlig verschiedene Definitionen für "Humor" und für "Sinn für Humor". So gibt es auch zahlreiche verschiedene Modelle und Analyse-Techniken (z. B. mit einer Reihe von Fragekatalogen), um Humor zu ermitteln. Manchmal geht es darum, wie oft ein Mensch lacht oder lächelt, manchmal darum, wie viele Witze er kennt. Manche Studien ermitteln, worüber gelacht wird, andere beschäftigen sich mit den Auswirkungen des

Humors. Diese Definitionen, Modelle und Theorien sollten vereinheitlicht werden, fordern die Autoren. Nur so seien weitere Studien zum Thema sinnvoll.

Eine nützliche Zusammenfassung basiert auf dem Modell von Rod A. Martin et al. (2003). Vereinfacht dargestellt sieht es folgendermaßen aus:

	ich	andere
positiv	selbst-aufwertend	sozial
negativ	selbst-abwertend	aggressiv

Der Artikel bestätigt außerdem die Befunde, dass Lachen im Prinzip gesund ist und Stress reduziert. Obwohl man die Realität manchmal nicht ändern kann, hilft Humor, den Blick auf die Dinge zu ändern.

Humor hält ein Team zusammen, er fördert Kreativität und persönlichen Einsatz. 97% aller Angestellten finden es wichtig, dass ihr Vorgesetzter einen Sinn für Humor hat. Wenn ein Chef Humor benutzt, um eine schwierige Situation zu entspannen, dann schließen die Angestellten daraus, dass er ihre Lage gut versteht und zugänglich ist, wenn sie Probleme haben.

Die Autoren empfehlen, eine humorvolle Atmosphäre am Arbeitsplatz zu fördern. Sie geben zu, dass dies natürlich leichter gesagt als getan ist. Denn jeder Mensch hat seinen eigenen Humor. Und verschiedene Ansichten können nicht immer leicht unter einen Hut gebracht werden. Außerdem kann Humor auf Kosten anderer zu Mobbing führen oder als sexuelle Belästigung empfunden werden.

Am sichersten scheint den Autoren positiver Humor, der auf einen selbst gerichtet ist. Besonders *coping humor*, Humor, der hilft, Schwierigkeiten zu bewältigen, ist nach innen gerichtet und dürfte somit niemand anderem schaden.

Die Autoren räumen ein, dass ein gutes Arbeitsklima und zufriedene Mitarbeiter auch der Grund für eine humorvolle Atmosphäre sein können – und nicht zwingend umgekehrt.