

Executive Summary

Humor am Arbeitsplatz:

Auswirkungen von selbstironischem Humor durch Führungskräfte auf das Wohlbefinden und die psychologische Sicherheit von Mitarbeitenden und die mediiierende Rolle des Leader-Member-Exchange

Manuel Sohr

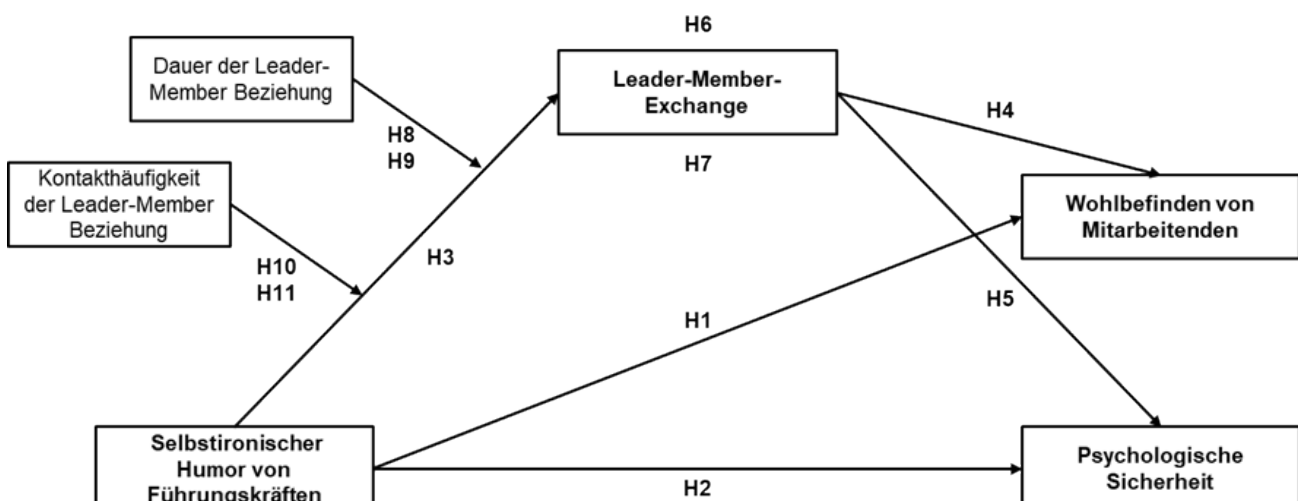
Executive Summary

Humor am Arbeitsplatz: Auswirkungen von selbstironischem Humor durch Führungskräfte auf das Wohlbefinden und die psychologische Sicherheit von Mitarbeitenden und die medierende Rolle des Leader-Member-Exchange

Die angemessene Verwendung von Humor durch Führungskräfte wird seit Jahrzehnten als ein effektives, jedoch unterschätztes Führungsinstrument verstanden, das besonders dann seine volle Wirkung entfalten kann, wenn Kreativität und kollaboratives Problemlösen entscheidend sind. Die Machtposition von Führungskräften bringt jedoch auch vielfältige Herausforderungen mit sich, da Humor trotz positiver Intentionen des Senders negativ wahrgenommen werden kann. Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit, dass humorvolle Äusserungen über andere Personen als abwertend und negativ empfunden werden, je höher eine Person in der Unternehmenshierarchie steht. Aufgrund der verschiedenen Herausforderungen von Humor im organisationalen Kontext, wird vor allem dem selbstironischen Humor für Führungskräfte ein hohes Potenzial zugeschrieben, um die Beziehungsqualität zu Mitarbeitenden zu verbessern, indem (wahrgenommene) Hierarchie abgebaut wird. Trotz dieses Potenzials ist nur wenig darüber bekannt, über welche Mechanismen selbstironischer Humor von Führungskräften erstrebenswerte individuelle und organisationale Zielgrößen wie das Wohlbefinden und die psychologische Sicherheit von Mitarbeitenden beeinflusst.

Somit ist es das primäre Ziel dieser Arbeit, den Einfluss von selbstironischem Humor von Führungskräften auf das Wohlbefinden und die psychologische Sicherheit von Mitarbeitenden empirisch zu untersuchen und insbesondere die medierende Rolle des Leader-Member-Exchange (LMX) zu überprüfen. Hierdurch zielt die Arbeit darauf ab, einen Beitrag zum adäquaten Einsatz von selbstironischem Humor im organisationalen Kontext zu leisten und die im Zusammenhang mit selbstironischem Humor untersuchten Variablen zu erweitern. Der Einbezug des Wohlbefindens und der psychologischen Sicherheit in das Forschungsmodell hat das Ziel, weitere Möglichkeiten zu identifizieren, welche diese für die moderne Arbeitswelt relevanten Zielgrößen positiv beeinflussen.

Abbildung 1: Einordnung der Hypothesen in das Forschungsmodell



Zur Beantwortung der Forschungsfrage hat diese Arbeit ein moderiertes Mediationsmodell aufgestellt, welches ergänzend die moderierende Wirkung der Dauer und der Kontakthäufigkeit der Leader-Member-Beziehung miteinbezogen hat (siehe Abbildung 1). Das Forschungsmodell überprüft die Kontrollvariablen Geschlecht und Alter der Mitarbeitenden, Geschlecht der Vorgesetzten und Verständnis von selbstironischem Humor von Führungskräften aus Sicht der Mitarbeitenden. Um die theoriegestützten Hypothesen zu überprüfen, wurde eine quantitative Studie ($N = 202$) durchgeführt. Die Stichprobenziehung erfolgte passiv durch eine breite Streuung des Fragebogens. Die vier für diese Arbeit relevanten theoretischen Konstrukte wurden durch bereits validierte Skalen operationalisiert.

Die Ergebnisse unterstützen das Forschungsmodell in grossen Teilen. Es konnten direkte Effekte zwischen den verschiedenen Variablen nachgewiesen werden (H1 - H5). Auf Basis dieser grundlegenden direkten Effekte konnte die Arbeit bestätigen, dass die Qualität des LMX sowohl den Zusammenhang zwischen selbstironischem Humor von Führungskräften und dem Wohlbefinden von Mitarbeitenden als auch der psychologischen Sicherheit vollständig mediiert (H6 - H7). Ein moderierter Mediationseffekt der Dauer der Leader-Member-Beziehung und der Kontakthäufigkeit innerhalb dieser Beziehung konnte nicht bestätigt werden (H8 - H11).

Aus Sicht der Forschung bestätigen die Ergebnisse, dass selbstironischer Humor von Führungskräften als positive Form von Humor eingestuft werden kann und unterstreichen die Bedeutung des LMX als Mediator zur Erklärung der untersuchten Variablen. Zudem bestätigen die Ergebnisse zum ersten Mal empirisch den direkten und indirekten Effekt zwischen selbstironischem Humor von Führungskräften und der psychologischen Sicherheit von Mitarbeitenden. Organisationen sollten die Bedeutung von Humor als Führungsinstrument anerkennen und zielgerichtet fördern. Zugleich ist es wichtig, Führungskräfte für die möglichen negativen Auswirkungen von Humor zu sensibilisieren und hieraus das Potenzial von selbstironischem Humor zu verdeutlichen. Zudem sollte eine hohe Beziehungsqualität zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sichergestellt werden, um die positiven Wirkungen von positiven Formen von Humor auf das Wohlbefinden und die psychologische Sicherheit von Mitarbeitenden zu nutzen.

Die empirische Studie weist unterschiedliche Limitationen auf. Alle Variablen wurden aus einer Quelle und zu einem Zeitpunkt erhoben, was die Ergebnisse anfällig für common-method variance macht, obwohl dies teilweise durch statistische Tests kontrolliert wurde. Zudem wird durch das nicht-experimentelle Querschnittsdesign die Aussagekraft kausaler Interpretationen eingeschränkt.

Meine Masterthesis hat den Umantis HR Student Award verdient, da sie ein in der Forschung wenig beachtetes, jedoch im Arbeitsalltag stets präsent Thema adressiert und im Rahmen eines innovativen Forschungsmodells empirisch überprüft hat. Hierdurch schafft die Arbeit Bewusstsein für eine Eigenschaft, die jeder Mensch in von Unsicherheit und Veränderung geprägten Zeiten benötigt – (selbstironischen) Humor. Öffentlichkeitswirksamkeit für die Erkenntnisse meiner Masterthesis konnten wir zum Beispiel durch ein Interview mit der TH Köln erreichen. Zudem befindet sich das aus meiner Master-These entstandene wissenschaftliche Paper zurzeit im Peer-Review-Prozess des Journals *Review of Managerial Science*.

Literaturliste

- An, J., Di, H., Yang, Z. & Yao, M. (2023). Does My Humor Touch You? Effect of Leader Self- Deprecating Humour on Employee Silence: The Mediating Role of Leader-Member Exchange. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1677–1689. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S411800>
- Caudill, A. & Woodzicka, J. (2017). Funny business: Using humor for good in the workplace. *HUMOR*, 30(1). <https://doi.org/10.1515/humor-2016-0039>
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L. & Ferris, G. R. (2012). A Meta- Analysis of Antecedents and Consequences of Leader-Member Exchange. *Journal of Management*, 38(6), 1715–1759. <https://doi.org/10.1177/0149206311415280>
- Edmondson, A. & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Gkorezis, P., Petridou, E. & Xanthiakos, P. (2014). Leader positive humor and organizational cynicism: LMX as a mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(4), 305–315. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2012-0086>
- Huell, F., Vincent-Höper, S., Bürkner, P. C., Gregersen, S., Holling, H. & Nienhaus, A. (2016). Leader-Member Exchange and Employee Well-Being: A Meta-Analysis. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.13537abstract>
- Martin, R., 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. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2)
- Rosenberg, C., Walker, A., Leiter, M. & Graffam, J. (2021). Humor in Workplace Leadership: A Systematic Search Scoping Review. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610795>
- Sonnentag, S., Tay, L. & Neshor Shoshan, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473–510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>