

DIPLOMA HOCHSCHULE
Private Fachhochschule Nordhessen

Studiengang Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und
Psychologisches Empowerment

MASTER-THESIS

Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Humorstil, psychologischem Empowerment und beruflicher Lebensqualität bei psychosozialen Fachkräften

Wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung des akademischen Grades Master of Science (M.Sc.)

vorgelegt von: Tabea Anna Lange
Matrikelnummer: 140253952
Studienzentrum online

Bearbeitungszeitraum: 24.12.2024 - 10.06.2025

Fristverlängerung bis: 20.06.2025

Abgabe am: 18.06.2025

Betreuerin: Dipl.-Psych. Silvia Gurdan

Danksagung

Mein erster Dank gilt Frau Silvia Gurdan, die mich nicht nur kompetent und mit großem Engagement beim Erstellen dieser Arbeit unterstützt hat, sondern auch durch ihre wertschätzende Menschlichkeit und Authentizität eine unschätzbare Bereicherung auf diesem Weg und darüber hinaus war.

Herzlichen Dank auch an alle, die durch ihre Teilnahme an meiner Umfrage diese Masterarbeit überhaupt ermöglicht haben.

Ich bedanke mich auch tausendfach bei meinen Eltern, die mir in einer guten Kombination aus humor- und liebevoller Unterstützung so Vieles im Leben ermöglicht haben und immer für mich da sind.

Gerührt und dankbar bin ich insbesondere für meine Großeltern, aber auch alle anderen Familienmitglieder, Freundinnen und Smallgroup, die mich so treu im Gebet durch dieses Studium getragen haben, wenn meine menschliche Kraft an ihre Grenzen gestoßen ist.

Von Herzen dankbar bin ich auch für meine Freundinnen und Kommilitoninnen, die mich in großer Zahl und unerlässlich mit stärkenden Worten, humorvollem Austausch, motivierenden Postkarten, hilfreichen Tipps, beim Korrekturlesen, durch ihr offenes Ohr und mit dem ein oder anderen Realitätscheck unterstützt haben.

Meinem Mann, meinem größten Unterstützer und verlässlichen Fels in der Brandung, kann ich gar nicht genug danken. Unsere Humorstile werden sich vermutlich nie treffen, aber ich bin froh, dass unsere Herzen es getan haben.

Widmung

Für meinen Bruder, der Beweis und Inspiration dafür ist, dass Humor so mancher Widrigkeit des Lebens trotzt.

Abstract

Hintergrund: Aktuelle Erhebungen zeigen, dass arbeitsbezogene Belastungsquellen vor allem in helfenden Berufen zunehmend mit eingeschränkter beruflicher Lebensqualität und daraus resultierenden gesundheitlichen Konsequenzen einhergehen. Gleiches kann eine Tätigkeit, die durch Unterstützung Notleidender gekennzeichnet ist, auch als besonders sinnstiftend und bereichernd empfunden werden. Als ubiquitär präsent zeigt sich dieses stetige Spannungsfeld zwischen Mitgefühlsmüdigkeit und Mitgefühlszufriedenheit insbesondere in der Arbeit psychosozialer Fachkräfte.

Zielsetzung: In der vorliegenden Arbeit wurden mögliche Zusammenhänge zwischen dem Humorstil, dem psychologischen Empowerment und der beruflichen Lebensqualität untersucht, in der Absicht, grundlegende Erkenntnisse über Faktoren zu erlangen, die eine gesunde Balance in besagtem Spannungsfeld ermöglichen.

Methodik: Die Stichprobe der vorliegenden quantitativen Korrelationsstudie bestand aus 176 psychosozialen Fachkräften. Zur Datenerhebung wurden der short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ) (Scheel et al., 2016), der Fragebogen für Empowerment und Resilienz (STARC-5) (Himmer-Gurdan, 2023) und die Professional Quality of Life Scale (ProQOL) (Stamm, 2010) eingesetzt.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigten, dass der selbstaufwertende Humorstil positiv mit den Empowerment-Facetten Optimismus ($r(174) = .28, p < .001$), Selbstvertrauen ($r(174) = .21, p = .003$) und affektiver Resilienz ($r(174) = .30, p < .001$) korrelierte. Höhere Werte in der Mitgefühlszufriedenheit standen sowohl mit psychologischem Empowerment ($r(174) = .47, p < .001$) als auch mit selbstaufwertendem ($r(174) = .21, p = .002$) sowie affiliativem Humorstil ($r(174) = .27, p < .001$) in Verbindung, während aggressiver Humorstil positiv mit Burnout ($r(174) = .20, p = .003$) und selbstabwertender Humorausdruck positiv mit sekundärem traumatischem Stress zusammenhingen ($r(174) = .40, p < .001$).

Fazit: Humorstil, psychologisches Empowerment und berufliche Lebensqualität von psychosozialen Fachkräften scheinen zusammenzuhängen. Dieser Befund bietet eine wichtige Grundlage, um in zukünftiger Forschung konkrete

Wirkrichtungen der Zusammenhänge zu identifizieren und darauf aufbauend praktische Interventionen abzuleiten, die zu einer nachhaltigen Stärkung psychosozialer Fachkräfte sowie einer Steigerung ihrer beruflichen Lebensqualität beitragen können.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis.....	VI
Tabellenverzeichnis	VII
1 Einleitung.....	1
2 Theoretischer und empirischer Hintergrund	3
2.1 Psychosoziale Fachkräfte	3
2.2 Humor	4
2.2.1 Psychologische Perspektive auf Humor	5
2.2.2 Humor als Entlastungsmittel	7
2.2.3 Humorstile	8
2.2.4 Humor im Arbeitskontext.....	12
2.3 Empowerment	14
2.3.1 Psychologisches Empowerment.....	15
2.3.2 Empowerment-Dimensionen nach Himmer-Gurdan (2023).....	16
2.3.3 Psychologisches Empowerment und Humor	19
2.4 Berufliche Lebensqualität	22
2.4.1 Mitgefühlszufriedenheit.....	24
2.4.2 Mitgefühlsmüdigkeit.....	27
2.4.3 Berufliche Lebensqualität und psychologisches Empowerment ..	30
2.4.4 Berufliche Lebensqualität und Humorstil	32
3 Zielsetzung und Fragestellung	36
4 Hypothesen	37
5 Methodik.....	39
5.1 Studiendesign.....	39
5.2 Stichprobe	40

5.3 Messinstrumente	40
5.3.1 Short and work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ) ...	40
5.3.2 Fragebogen für Empowerment und Resilienz (STARC-5)	41
5.3.3 Professional Quality of Life Scale (ProQOL).....	43
5.4 Statistische Datenanalyse	45
6 Ergebnisse	49
6.1 Deskriptive Ergebnisse.....	49
6.2 Inferenzstatistische Ergebnisse.....	56
6.3 Explorative Ergebnisse.....	62
7 Diskussion	65
7.1 Interpretation	65
7.2 Limitation.....	84
7.3 Implikation	87
8 Fazit	89
Literaturverzeichnis	91
Anhang.....	114
Selbstständigkeitserklärung.....	158

Abkürzungsverzeichnis

ANOVA	Analysis of Variance
H	Hypothese
JD-R	Job-Demand-Resources
MANOVA	Multivariate Analysis of Variance
ProQOL	Professional Quality of Life Scale
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
STARC-5	Fragebogen für Empowerment und Resilienz
STS	Sekundärer traumatischer Stress
swHSQ	short work-related Humor Styles Questionnaire

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Humorprozess nach Martin & Ford (2018)	6
Abbildung 2: Humorstile nach Martin et al. (2003).....	12
Abbildung 3: Modell der beruflichen Lebensqualität nach Stamm (2010)	24
Abbildung 4: Entstehungsmodell der Mitgefühlszufriedenheit/ -müdigkeit.....	26
Abbildung 5: Alters- und Geschlechtszugehörigkeitsverteilung	49
Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung der Berufsbezeichnungsnennungen.....	51
Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung der beruflichen Lebensqualität	56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammenfassende Übersicht der Messinstrumente	44
Tabelle 2: Deskriptive Statistiken der Humorstile mit Referenzmittelwerten	53
Tabelle 3: Deskriptive Statistiken des psychologischen Empowerments mit Referenzbereichen	54
Tabelle 4: Deskriptive Statistiken der beruflichen Lebensqualität mit Referenzbereichen	55
Tabelle 5: Pearson-Korrelation zwischen selbstaufwertendem Humorstil und Optimismus, Selbstvertrauen sowie affektiver Resilienz.....	57
Tabelle 6: Pearson-Korrelation zwischen Mitgefühlszufriedenheit und Gesamt- Empowerment.....	58
Tabelle 7: Pearson-Korrelation zwischen Mitgefühlszufriedenheit und adaptiven Humorstilen.....	59
Tabelle 8: Pearson-Korrelation zwischen Burnout und aggressivem Humorstil	60
Tabelle 9: Pearson-Korrelation zwischen sekundärem traumatischen Stress und selbstabwertendem Humorstil.....	60
Tabelle 10: Ergebnisse der Hypothesen in der Übersicht.....	61
Tabelle 11: Multiple lineare Regression mit abhängiger Variable Mitgefühlszufriedenheit.....	63
Tabelle 12: Ausschnitt aus dem Test der Zwischensubjekteffekte mit Geschlecht als unabhängiger und Humorstil als abhängiger Variable	64

1 Einleitung

Die psychosoziale Versorgung ist wesentlicher Bestandteil des professionellen Arbeitsfeldes, das sich mit den Anliegen von Menschen mit psychischen Belastungen und Erkrankungen befasst (Auckenthaler et al., 2012; Gühne et al., 2019). Sie verfolgt den Auftrag, Betroffene ressourcenorientiert sowie lebenswelt- und alltagsnah in der Bewältigung herausfordernder Lebensumstände zu unterstützen und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen (Auckenthaler et al., 2012). Zentrales Ziel ist die Verminderung psychischen Leides sowie eine Verbesserung der Lebensqualität (Auckenthaler et al., 2012). Umso alarmierender ist es, dass insbesondere psychosoziale Fachkräfte, die einen bedeutenden Beitrag in der Stabilisierung und Begleitung von Menschen mit psychischen Erkrankungen leisten aufgrund dieserfordernden Tätigkeit häufig selbst unter enormer Belastung stehen. Während eine berufliche Beschäftigung im psychosozialen Arbeitsfeld aufgrund ihres Mehrwertes für das Allgemeinwohl als durchaus sinnstiftend sowie erfüllend empfunden werden kann (Stamm, 2010), offenbaren aktuelle Umfragen und Studien auch deren Schattenseiten.

Grundsätzlich ist in Deutschland seit 2013 ein Anstieg der Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen um 56.5% zu verzeichnen (Schenkel et al., 2024). Auffällig entwickelt hat sich hierbei insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen, welchem sich die berufliche Tätigkeit in der psychosozialen Versorgung zurechnen lässt. Eine genauere Analyse der Fehltage und Arbeitsunfähigkeitsfälle bedingt durch psychische Erkrankung weist auf eine vergleichsweise hohe psychische Belastung in jenem Berufssektor hin (DAK, 2024; Schenkel et al., 2024). Besorgniserregend ist zudem das erhöhte Burnout-Risiko, das insbesondere Angehörige helfender oder beratender Berufsgruppen betrifft (Schenkel et al., 2024). Auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ist ein dahingehender Trend zu beobachten (Mayrhuber & Bitschi, 2024). Diverse Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz können eine niedrige berufliche Lebensqualität nach sich ziehen, die durch unterschiedlichste psychische, physische und arbeitsbezogene Symptome gekennzeichnet ist (Stamm, 2010).

Angesichts der geschilderten Problemlage ist es umso relevanter, die Perspektive dahingehend zu öffnen, was psychosoziale Fachkräfte gesund hält und stärkt, damit diese auch weiterhin ihrer gesellschaftlich relevanten und zugleichfordernden Tätigkeit nachgehen können.

Vor diesem Hintergrund rücken Humor und Empowerment zunehmend in den Fokus des Forschungsinteresses, da beide Konstrukte auch im Berufsalltag als bedeutsame Ressourcen betrachtet werden, die das Wohlbefinden und Bewältigungskompetenzen steigern können (Scheel et al., 2016; Schermuly, 2021). Während internationale Studien bereits auf mögliche Korrelationen zwischen den Konstrukten hinweisen (Fang et al., 2024; Zheng et al., 2022; Zhou et al., 2025), hat sich die Frage nach potentiellen Zusammenhängen zwischen Humorstil, psychologischem Empowerment und beruflicher Lebensqualität von psychosozialen Fachkräften bislang dem Wissenschaftsdiskurs des deutschsprachigen Raumes entzogen. Dementsprechend verfolgt die vorliegende Arbeit das Ziel, systematisch zu analysieren, inwiefern die drei Variablen in Beziehung zueinanderstehen, um neue Perspektiven für die gesundheitsförderliche Gestaltung psychosozialer Arbeitsfelder zu eröffnen sowie potentielle Grundlage für weiterführende diesbezügliche Forschung zu schaffen.

Zu diesem Zweck werden in den folgenden Kapiteln die theoretischen Hintergründe und relevante diesbezügliche Forschungsergebnisse beleuchtet. Die daraus resultierenden Forschungsfragen werden danach präsentiert und entsprechende Hypothesen abgeleitet. Kapitel 5 beschreibt das methodische Vorgehen der vorliegenden Arbeit und daran anknüpfend werden in Kapitel 6 die Ergebnisse der statistischen Datenanalyse berichtet. Anschließend erfolgt die Diskussion der Ergebnisse, die neben der Interpretation auch mögliche Implikationen für Forschung und Praxis umfasst sowie Limitationen der durchgeföhrten Studie aufzeigt. Die Arbeit mündet in einem Fazit, das die wichtigsten Erkenntnisse der Studie zusammenfasst.

2 Theoretischer und empirischer Hintergrund

Der Zweck dieses Kapitels liegt in der theoretischen und empirischen Beleuchtung der für die vorliegenden Arbeit relevanten Konstrukte. Nachfolgend werden ausgewählte Theorien, Modelle und Forschungsergebnisse präsentiert, die als Grundlage für die vorliegende Studie dienen.

2.1 Psychosoziale Fachkräfte

Der Begriff „Psychosoziale Fachkräfte“ vereint alle Personen, die an der professionellen Versorgung und Behandlung von Menschen mit psychischen Erkrankungen beteiligt sind (Gühne et al., 2019). In die psychosoziale Versorgung eingebettete Interventionen und Maßnahmen werden multidisziplinär und dementsprechend durch verschiedene Berufsgruppen erbracht (Auckenthaler et al., 2012; Gühne et al., 2019). Psycholog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen und Theolog*innen stehen exemplarisch für die Vielfalt der mit der psychosozialen Versorgung befassten Professionen (Auckenthaler et al., 2012). Da psychische Erkrankungen zudem in der Regel mit multiplen sozialen Problemlagen einhergehen, ist neben der medizinisch psychiatrischen ebenso die psychosoziale Versorgung bedeutsam, um eine ganzheitliche Behandlung sicherzustellen (Falkai et al., 2022). In kontextabhängigen und dementsprechend diversen Settings verfolgt die psychosoziale Praxis das Ziel, Genesung, Wohlbefinden sowie Selbstmanagement Betroffener zu fördern und berufliche sowie gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen (Gühne et al., 2019). Ressourcenorientierung und Empowerment stellen hierbei essentielle Handlungskonzepte des psychosozialen Berufsfeldes dar (Auckenthaler et al., 2012). Auch Humor als wesentlicher Bestandteil der Positiven Psychologie kann in die psychosoziale Tätigkeit einfließen (Edwards & Martin, 2014; Goodwin et al., 2024). Die konstruktive Bewältigung berufsbezogener Belastungen ist eine unabdingbare Kompetenz für Tätige im psychosozialen Berufssektor, der in besonderem Maße durch die Konfrontation mit Krisen sowie menschlichem Leid, komplexen Multiproblemlagen, intensiver Beziehungsarbeit, hohem Zeitdruck und oftmals ungünstigen Rahmenbedingungen geprägt ist (Röh & Schreieder, 2022). Wie eingangs bereits

berichtet, kann dadurch das Risiko für Einbußen in der beruflichen Lebensqualität und daraus resultierende, destruktive gesundheitliche Konsequenzen steigen.

2.2 Humor

„Wer Humor definieren will, ist humorlos“ (Sindermann, 2009, S. 13). Dennoch soll im Sinne der Wissenschaft auf den folgenden Seiten eine Auseinandersetzung mit der terminologischen Einordnung von Humor stattfinden.

Humor ist ein essentieller und faszinierender Bestandteil des menschlichen Erlebens und Verhaltens und erfüllt wichtige soziale, emotionale sowie kognitive Funktionen (Martin, 2007; Mihalcea, 2007). Bereits Darwin legte nahe, dass jedem gesunden Menschen eine tief verwurzelte, genetische Veranlagung zum Lachen innewohnt, die mitentscheidend für seine bisherige evolutionäre Entwicklung war (Darwin, 1872 zitiert nach Gervais & Wilson, 2005). Die meisten Menschen sind alltäglich mit Humor konfrontiert, wobei die Bewertung dessen, was als humorvoll erachtet wird, höchst individuell je nach Bezugs- oder Interpretationsrahmen variiert (Martin, 2007; Ruch, 2016; Veatch, 1998). Details wie der Tonfall einer Erzählung oder komplexe Gruppendynamiken können ausschlaggebend dafür sein, ob etwas als lustig oder unangemessen empfunden wird (Polimeni & Reiss, 2006).

„Humor is a universal trait. It has existed in every culture, ancient and modern. It transcends language, geography, and time“ (MacHovec, 1988 zitiert nach Messmer-Magnus et al., 2012, S. 179). In diesem Zitat verdichtet sich die Allumfassendheit von Humor und macht deutlich, weshalb die über Jahrtausende sowie über die Grenzen der wissenschaftlichen Disziplinen hinweg stattgefundene Auseinandersetzung der Menschheit mit Humor noch keine einheitliche Definition hervorgebracht hat. Aufgrund seiner Ambiguität und höchst heterogener, individuumsspezifischer Vorlieben verbirgt sich hinter dem Humorkonzept ein äußerst komplexes und vielschichtiges Phänomen, über welches auch in der psychologischen Forschung bislang kein Konsens herrscht (Martin, 2007; Ruch, 2016). Aus diesem Grund schlagen Martin & Ford (2018) eine bewusst breit gefächerte Humordefinition vor:

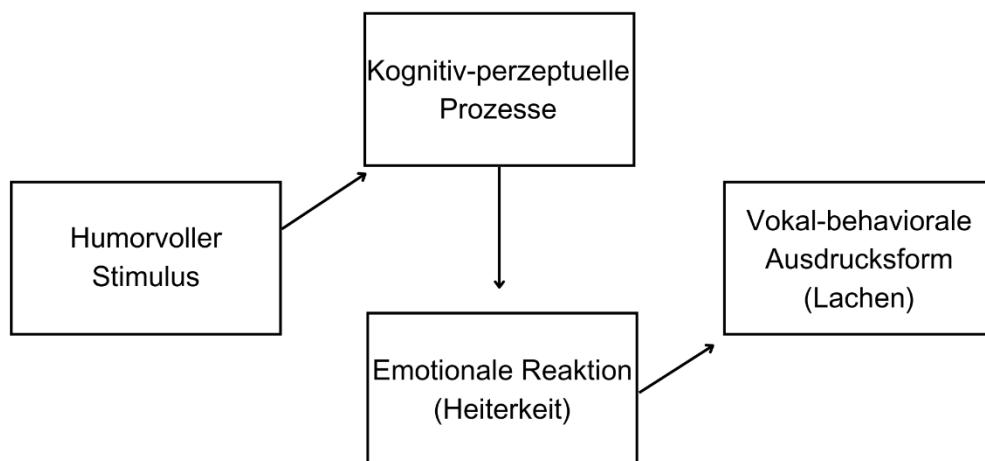
Humor is a broad, multifaceted term that represents anything that people say or do that others perceive as funny and tends to make them laugh, as well as the mental processes that go into both creating and perceiving such an amusing stimulus, and also the emotional response of mirth involved in the enjoyment of it. (S.3)

2.2.1 Psychologische Perspektive auf Humor

Humor als facettenreiches, psychologisches Konzept nimmt auf vielfältige Weise Einfluss auf psychische Gesundheit sowie Wohlbefinden und ist zentraler Bestandteil sozialer Interaktion (Martin et al., 2003; Ruch et al., 2018b). Im Wesentlichen ist Humor demnach ein soziales Phänomen, bei dem sowohl im Rahmen der Humorproduktion als auch -rezeption kognitive, emotionale und behaviorale Komponenten prozesshaft ineinandergreifen (Martin & Ford, 2018). Die kognitive Ebene bezieht sich demnach auf die Wahrnehmung, das Verstehen und Interpretieren eines humorvollen Stimulus. Dies ruft in weiterer Folge eine angenehme emotionale Reaktion hervor, die mit Gefühlen des Wohlbefindens, der Heiterkeit oder Fröhlichkeit verknüpft ist. Als Reaktion darauf wird eine behaviorale Komponente ausgelöst, die in Form eines Lachens, Lächelns oder ähnlicher expressiver Verhaltensweisen Ausdruck findet wie Abbildung 1 verdeutlicht (Martin & Ford, 2018).

Abbildung 1

Humorprozess nach Martin & Ford (2018) (eigene Darstellung angelehnt an Martin & Ford, 2018)



Als traitbasiertes Persönlichkeitsmerkmal bezieht sich der Sinn für Humor auf die grundsätzliche Neigung eines Menschen, Humor wahrzunehmen, wertzuschätzen oder hervorzubringen (Martin, 2007). Inwiefern eine Person einen humorvollen Stimulus produziert oder auf diesen anspricht, ist jedoch auch variabel (State) und hängt stark vom jeweiligen Kontext und Zeitpunkt ab (Martin, 2007; Ruch & Zwayer, 2001). Durch verschiedene Studien und Trainings konnte zudem gezeigt werden, dass Humor eine Eigenschaft ist, die gezielt verändert werden kann (Falkenberg, 2021; Ruch et al., 2018b). Allgemein lassen sich interindividuelle Unterschiede im Humorerleben hinsichtlich Quantität (Häufigkeit humorvoller Verhaltensweisen) und Qualität (bevorzugte Humorform) feststellen (Ruch et al., 2018a).

Die Vielschichtigkeit und Multidimensionalität des Konstruktes spiegelt sich in der Zusammenfassung von Martin et al. (2003) wider, gemäß derer der Sinn für Humor als (1) kognitive Fähigkeit, (2) ästhetische Resonanz, (3) habituelles Verhaltensmuster, (4) emotionsbezogener Temperamentsfaktor, (5) innere Haltung und (6) als Coping-Strategie konzeptualisiert werden kann. Insbesondere der

Funktion des Humors als Coping-Strategie kommt im Kontext dieser Arbeit eine besondere Bedeutung zu.

2.2.2 Humor als Entlastungsmittel

Die vorliegende Forschungsarbeit stützt sich im Speziellen auf Kernaussagen der Relief Theory, welche eine der den Humor betreffenden Haupttheorien darstellt und gleichzeitig Grundlage für das Wirkverständnis von Humor als Entlastungsmittel schafft.

Die Relief Theory betont die befreiende Wirkung von Humor, wonach Lachen dem Abbau überschüssiger Energie sowie der Reduktion psychischer und emotionaler Anspannung dient (Kulka, 2007; Perks, 2012). Humorvolles Verhalten erweist sich demnach als wirksames Ventil, durch welches nach Phasen von Stress, Konflikten und angestauten Emotionen wieder ein inneres Gleichgewicht erlangt werden kann (Perks, 2012). Freud (1905), einer der prominentesten Vertreter der Relief Theory argumentiert in seinem Werk *Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten*, dass humorvolle Äußerungen den sicheren und sozial akzeptierten Ausdruck unangenehmer oder tabuisierter Gefühle sowie Gedanken ermöglicht. Insbesondere unterdrückte Emotionen und Wünsche aggressiver oder sexueller Natur können demnach durch Lachen abgeführt werden. Neben der Entladung unerwünschter Impulse zeigt sich in der sogenannten Affekteinsparung auch der ökonomische Nutzen von Humor (Freud, 1905, 1928). Statt aversive Emotionen zu empfinden, kann durch Humorverhalten eine innere Distanz zu belastenden Ereignissen geschaffen werden, „um sich dem Zwang des Leidens zu entziehen“ (Freud, 1928, S. 12). Konkret verdeutlicht sich dies am Beispiel eines Delinquenten, welcher zum Galgen geführt wird und sagt: „Na, die Woche fängt gut an“ (Freud, 1928, S. 9). Anstatt dieser gefahrsvollen Situation mit Angst zu begegnen setzt sich das Lustprinzip des Humors durch, welches sich gemäß Freud (1928) „nicht resigniert“, sondern „trotzig“ (S. 11) gegen die bedrohliche Realität behauptet.

Aufbauend auf Freuds Annahmen wird auch in moderner Forschung die Frage nach Humor als Coping-Strategie vielfach aufgegriffen. Diesbezügliche Erkenntnisse fassen Sliter et al. (2014) zusammen und vermerken hierbei, dass der

Einsatz von Humor sowohl zu einer optimistischeren Interpretation belastender Situationen führt als auch soziale Bindungen und gegenseitige Unterstützung stärkt, wodurch Stress reduziert werden kann. Zudem schüttet die Hypophyse angeregt durch das Lachen Endorphine aus, die schmerzlindernd und entspannend wirken (Sliter et al., 2014). Humor wird mit einem äußert breiten Spektrum wünschenswerter Effekte in Verbindung gebracht, weshalb die Positive Psychologie ihn als eine der zentralen adaptiven Charakterstärken benennt, die das Leben lebenswert machen und Menschen aufblühen sowie Genuss empfinden lassen (Edwards & Martin, 2014; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Paradoxerweise kann Humor jedoch auch gegenteilige Effekte erzielen, denn, wenn dieser dementsprechend instrumentalisiert bzw. als unpassend empfunden wird, kann er auch destruktiv wirken (Goodwin et al., 2024; Martin, 2007; Teubner, 2024). Vor diesem Hintergrund verdeutlicht sich die Notwendigkeit der Differenzierung unterschiedlicher Humorstile, um förderliche von schädlichen Humorformen abzugrenzen.

2.2.3 Humorstile

Mit der Ambition, ein multidimensionales Modell zu entwickeln, das dem Facettenreichtum und der Ambiguität des Humors gerecht wird, legten Martin et al. (2003) Wert auf die Differenzierung adaptiver von maladaptiven Humorformen. Zu diesem Zweck identifizierten sie vier Humorstile, die sich bezüglich ihres Nutzens für psychische Gesundheit und Wohlbefinden sowie hinsichtlich ihrer intrapsychischen (Stärkung des Selbst) und interpersonellen (Stärkung zwischenmenschlicher Beziehungen) Funktionen unterscheiden:

Affiliativer Humorstil

Affiliativer Humor umfasst u.a. die Tendenz einer Person, lustige Bemerkungen zu machen, sich auf gewitzte Unterhaltungen einzulassen und andere zu amüsieren. Meist wird dieser eingesetzt, um zur Entwicklung positiver, zwischenmenschlicher Beziehungen beizutragen, dem Abbau interpersoneller Spannungen zu dienen und somit soziale Bindungen zu stärken (Lefcourt, 2001). Hierbei wird Humor auf eine nicht-feindselige, tolerante Weise eingesetzt, die das Selbst und andere wohlwollend betrachtet (Martin et al., 2003). Im Bestreben, anderen

durch Belustigung ein gutes Gefühl zu vermitteln, nehmen sich Personen mit affiliativem Humorstil selbst nicht zu ernst und machen auch Witze auf persönliche Kosten, ohne jedoch, dass dies dem eigenen Selbstwert abträglich ist (Vaillant, 1977). Martin et al. (2003) betonen, dass die Unterscheidung von wohlwollenden und schädlichen Humorformen nicht dichotom, sondern bezogen auf das Ausmaß und die Intention erfolgt. So kann affiliativer Humor etwa aggressionsähnliche Elemente beinhalten, wie beispielsweise spielerisches Necken oder Aufziehen unter Freund*innen, die jedoch als vergleichsweise harmlos erachtet werden. Affiliatives Humorverhalten wird überwiegend mit positiven Stimmungen und Emotionen in Verbindung gebracht sowie mit Heiterkeit, Selbstwert, Resilienz und Sozialkompetenz (Martin et al., 2003; Scheel et al., 2016). Personen mit hoher Ausprägung in diesem Stil scheinen weniger depressiv und ängstlich, dafür eher extravertiert, fröhlich, emotional stabil sowie auf das Wohl anderer Bedacht zu sein (Martin et al., 2003).

Selbstaufwertender Humorstil

Selbstaufwertender Humor dient der Steigerung des eigenen Selbstwertgefühls, ohne dass dies auf Kosten anderer geschieht (Martin et al., 2003). Im Unterschied zum affiliativen Humorstil liegt der Fokus des selbstaufwertenden Humors weniger auf interpersoneller, sondern vorwiegend auf intrapsychischer Ebene im Sinne einer Stärkung des Selbst, wenngleich selbstaufwertende Verhaltensweisen sich auch als stärkend auf das soziale Gefüge erweisen können (C.-W. Liao et al., 2025; Martin et al., 2003). Personen mit hoher Ausprägung dieses Humorstils verfügen über einen allgemein positiven Ausblick auf das Leben und können sich auch im Angesicht belastender Ereignisse an den Absurditäten des Lebens erheitern (Kuiper et al., 1993). Humor wird dabei nicht nur in Gesellschaft anderer, sondern auch alleine praktiziert (Martin et al., 2003). Als Coping-Mechanismus stellt selbstaufwertender Humor eine nützliche Strategie bei der Bewältigung herausfordernder Situationen und der adaptiven Emotionsregulation dar (Martin et al., 1993). Dieser Humorstil kommt der Humorauffassung Freuds (1928) am nächsten, welcher Humor im Kern als funktionalen Abwehrmechanismus zur Vermeidung negativer Emotionen sieht. Ähnlich dem affiliativen wird auch dem selbstaufwertenden Humorstil ein positiver Zusammenhang zu psychologischem

Wohlbefinden, Selbstwert, sozialer Unterstützung und Optimismus sowie negative Assoziation mit Depression und Angst nachgesagt (Martin et al., 2003).

Aggressiver Humorstil

Aggressiver Humor wird mit der Intention eingesetzt, andere herabzusetzen, bloßzustellen, zu kränken oder lächerlich zu machen (Zillmann, 1983), überwiegend mit dem Effekt, sich dadurch selbst zu erhöhen und Macht auszuüben (Martin et al., 2003). Aggressives Humorverhalten beinhaltet sexistische, rassistische und anderweitig despektierliche Humorformen, die jedoch häufig als harmloser Spaß getarnt sowie als Manipulationsmittel missbraucht werden (Janes & Olson, 2000; Martin et al., 2003). Personen mit ausgeprägt aggressivem Humorstil neigen dazu, Humor ohne Rücksicht auf potentiell schädigende Folgen für zwischenmenschliche Beziehungen zum Ausdruck zu bringen (Martin et al., 2003). Hinzu kommt eine impulsive Komponente, bei der es Personen schwerfällt, ihr Humorverhalten zu unterlassen, trotz offensichtlich verletzender und schädigender Konsequenzen für andere. Aggressiver Humor dient in erster Linie der Erhöhung des Selbst, jedoch auf eine Art und Weise, die im wesentlichen Unterschied zum selbstaufwertenden Humor vom Schaden anderer profitiert. Dementsprechend gehen die Autor*innen davon aus, dass er sich destruktiv auf zwischenmenschliche Beziehungen entfaltet und daraus resultierend in negativem Zusammenhang mit dem persönlichen Wohlbefinden steht (Martin et al., 2003).

Selbstabwertender Humorstil

Selbstabwertender Humor zielt darauf ab, Sympathie und Akzeptanz anderer zu erlangen, indem humorvolle Bemerkungen oder Verhaltensweisen geäußert werden, die der eigenen Herabsetzung dienen (Martin et al., 2003). Auch das Mitlachen, wenn man selbst Adressat*in eines unpassenden oder herabsetzenden Witzes wird, wird als Ausdruck dieser Humordimension gedeutet. Personen, die häufig selbstabwertenden Humor praktizieren, werden von ihrem Umfeld oft als gewitzt und unterhaltsam wahrgenommen, wodurch ein zugrundeliegender geringer Selbstwert unerkannt bleiben kann (Fabrizi & Pollio, 1987). Hinter dieser Humorform kann sich zudem eine Vermeidungstendenz verbergen, bei der humorvolles Verhalten eingesetzt wird, um eine konstruktive Auseinandersetzung

mit Herausforderungen und aversiven Emotionen zu verhindern sowie zwischenmenschliche Konflikte zu besänftigen (Kubie, 1971). Überlappend mit der affilativen Humordimension kann selbstabwertender Humor den Versuch darstellen, soziale Beziehungen zu stärken und Zugehörigkeit zu erlangen, allerdings auf abträgliche Weise für das Selbst (Martin et al., 2003). Milde Formen der humorvollen Selbstabwertung im Sinne eines „sich selbst nicht zu ernst Nehmens“ werden nicht als maladaptiv betrachtet, wohingegen sich eine übermäßige Ausprägung jenes Stils potentiell schädlich auf psychologisches Wohlbefinden, Beziehungszufriedenheit sowie Selbstwert auswirken kann.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass affiliativer sowie selbstaufwertender Humor den adaptiven Humorstilen zugerechnet werden, da sie das Selbst oder zwischenmenschliche Beziehungen stärken, ohne Schaden zu verursachen. Aufgrund ihrer negativen Einflussnahme auf Selbstwert oder soziales Umfeld gelten der aggressive sowie selbstabwertende Humorstil als maladaptiv. Da Humor einer komplexen Dynamik und Kontextspezifität unterliegt, kann es auch zu Überschneidungen und Kombinationen der Stile kommen. Die genannten Humorstile sind nicht zwangsläufig als bewusst gewähltes Verhalten zu verstehen, sondern können auch in unbewussten, automatischen Reaktionen wurzeln (Martin et al., 2003). Abbildung 2 bietet eine visuelle Darstellung der Humorstile und ihrer Funktionen.

Abbildung 2

Humorstile nach Martin et al. (2003) (eigene Darstellung angelehnt an Besser & Zeigler-Hill, 2011)



2.2.4 Humor im Arbeitskontext

„As a bouquet, a shield, and a cloak, as well as an incisive weapon“ - in dieser treffenden Metapher bringt Holmes (2000, S. 180) die vielseitigen Funktionen des Humors im Arbeitskontext auf den Punkt. Humorvolle Arbeit wird jedoch auf den ersten Blick häufig als Oxymoron wahrgenommen, da Leistung, Produktivität, Disziplin und Professionalität nicht mit Humor vereinbar scheinen (Teubner, 2024; Westwood & Johnston, 2013). Angesichts der ubiquitären Präsenz von Humor und seiner bedeutenden Funktion für soziale Interaktion zeigt sich jedoch deutlich, dass er wesentlicher und potentiell sogar zuträglicher Bestandteil des Arbeitslebens ist (Z. Liao, 2025; Teubner, 2024; Westwood & Johnston, 2013).

Arbeitsweltlicher Humor bietet durch seine Entlastung von der Arbeitsrealität sowie Aufweichung von starren Rollenerwartungen vielfältige Benefits (Teubner, 2024). Im Sinne der Relief Theory kann sich der Einsatz von Humor beispielsweise positiv auf den Umgang mit Stress sowie emotionsregulierend erweisen und stellt dadurch eine wesentliche adaptive Bewältigungsstrategie dar (Kuiper,

2012; Lefcourt & Martin, 1986; Ruch & Hofmann, 2017), die auch im Arbeitsalltag konstruktiv zum Tragen kommen kann. Zudem begünstigt Humor gelingendes Reframing, wodurch ein Perspektivwechsel vollzogen und Distanz zum Problem geschaffen wird (Martin, 2007; Sliter et al., 2014; Teubner, 2024). Humor fördert außerdem positive Emotionen und stärkt persönliche Ressourcen sowie die psychische Widerstandskraft (Kuiper, 2012; Ruch & Hofmann, 2017), wodurch sich seine Bedeutsamkeit auch für die berufliche Lebensqualität erschließt. Wird Humor gezielt am Arbeitsplatz eingesetzt, kann die empfundene Sinnhaftigkeit, Job-Performance sowie Freude an der Arbeit gesteigert werden, wodurch sich arbeitsbedingter Stress reduziert (Bartzik et al., 2021; Maruyama & Fuji, 2016). Gleichermassen trägt er zur Stärkung sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz bei und kann die Kommunikation erleichtern (Westwood & Johnston, 2013). Die affiliative Wirkung von Humor wird insbesondere in der Reduzierung von Teamkonflikten sowie der Stärkung des Zusammenhaltes sowohl in symmetrischen als auch asymmetrischen Arbeitsbeziehungen deutlich (Romero & Cruthirds, 2006; Romero & Pescosolido, 2008; Westwood & Johnston, 2013). Statt Hierarchiegefälle abzubauen, kann Humor jedoch auch dazu beitragen, Macht und Kontrolle über andere auszuüben sowie Ungleichheiten im arbeitsweltlichen System zu etablieren und zu legitimieren (Holmes, 2000; Westwood & Johnston, 2013). Der nützliche Coping-Effekt von Humor geht dann verloren, wenn Humor eingesetzt wird, um zu stigmatisieren, abzuwerten und um Mobbing zu betreiben (Teubner, 2024). Untersuchungen von Personal im Gesundheits- sowie Notfallwesen legen nahe, dass affiliativer sowie selbstaufwertender Humorstil mit niedrigeren psychopathologischen Symptomen sowie geringerer psychischer Belastung einhergehen, während maladaptives Humorverhalten die gegenteilige Wirkung erzielt (Hageman, 2014; Leñero-Cirujano et al., 2025).

Piñar-Rodríguez et al. (2024) analysierten das Humorerleben und -verhalten von 130 psychosozialen Fachkräften (überwiegend Pflegekräften) und stellten zwar keinen Zusammenhang zwischen dem Sinn für Humor und psychischem Wohlbefinden fest, allerdings zeigte sich eine positive Korrelation zwischen Humor und situativer Kontrolle. Psychosoziale Fachkräfte scheinen Humor im Speziellen sowohl als Copingstrategie angesichts beruflicher Widrigkeiten einzusetzen als

auch um die Beziehung zu Hilfeempfängern zu verbessern und teambezogene Machtstrukturen aufzuweichen (Goodwin et al., 2024). Auffallend ist, dass dem Humor insbesondere in stark krisengeprägten Berufsfeldern eine besondere Bedeutung als Ventil für aversive Emotionen sowie als Distanzierungsmittel von extrem belastenden Situationen zukommt (Rowe & Regehr, 2010). In ihrem Forschungsartikel mit dem treffenden Titel *If We Didn't Use Humor We'd Cry* halten Wanzer et al. (2005) ebenfalls den positiven Zusammenhang von Humor und höherer subjektiver Bewältigungskompetenz sowie stärkerer emotionaler Ausdrucksfähigkeit von Personal im Gesundheitswesen fest. Auch bei Berufsangehörigen des deutschsprachigen Gesundheitswesens zeigte sich Humor als eine den Gruppenzusammenhalt fördernde Copingstrategie (Wuttig, 2024) und unterstreicht gleichzeitig die Relevanz und Aktualität des Forschungsthemas.

2.3 Empowerment

„Selbstbefähigung, Selbstbemächtigung, Stärkung von Eigenmacht und Autonomie“ - in dieser wörtlichen Übersetzung aus dem Englischen sieht Herriger (2024, S. 13) den Kerngedanken des Empowerments, welches sich trotz zunehmender Popularität bislang einer trennscharfen Definition entzog. Empowerment vollzieht sich nicht passiv, sondern erfordert eine aktive Hinwendung zu einer ressourcen- und stärkenorientierten Sicht mit dem Ziel, dass Individuen sich ermächtigt fühlen, wirksam sowie selbstbestimmt zu positiver Veränderung in ihren individuellen Lebensumständen beizutragen (Herriger, 2024; Knuf, 2012) und dadurch ihre Lebensqualität zu steigern (Brodsky & Cattaneo, 2013). Verwurzelt in der Bürgerrechtsbewegung der USA ist der Begriff eng verknüpft mit dem Ziel, der strukturellen Ungleichverteilung von Macht entgegenzuwirken, jedoch findet Empowerment nicht nur auf politischer Ebene im Sinne einer „bürgerschaftlichen Einmischung“ (Herriger, 2024, S. 229) statt, sondern hat längst auch Eingang in die psychosoziale Forschung und Praxis gefunden (Auckenthaler et al., 2012; Herriger, 2024; Knuf, 2012).

Auch zahlreiche Organisationen haben erkannt, dass dem erfolgreichen Empowerment ihrer Mitarbeitenden eine Schlüsselrolle im Erfolg des Unternehmens zukommt (Schermuly, 2021; Spreitzer, 2008). Die Ursprünge des strukturellen

Empowerments lassen sich auf Kanters einflussreiche Studie *Men and Women of the Corporation* (Kanter, 1977 in Spreitzer, 2008) zurückführen, in welcher sie Machtverhältnisse und Karrieremöglichkeiten in Organisationen untersuchte und festhielt, dass der Zugang zu wichtigen institutionellen Schlüsselressourcen und spezifische organisationale Rahmenbedingungen unerlässlich für die Ermächtigung von Mitarbeitenden ist. Dieser Ansatz klammert allerdings die Komponente des subjektiv wahrgenommenen Empowerments aus, da die objektiven Voraussetzungen für strukturelles Empowerment demnach zwar gegeben sein können, Mitarbeitende sich dennoch nicht ermächtigt fühlen (Spreitzer, 2008). Spreitzer (2008) betont deshalb die Relevanz der Differenzierung von strukturellem und psychologischem Empowerment sowie den Einbezug des individuellen Erlebens.

2.3.1 Psychologisches Empowerment

Spreitzer (1995) definiert psychologisches Empowerment „as a motivational construct manifested in four cognitions: meaning, competence, self-determination, and impact“ (S. 1444). Die vier Dimensionen basieren auf unterschiedlichen theoretischen Grundlagen, welche gemäß Spreitzer (2008) wie folgt kategorisiert werden:

(1) *Bedeutung (Meaning)* beschreibt, inwiefern die berufliche Rolle mit den eigenen Überzeugungen, Werten und Verhaltensweisen übereinstimmt. (2) *Kompetenz (Competence)* steht in enger Verbindung zur Selbstwirksamkeit im Arbeitskontext und dem Vertrauen in die eigene Fähigkeit, Arbeitsaufträge erfolgreich auszuführen. (3) *Selbstbestimmung (Self-determination)* umfasst das Erleben von Autonomie und Gestaltungsfreiheit im Rahmen des Arbeitsverhaltens wie etwa Arbeitstempo und Vorgehensweisen. (4) *Wirkung (Impact)* bezieht sich auf das Ausmaß, in welchem man Einfluss auf strategische, operative und administrative Ergebnisse der beruflichen Tätigkeit nehmen kann.

Die genannten Dimensionen eignen sich gut, um motivationale Prozesse und kognitive Bewertungen im beruflichen Kontext abzubilden und stellen daher einen wichtigen theoretischen Rahmen für die vorliegende Arbeit dar. Es erscheint jedoch sinnvoll, dieses Verständnis um weitere Dimensionen zu ergänzen, die insbesondere in der psychosozialen Arbeitspraxis bedeutsam sind.

2.3.2 Empowerment-Dimensionen nach Himmer-Gurdan (2023)

Himmer-Gurdan (2023) entwickelte im Rahmen ihres innovativen Testverfahrens fünf Dimensionen, die eine geeignete Möglichkeit bieten, psychologisches Empowerment abzubilden und zugleich eine praxisnahe, emotionsbezogene und ressourcenorientierte Erweiterung des Konstruktes darstellen. Hierfür benennt sie:

(1) *Selbstvertrauen* gilt als positives Persönlichkeitsmerkmal, welches das Ausmaß beschreibt, in dem eine Person sich selbst als wichtig, kompetent, wertvoll und leistungsfähig erachtet (Coopersmith, 1967). Während hoch ausgeprägtes Selbstvertrauen mit einer positiven Bewertung der eigenen Person einhergeht, ist niedriges Selbstvertrauen mit Unsicherheit oder negativer Sicht auf das Selbst verknüpft (Zeigler-Hill, 2013). Selbstvertrauen fokussiert die eigenen Stärken sowie das Vertrauen in persönliche Fähigkeiten, herausfordernde Situationen bewältigen zu können (Himmer-Gurdan, 2023). Zudem belegen Studien den positiven Zusammenhang zwischen Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit (Afari et al., 2012; Al Khatib, 2012; Solanki, 2022). Selbstwirksamkeit umfasst den Glauben an die eigene Effektivität und Handlungsfähigkeit und hat erheblichen Einfluss auf das Denken, Fühlen und Handeln einer Person (Bandura, 1992, 1997). Demnach tendieren Personen mit Selbstzweifeln eher dazu, Misserfolge sowie Leistungsdefizite zu antizipieren, wohingegen eine optimistische Selbstwirksamkeitserwartung befähigend wirkt und die Überwindung von Hindernissen erleichtert (Schwarzer et al., 1999). Selbstvertrauen wird mit psychischer Gesundheit sowie allgemeinem Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht und kann Einfluss auf die Berufswahl nehmen (Awan & Sitwat, 2014; Barbalat et al., 2022; Jeong Hwa, 2021; Ozyesil, 2012). Mitgefühl mit anderen sowie die Ausübung einer sinnstiftenden und helfenden Tätigkeit können das Selbstvertrauen stärken (Awan & Sitwat, 2014).

(2) *Optimismus* repräsentiert den grundlegenden Glauben daran, dass sich Dinge zu den eigenen Gunsten entwickeln und einem eher Gutes anstatt Schlechtem widerfährt (Scheier & Carver, 1985). Optimistische Personen neigen zu einer positiven Erwartungshaltung, die nicht auf bestimmte Situationen oder

Verhaltensbereiche beschränkt ist, sondern eine allgemein positive Sichtweise auf das Leben umfasst (Scheier & Carver, 1985). Daraus resultierend wirkt sich Optimismus positiv auf das Handeln von Menschen aus und darauf, wozu sie unter widrigen Umständen imstande sind (Scheier & Carver, 1992). Demnach setzen Personen, die erwünschte Ergebnisse als realistisch und erreichbar ansehen, ihre Bemühungen trotz ungünstiger Bedingungen fort, anstatt aufzugeben. Eine optimistische Erwartungshaltung kann zudem mit positivem Affekt, geringerer Stressbelastung, effektiverem Coping, gesteigertem psychischen Wohlbefinden und besserer Anpassungsfähigkeit einhergehen (Laranjeira & Querido, 2022; Scheier & Carver, 1992).

(3) *Affektive Resilienz* wird definiert als emotionale Belastbarkeit, welche die Fähigkeit eines Menschen umfasst, trotz widriger oder sich verändernder Umstände emotionale Gelassenheit zu bewahren (Himmer-Gurdan, 2023). Zudem beinhaltet sie das Vermögen, auch unter aversiven Bedingungen zu einem positiven Gefühlzustand und innerem emotionalen Gleichgewicht zurückzufinden (Herrman et al., 2011; Kuiper, 2012). Resiliente Personen sind in der Lage, sich wirksam und konstruktiv mit belastenden Faktoren wie Stress oder traumatischen Inhalten auseinanderzusetzen, wobei deren Anpassungs- und Erholungsfähigkeit durch persönliche und externe Ressourcen gefördert werden kann (Kuiper, 2012). Resilienz kann somit als psychische Widerstandskraft charakterisiert werden, die weder eine ausschließlich angeborene Fähigkeit darstellt noch exklusiv auf äußere Einflüsse zurückzuführen ist, sondern vielmehr Wechselwirkungen zwischen individuellen Eigenschaften und Umweltbedingungen vereint (Götze, 2013; Thun-Hohenstein et al., 2020). Als veränderbares Konstrukt kann Resilienz ein Leben lang auf- bzw. ausgebaut werden (Götze, 2013). Auch erfolgreich bewältigte Krisen eröffnen Entwicklungspotential, die der Stärkung der Widerstandsfähigkeit zukünftiger Herausforderungen dienen (Chehata et al., 2023). In der Erhaltung psychischer Gesundheit sowie Förderung von Lebensqualität und Wohlbefinden kommt der Resilienz eine essentielle, adaptive Bedeutung zu (Brodsky & Cattaneo, 2013; Götze, 2013). Dementsprechend zeigte sich, dass resiliente Mitarbeitende selbst unter belastenden Arbeitsbedingungen wirksamer vor Burnout, Stress und Depression geschützt sind (Shatté et al., 2017).

(4) *Problemlösekompetenz* schließt gemäß Himmer-Gurdan (2023) eigenverantwortliches Handeln, Flexibilität im Umgang mit verschiedenen Herausforderungen sowie Zielgerichtetheit ein. Für erfolgreiches Problemlösen sind verschiedene kognitive Prozesse nötig, um ein erwünschtes Ergebnis zu erreichen, für das (noch) keine bewährte Lösungsstrategie existiert (Öllinger, 2024). Spezifischer ausgedrückt, besteht Problemlösen in der Bemühung, von einem gegebenen Anfangszustand zum erwünschten Zielzustand zu gelangen, wobei Hindernisse den sogenannten Lösungsweg erschweren (Bischof, 1985 zitiert nach Öllinger, 2024). Dabei werden verschiedene Teilziele definiert wie etwa das Wahrnehmen des Problems, das Verständnis der Aufgabenstellung, sowie die Entwicklung eines Planes, wodurch sich Problemlösefähigkeit im Allgemeinen als zielfokussierte Abfolge von Denkvorgängen einordnen lässt (Frensch & Funke, 2014). Demnach haben Vorwissen und Expertise erheblichen Einfluss auf die Problemlösekompetenz, welche zudem eine essentielle Fertigkeit im persönlichen sowie alltäglichen Leben darstellt (Öllinger, 2024). In der Literatur werden einfache und komplexe Probleme unterschieden, wobei sich letztere in Zeitdruck, emotionaler Belastung sowie der Einbettung in einen größeren Handlungskontext manifestieren (Dörner, 1999 zitiert nach Öllinger, 2024). Daraus kann abgeleitet werden, dass psychosoziale Fachkräfte in ihrem beruflichen Alltag häufig mit komplexen Problemlagen konfrontiert sind. Problemlösekompetenz steht außerdem in positivem Zusammenhang mit Selbstwirksamkeit und beide Konstrukte sind starke Prädiktoren für psychische Gesundheit (Parto & Besharat, 2011).

(5) *Kognitive Stärke* kann als geistige Kraft verstanden werden, die dazu befähigt, sich in verschiedene Perspektiven hineinzuversetzen, gedanklich flexibel zu sein und alternative Gedankengänge zulassen zu können (Himmer-Gurdan, 2023). Zudem manifestiert sie sich im Bestreben nach individueller Weiterentwicklung sowie der Freude am intensiven Nachdenken und der Fähigkeit zur Selbstkontrolle (Himmer-Gurdan, 2023). Weiters trägt kognitive Stärke zur allgemeinen Resilienz bei, indem sie auch unter belastenden Bedingungen Selbstregulation und die Zuversicht vermittelt, handlungsfähig sowie selbstwirksam agieren zu können (Himmer-Gurdan, 2023). Theoretisch verankert ist dieses Konstrukt in der kognitiven Psychologie, die unter anderem mentale Prozesse der

Wahrnehmung, der Aufmerksamkeit, des Gedächtnisses, des (Be-)Urteilens und der Informationsverarbeitung ergründet (Bröder & Hilbig, 2024; Wentura & Frings, 2013). Ein konkretes Element der kognitiven Stärke zeigt sich in der Fähigkeit zur kognitiven Umstrukturierung, deren Ziel es ist, dysfunktionale Denkmuster sowie automatische negative Gedanken zu identifizieren und anschließend zu korrigieren (Losekam & Konrad, 2024). Derartige geistige Flexibilität, Reflektiertheit und mentale Stabilität können insbesondere in krisenbehafteten Berufsfeldern entscheidenden Vorteil bringen.

Die fünf Dimensionen des Empowerments nach Himmer-Gurdan (2023) bündeln wesentliche erstrebenswerte Fähigkeiten, die psychosoziale Fachkräfte ermächtigen, auch unter belastenden Arbeitsumständen gesund und effizient ihrer Tätigkeit nachzugehen. Dabei wird die Relevanz des psychologischen Empowerments für psychosoziale Fachkräfte in mehrerlei Hinsicht deutlich. Einerseits, da es ein wichtiges Handlungskonzept für die tägliche Praxis darstellt, um Rezipient*innen zur Selbstbefähigung zu ermutigen und folglich die Qualität der geleisteten Arbeit sicherzustellen – andererseits um selbst Stärkung zu erfahren, denn: „It is nearly impossible for unempowered people to empower others“ (Quinn & Spreitzer, 1997, S. 40).

2.3.3 Psychologisches Empowerment und Humor

Sowohl Humor als auch psychologisches Empowerment können der Positiven Psychologie zugeordnet werden, welche das Ziel verfolgt, „dass Menschen ihre Stärken erkennen und einsetzen, positive Gefühle erleben und zu einer positiven Gesellschaft beitragen“ (Blickhan & Eid, 2018, S. 19). Weitestgehender Konsens besteht in der Anerkennung des positiven Zusammenhangs zwischen adaptiven Humorstilen und persönlichem Wohlbefinden sowie psychischer Gesundheit (Martin et al., 2003). Analog dazu kann auch psychologischem Empowerment eine positive Verbindung mit psychischer Gesundheit und Lebensqualität nachgesagt werden (Brodsky & Cattaneo, 2013; Schermuly, 2021). Als zwei der Charakteristika der Positiven Psychologie ist es demnach naheliegend, Zusammenhänge zwischen Humor und Empowerment zu vermuten. Humor als ein wirksames Mittel für gesteigertes Empowerment wird schon länger insbesondere im

Arbeitskontext diskutiert (Ali et al., 2021; Miller, 1996). Der Einsatz von Humor durch Führungskräfte kann sich förderlich auf das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden auswirken (Zheng et al., 2022), wobei zu beachten ist, dass die Art des Humors von tragender Bedeutung ist. Während sich adaptive Humorstile von Führungskräften positiv auf das psychologische Empowerment ihrer Mitarbeitenden auswirken können, rufen maladaptive Humorstile häufig gegenteilige Effekte hervor (Gkorezis et al., 2011). Inwiefern der individuelle Humorstil in Zusammenhang mit dem eigenen psychologischen Empowerment steht, war bisher jedoch kaum Gegenstand der Forschung, wodurch sich eine spannende Forschungslücke eröffnet.

Da es aufgrund der begrenzten Studienlage schwer möglich ist, tragfähige und konkrete Hypothesen für das gesamte Empowerment-Konstrukt abzuleiten, wird für die vorliegende Arbeit ein differenzierter Ansatz gewählt. Optimismus, Selbstvertrauen und affektive Resilienz werden als drei der fünf Dimensionen des psychologischen Empowerments betrachtet, die sich gemäß Himmer-Gurdan (2023) gut eignen, um jenes vielschichtige Konstrukt abzubilden. Folglich liegt es nahe, dass potentielle Zusammenhänge zwischen Humor und Optimismus, Selbstvertrauen sowie affektiver Resilienz auch eine Korrelation zwischen Humor und Gesamt-Empowerment implizieren.

Humorstil und Optimismus

Insbesondere im asiatischen Raum wurde umfangreiche Forschung zu Humor und Optimismus betrieben. Santhosh & Appu (2015) berichten, dass der Sinn für Humor indischer Studierender in positivem Zusammenhang mit Optimismus stand. Explizit selbstaufwertender Humor korrelierte positiv mit Optimismus wie die Befragungen chinesischer Studierender ergab (Cheung & Yue, 2013; Yue et al., 2010). Auch in der Untersuchung thailändischer Studierender ließ sich feststellen, dass selbstaufwertendes Humorverhalten und Optimismus positiv zueinander in Beziehung standen ($r = .29, p < .01$) (Seo, 2023). Diese Ergebnisse decken sich mit einer Befragung der spanischen Allgemeinbevölkerung, die ebenfalls positive Zusammenhänge zwischen selbstaufwertendem Humor und Optimismus offenbarte ($r = .33, p < .001$) (Čekrljia et al., 2025). Auch Martin et al.

(2003) heben selbstaufwertenden Humor als wesentlichen Faktor für das Beibehalten einer humorvollen Perspektive auf das Leben sowie dessen positive Korrelation mit Optimismus hervor.

Humorstil und Selbstvertrauen

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Humorstil und Selbstvertrauen sticht im besonderen Maße selbstaufwertender Humor hervor. Dieser umfasst unter anderem die Tendenz, Humor auch in Abwesenheit anderer Personen zu äußern und zeigt sich beispielsweise durch die intrapsychische Fähigkeit, sich selbst zu erheitern (Martin et al., 2003). Selbstvertrauen und selbstaufwertender Humor stehen in enger Verbindung zueinander (Martin et al., 2003; Schermer et al., 2021). Diverse Studien berichten von positiven Zusammenhängen zwischen selbstaufwertendem Humor und Selbstvertrauen bei Studierenden in Hong-Kong (Yue et al., 2014) und der Türkei ($r = .33; p < .01$) (Ozyesil, 2012) sowie der österreichischen (Stieger et al., 2011) und deutschen Allgemeinbevölkerung ($r = .37, p < .001$) (Leist & Müller, 2013). Auch eine jüngst publizierte Studie stellte eine positive Korrelation zwischen selbstaufwertendem Humor und Selbstvertrauen bei Studierenden in Taiwan fest ($r = .35, p < .001$) (C-W. Liao et al, 2025), wodurch die berichteten Ergebnisse untermauert werden.

Humorstil und affektive Resilienz

Obwohl nur wenige Humorforscher diesen explizit als Schutzfaktor für Resilienz benennen (Neenan, 2017), erkennen zahlreiche Untersuchungen Humor als effektive Coping-Strategie an, um belastende Situationen und herausfordernde Lebensereignisse konstruktiv zu bewältigen (Cherry et al., 2018; Erickson & Feldstein, 2007; Kuiper et al., 1993; Lefcourt & Martin, 1986). Eine in diesem Sinne verstandene Widerstandsfähigkeit gegenüber Stress entspricht auch der Definition von Resilienz, welche die emotionale Anpassungsfähigkeit in widrigen Situationen einschließt (Herrman et al., 2011; Himmer-Gurdan, 2023). Vor diesem Hintergrund kann der Sinn für Humor als essentieller Bestandteil der persönlichen Resilienz angesehen werden (Kuiper, 2012). Gemäß Cherry et al. (2018) kann der Einsatz von Humor als Bewältigungsstrategie sich förderlich auf die Resilienz von Menschen auswirken, welche mehrfach Katastrophen ausgesetzt

waren. Allerdings gilt auch hier zu beachten, dass der jeweilige Humorstil eine entscheidende Rolle spielt. Die vermehrte Nutzung selbstaufwertenden anstelle selbstabwertenden Humors steht mit höheren Resilienzwerten ($r = .39, p < .01$) sowie gesteigertem Wohlbefinden in Verbindung (McCullars et al., 2021). Cheung & Yue (2012) fokussierten sich in ihrer Studie auf affiliativen und selbstaufwertenden Humor, wobei beide Stile positiv mit der Anpassungsfähigkeit und Resilienz von chinesischen Austauschstudierenden in Hong-Kong verknüpft zu sein schienen. Bestätigt wurden diese Ergebnisse auch von Kennison (2022), die berichtet, dass selbstaufwertender Humorstil positiv ($r = .30, p < .01$) sowie selbstabwertender Humor negativ ($r = -.18, p < .01$) mit der Resilienz US-amerikanischer Jugendlicher assoziiert waren. Zudem ließen sich auch bei Studierenden in Taiwan Hinweise auf eine positive Korrelation zwischen selbstaufwertendem Humor und Resilienz finden ($r = .35, p < .001$) (C.-W. Liao et al., 2025).

Stellt man die Vielzahl der empirisch belegten positiven Zusammenhänge von Humor und den jeweiligen Empowermentfaktoren der anhaltenden psychischen Belastung psychosozialer Fachkräfte gegenüber, wird die Relevanz dahingehender Forschung deutlich. Soweit der Autorin der vorliegenden Arbeit bekannt ist, wurde im deutschsprachigen Raum die Untersuchung potentieller Zusammenhänge des Humorstils und des psychologischen Empowerments psychosozialer Fachkräfte bislang vernachlässigt. Angesichts der in der Einleitung beschriebenen Problematik könnte allerdings insbesondere diese Berufsgruppe von eingehender Forschung profitieren, was den Bedarf tiefergehender diesbezüglicher Untersuchungen unterstreicht.

2.4 Berufliche Lebensqualität

Arbeit ist weit mehr als bloße finanzielle Absicherung, sondern erfüllt auch wichtige soziale und psychologische Bedürfnisse (Schermuly, 2021). Sie stiftet Sinn, gibt dem Alltag Struktur und vermittelt Identität sowie gesellschaftliche Anerkennung (Schermuly, 2021). Wie eingangs erwähnte Studien zeigen, ist Berufstätigkeit jedoch nicht zwangsläufig mit erhöhtem Wohlbefinden verbunden. Besonders deutlich wird dieses Spannungsfeld im psychosozialen Arbeitsalltag, der einerseits durch sinnstiftende Tätigkeiten, zeitgleich jedoch auch von hoher

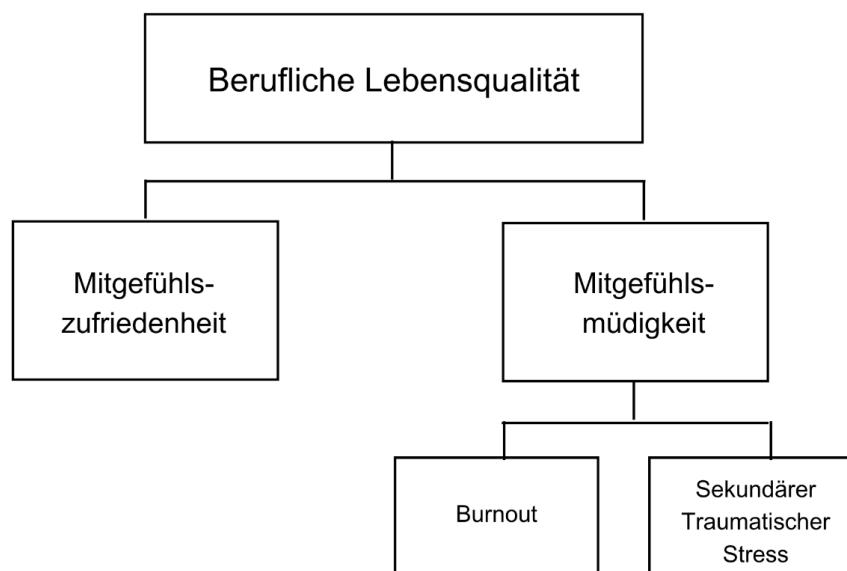
psychischer Belastung, Burnout-Tendenzen sowie krankheitsbedingten Ausfällen geprägt ist (DAK, 2024; Schenkel et al., 2024). Gerät die berufliche Lebensqualität aus dem Gleichgewicht, hat dies nicht nur Konsequenzen für die Mitarbeiter selbst, sondern kann sich zudem in Qualitätseinbußen der Versorgungsleistungen niederschlagen (Van Laar et al., 2007). Um psychosoziale Fachkräfte zu stärken und hochqualitative Versorgung nachhaltig zu gewährleisten, ist die Betrachtung ihrer beruflichen Lebensqualität daher besonders bedeutsam (Bloomquist et al., 2016). Aus der Vielzahl verfügbarer Theorien, die sich mit der Qualität des Arbeitslebens befassen, wurde das Modell der beruflichen Lebensqualität nach Stamm (2010) gewählt, da in dessen Fokus die Herausforderungen helfender Berufsgruppen stehen, wodurch es eine geeignete theoretische Grundlage für die vorliegende Arbeit bietet.

Die berufliche Lebensqualität - synonym auch professionelle Lebensqualität - ist wesentlicher Bestandteil des Wohlbefindens von Arbeitskräften in helfenden Berufen und wird definiert als „the quality one feels in relation to their work as a helper“ (Stamm, 2010, S. 8). Demnach wird die arbeitsbezogene Lebensqualität jener Berufsgruppen betrachtet, die häufig emotional belastende Arbeitsinhalte, Krisensituationen und intensive Beziehungsarbeit beinhalten, wodurch sich der Arbeitsalltag vieler psychosozialer Fachkräfte treffend widerspiegeln lässt (Röh & Schreieder, 2022). Die Tätigkeit in einem helfenden Berufsfeld zeichnet sich unter anderem durch die Erfahrung und Fähigkeit aus, anderen helfen zu können, woraus sich positive Gefühle wie Zufriedenheit und Freude ergeben können (Stamm, 2010). Zugleich bietet der Beruf als „Helper*in“ auch unbestreitbares Potential für negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der ausübenden Arbeitskräfte (Figley, 1995b; Schenkel et al., 2024; Stamm, 2010). Sowohl positive als auch negative Einflussfaktoren prägen in einem dynamischen Zusammenspiel auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene das Wohlbefinden und die Wirksamkeit von Fachkräften (Larsen & Stamm, 2007). Aus dieser reziproken Interaktion ergibt sich das übergeordnete, multidimensionale Konstrukt der beruflichen Lebensqualität (Stamm, 2010). Stamm (2010) differenziert in diesem Kontext Mitgefühlszufriedenheit und Mitgefühlsmüdigkeit, wobei erstere die bereichernden, letztere die belastenden Aspekte des beruflichen Erlebens vereint.

Während Mitgefühlszufriedenheit ein in sich geschlossenes Subkonstrukt darstellt, wird die Mitgefühlsmüdigkeit in die zwei Elemente Burnout und sekundärer traumatischer Stress unterteilt (Stamm, 2010) (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3

Modell der beruflichen Lebensqualität nach Stamm (2010) (eigene Darstellung angelehnt an Stamm, 2010)



2.4.1 Mitgefühlszufriedenheit

In ihrem Bestreben, die professionelle Lebensqualität operationalisierbar zu machen, stellte sich Stamm (2002) die Frage, was Helfer*innen dazu antreibt angesichts potentiell belastender Auswirkungen der Berufstätigkeit, ihr mitfühlendes Handeln dennoch aufrechtzuerhalten und dies häufig mit hohem Engagement. Sie fand die Antwort in der Mitgefühlszufriedenheit, die als kraftvolle Ressource eine besondere Anziehungskraft entfaltet und als wirksamer Gegenpol zum belastenden Arbeitsalltag fungiert (Stamm, 2002). Das Empfinden von Mitgefühl ist in helfenden Berufen unabdingbar, wenngleich nicht alleinig ausreichende

Voraussetzung professioneller Hilfeleistungen (Figley & Figley, 2017). Es umfasst sowohl tiefe Empathie als auch Anteilnahme gegenüber jenen, die Not leiden und ist mit einem grundlegenden Bedürfnis verbunden, dieses Leid zu lindern (Figley & Figley, 2017; Stamm, 2002). Die Motivation anderen zu helfen, ist jedoch nicht allein auf altruistische Beweggründe, sondern insbesondere auf die Mitgefühlszufriedenheit zurückzuführen (Stamm, 2002). Diese stellt sich ein, wenn Freude, Zufriedenheit und Erfüllung aus der ausgeübten Tätigkeit gewonnen werden, die zugleich einen wichtigen Beitrag zum Allgemeinwohl leistet (Stamm 2002, 2010). Bedeutsame Schlüsselkomponenten von Mitgefühlszufriedenheit liegen in der kraftvollen Erfahrung emotionalen Engagements und mitfühlender Hilfe sowie in der Überzeugung, durch die helfende Tätigkeit Teil wirksamer benötigter Veränderung zu sein (Larsen & Stamm, 2007).

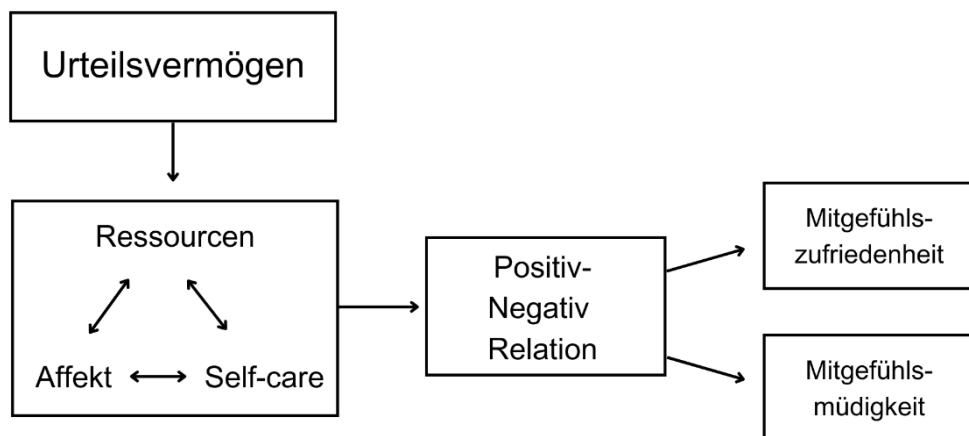
Entstehung von Mitgefühlszufriedenheit und -müdigkeit

Anhand des Modells von Radey & Figley (2007) wird die Entstehung der Mitgefühlsmüdigkeit und -zufriedenheit erläutert. Eine initiale Schlüsselrolle nimmt hierbei die Fähigkeit zur differenzierten Wahrnehmung belastender Situationen im Arbeitskontext sowie deren angemessene Beurteilung ein. Fachkräfte, die nicht adäquat und professionell auf das Leid anderer reagieren, riskieren durch eine Über- oder Unterreaktion emotionale Erschöpfung, Gleichgültigkeit und in Folge dessen Mitgefühlsmüdigkeit. Entscheidend im Entstehungsprozess sind zudem die wechselseitige Beeinflussung individueller Ressourcen, des Affekts sowie der Selbstfürsorge von professionellen Helfer*innen. Ausreichende Ressourcen, affektive Stabilität und Selbstfürsorge wiederum wirken sich günstig auf die Positiv-Negativ Relation der Helfer*innen aus, wodurch eine wichtige Grundlage für Mitgefühlszufriedenheit gelegt wird. Die Positiv-Negativ Ratio beschreibt das wahrgenommene Verhältnis zwischen positiven und negativen emotionalen Erfahrungen im Berufsalltag, wobei für die günstige Entwicklung der Widerstandsfähigkeit eines Menschen idealerweise auf mindestens drei positive Erlebnisse nur ein negatives kommt (Fredrickson & Losada, 2005). Die vermehrte und bewusste Wahrnehmung des Positiven sowie der eigenen Selbstwirksamkeit kann sich demnach zuträglich auf das Empfinden von Mitgefühlszufriedenheit

auswirken (Radey & Figley, 2007). Abbildung 4 veranschaulicht das Entstehungsmodell nach Radey & Figley (2007).

Abbildung 4

Entstehungsmodell der Mitgefühlszufriedenheit/-müdigkeit (eigene Darstellung angelehnt an Radey & Figley, 2007)



Das beschriebene Modell ist insofern für die vorliegende Arbeit von großer Relevanz, da es aufzeigt, dass die Ausbildung von Mitgefühlszufriedenheit nicht bloßer Zufall ist, sondern gezielt „maximiert“ werden kann, indem Ressourcen, positiver Affekt, Selbstfürsorge und positive Wahrnehmung gestärkt werden. In diesem Zusammenhang nennen Radey & Figley (2007) beispielhaft die Förderung von Optimismus und Resilienz, welche zudem wesentliche Elemente des psychologischen Empowerments sind (Himmer-Gurdan, 2023). Vor dem Hintergrund des beschriebenen Modells kann auch Humor als wichtige Ressource verstanden werden, da dieser eine Distanzierung zu aversiven Situationen sowie die Aktivierung positiver Emotionen ermöglichen kann (Kuiper, 2012; Kuiper et al., 1993; Martin et al., 2003). Mitgefühlszufriedenheit kann sich zudem als nützlicher Schutzfaktor gegen Mitgefühlsmüdigkeit erweisen und die negativen Folgen

einer helfenden Tätigkeit abmildern (Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Stamm, 2002; Turgoose & Maddox, 2017).

2.4.2 Mitgefühlsmüdigkeit

„There is a cost to caring“ - mit diesen Worten beschreibt Figley (1995b, S. 1) die Nebenwirkungen, die seiner Meinung nach unabdingbar mit der Ausübung helfender Berufe verknüpft sind, deren zentrales Ziel, die Linderung des Leidens anderer ist. Dabei kommt es häufig zum emotionalen Mittragen und Mitempfinden dieses fremden Leides durch die helfende Person (Figley, 1995a, 1995b; Stamm, 2010). Obwohl Empathie und Mitgefühl wichtige Qualitäten in helfenden Tätigkeiten darstellen, kann der Arbeitsalltag psychosozialer Fachkräfte, der durch anhaltende Konfrontation mit Leid, Trauma und Krisen anderer geprägt ist, zu Mitgefühlsmüdigkeit führen (Figley, 1995a; Figley & Figley, 2017; Turgoose & Maddox, 2017). Diese kann insbesondere dann entstehen, wenn die Arbeitsrahmenbedingungen unpassend sind oder die individuellen Ressourcen und Coping-Strategien nicht ausreichen, um die anspruchsvollen Berufsanforderungen zu bewältigen (Radey & Figley, 2007). Diese spezielle Form der emotionalen und physischen Erschöpfung wurde daher auch als *Caregiver Burnout* bezeichnet und tritt verbreitet in helfenden Berufen auf (Figley, 1995a; Turgoose & Maddox, 2017). Mitgefühlsmüdigkeit ist für Betroffene zutiefst belastend. Es kann die Fähigkeit, Mitgefühl und Empathie für andere zu empfinden, erheblich einschränken, Burnout begünstigen, die Qualität der Hilfeleistung beeinträchtigen sowie eine Vielzahl weiterer physischer, psychischer und arbeitsbezogener Symptome nach sich ziehen (Değirmenci Tarakçı, 2023; Noor et al., 2025; Turgoose & Maddox, 2017). In der Konzeptualisierung nach Stamm (2010) stellt die Mitgefühlsmüdigkeit ein übergeordnetes Konstrukt dar, das sowohl Burnout als auch sekundären traumatischen Stress umfasst. Diese beiden Dimensionen beschreiben unterschiedliche Facetten der emotionalen Belastung, die aus einer helfenden Tätigkeit entstehen können und werden im Folgenden näher beleuchtet.

Burnout

„One comes to an end“ - in diesem Zitat aus Graham Greenes Roman *A Burnt Out Case* (Greene, 2004, S.35) bringt der Hauptprotagonist seine tiefe Erschöpfung, mangelndes Sinnerleben sowie den Verlust seiner beruflichen Identität zum Ausdruck. Sinnbildlich spiegeln diese Worte die Erfahrung zahlreicher Angehöriger helfender Berufsgruppen treffend wider, da diese im besonderen Maße intensiven, fordernden Tätigkeiten nachgehen und tiefe emotionale Erschöpfung folglich nicht ungewöhnlich ist (Maslach et al., 2001). Zwar tritt Burnout nicht als exklusives Phänomen helfender Berufsgruppen auf, dennoch ist festzuhalten, dass diese vergleichsweise stark gefährdet sind, ein solches zu entwickeln (Demerouti et al., 2001; Kramuschke et al., 2024; Schenkel et al., 2024) und in diesem Zusammenhang Erschöpfung, Frustration, Ärger oder Depression zu erleiden (Stamm, 2010). Burnout wird nicht als psychische Störung, sondern als Syndrom definiert, welches als Reaktion auf chronischen, arbeitsbedingten Stress auftreten kann und gemäß Maslach et al. (2001) sowie World Health Organization (2024) die drei folgenden Dimensionen umfasst:

- (1) Überwältigende Erschöpfung begleitet von einem Gefühl des Ausgebranntsseins und Energieverlusts, (2) Zynismus bzw. Depersonalisation – häufig gekennzeichnet durch zunehmende emotionale Distanzierung von der Arbeit und oft verknüpft mit einer abwertenden oder gleichgültigen Haltung ggü. Klient*innen, (3) Reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit und ein Gefühl der Ineffizienz, häufig verbunden mit mangelnder Copingfähigkeit

Im Gegensatz zu sekundärem traumatischen Stress entwickelt sich ein Burnout meist schleichend als Folge arbeitsbezogener und struktureller Belastungen wie etwa einem wenig unterstützenden Arbeitsumfeld (Akinsulure-Smith et al., 2018; Stamm, 2010). Theorien zur Ätiologie eines Burnouts gibt es viele. Exemplarisch soll an dieser Stelle das Job-Demands-Resources-Modell (JD-R Modell) (Demerouti et al., 2001) skizziert werden, welches sich besonders für die vorliegende Arbeit eignet, da es eine differenzierte Sichtweise auf den Berufsalltag psychosozialer Fachkräfte ermöglicht, indem es individuelle Ressourcen und strukturelle Arbeitsbedingungen gleichermaßen betrachtet. Demerouti et al. (2001) gehen im

Rahmen ihres Modelles davon aus, dass jede berufliche Tätigkeit sowohl durch Arbeitsanforderungen (job demands) als auch Arbeitsressourcen (job resources) geprägt ist, welche sich auf unterschiedliche Weise auf Motivation und Burnout von Arbeitnehmer*innen auswirken. Job demands werden definiert als “aspects of the job that require sustained physical or mental effort and are therefore associated with certain physiological and psychological costs” (Demerouti et al., 2001, S. 501). Dem entgegen stehen die Arbeitsressourcen, welche alle Aspekte umfassen, die helfen, berufliche Anforderungen zu bewältigen, persönliches Wachstum zu fördern sowie Motivation aufrechtzuerhalten (Demerouti et al., 2001; Schaufeli, 2017). Sind die Arbeitsanforderungen dauerhaft zu hoch und können nicht durch entsprechende Ressourcen ausgeglichen werden, kommt es zu einer zunehmenden Erschöpfung der Energie des Mitarbeitenden und daraus resultierend zum Burnout (Demerouti, 2024). Die Folgen eines Burnouts sind für Betroffene zahlreich und können erhebliche negative Konsequenzen sowohl physischer, psychischer als auch beruflicher Natur umfassen (Maddock, 2024; Salvagioni et al., 2017; Schaufeli, 2017).

Sekundärer traumatischer Stress

„In unserem psychosozialen und psychotherapeutischen Arbeitsfeld geht es auch um Infektion im weitesten Sinn. Traumata übertragen sich wie eine Infektionskrankheit auf die HelferIn, wenn diese sich nicht ausreichend schützen kann“ (Sachsse, 2004 zitiert nach Schulten, 2020, S.171). Traumatische Inhalte können demnach auch indirekt durch empathisches Zuhören und durch das Wissen um das traumatische Erlebnis einer anderen Person erfahren werden und sekundären traumatischen Stress (STS) auslösen (Schulten, 2020; Stamm, 2010). Diesem Risiko sehen sich auch psychosoziale Fachkräfte ausgesetzt, die im Rahmen ihrer Arbeit häufig mit traumatischen oder extrem belastenden Inhalten anderer konfrontiert sind (Figley, 1995b; Yılmaz & Tathan Bekaroğlu, 2025). STS stellt keine eigenständige Diagnose dar, kann in seiner Symptomatik allerdings stark einer Posttraumatischen Belastungsstörung ähneln (Diehm et al., 2019; Figley, 1995b). Typischerweise äußert er sich demnach im ungewollten Wiedererleben belastender Inhalte (Intrusionen), Angst- und Vermeidungsverhalten, erhöhtem Erregungsniveau, Schlafstörungen, negativer emotionaler und kognitiver

Veränderungen sowie beruflicher und sozialer Beeinträchtigungen (Figley, 1995b; Schulten, 2020; Stamm, 2010). Stamm (2010) hebt in ihrem Verständnis von STS insbesondere das vorherrschende Symptom der Angst als Unterscheidungsmerkmal zum Burnout hervor. Im Gegensatz zu Burnout tritt STS in der Regel plötzlich und auf ein bestimmtes Ereignis bezogen auf (Figley, 1995b; Stamm, 2010). Über die konkreten Gründe, weshalb er sich ausbildet, herrscht noch kein Konsens, wobei eine Überlappung gewisser Verarbeitungsebenen im Gehirn diskutiert wird, die zu visuellen Intrusionen führt, ungeachtet dessen, ob die belastenden Bilder tatsächlich selbst beobachtet oder aufgrund detailreicher Erzählungen durch visuelle Vorstellungskraft entstanden sind (Schulten, 2020). Insbesondere ausgeprägtes Mitgefühl sowie unbewusste Identifizierung mit betroffenen Klient*innen können STS begünstigen (Schulten, 2020). Als protektive Faktoren werden hingegen Humor, individuelle Coping-Strategien und soziale Unterstützung diskutiert (Diehm et al., 2019; Manning-Jones et al., 2016).

Bezogen auf das Gesamtkonstrukt der beruflichen Lebensqualität ist festzuhalten, dass die Dimensionen Mitgefühlszufriedenheit, Burnout und STS keine dichotomen Kategorien darstellen, sondern verschiedene Ausprägungskombinationen gleichzeitig existieren können (Stamm, 2010). So ist demnach nicht auszuschließen, dass eine Person hohe Mitgefühlszufriedenheit und zudem STS empfindet, wobei der wünschenswerte Idealzustand beruflicher Lebensqualität in hoher Mitgefühlszufriedenheit verbunden mit niedrigen Burnout und STS-Werten besteht (Stamm, 2010). Psychosoziale Fachkräfte bewegen sich im anhaltenden Spannungsfeld zwischen emotionaler Zuwendung, intensiver, empathischer Beziehungsarbeit, aber zugleich auch adäquater professioneller Abgrenzung. Aus dieser beruflichen Herausforderung ergibt sich die Notwendigkeit der empirischen Auseinandersetzung mit der beruflichen Lebensqualität dieser Berufsgruppe, um Möglichkeiten für das Beibehalten einer gesunden Balance aufzudecken.

2.4.3 Berufliche Lebensqualität und psychologisches Empowerment

Psychologisches Empowerment im Arbeitskontext ist schon seit längerem Gegenstand der Forschung. Seibert et al. (2011) kamen in ihrer Metaanalyse zu

dem Schluss, dass psychologisches Empowerment in einem positiven Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit sowie Commitment steht und mit reduzierter Stressbelastungen der Arbeitenden einhergehen kann. Diese Ergebnisse decken sich auch mit Aussagen von Schermuly (2021), wonach psychologisches Empowerment mit gesteigerter Arbeitszufriedenheit und höherer Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden verknüpft ist. Auch das Vertrauen in eigene Fähigkeiten sowie die Förderung psychischer Gesundheit von Arbeitnehmer*innen korrelierten positiv mit ausgeprägtem psychologischem Empowerment (Schermuly, 2021). Von Interesse für die vorliegende Arbeit sind insbesondere Personen, die durch ihre helfende und fürsorgliche berufliche Tätigkeit ein vergleichsweise höheres Risiko haben, Burnout und sekundären traumatischen Stress und folglich niedrige professionelle Lebensqualität zu erfahren. Die Relevanz der beschriebenen Problematik spiegelt sich in der Aktualität und Zahl der dazu durchgeföhrten Studien wider.

Untersuchungen von psychosozialen Fachkräften in China lassen den Schluss zu, dass jene Befragten, die höheres psychologisches Empowerment wahrnahmen, geringeres Risiko für Burnout verzeichneten (Sun et al., 2023). Die Befragung von Pflegekräften in der Türkei (Çavuş & Demir, 2010), in den USA (O'Brien, 2010) und in Malaysia (Permarupan et al., 2019) sowie die Meta-Analyse von Şenol Çelik et al. (2024) legten ebenfalls nahe, dass Burnout und psychologisches Empowerment negativ miteinander korrelieren.

Im Rahmen einer Studie zu Hebammen und Pflegekräften in Jordanien zeigte sich eine starke, positive Korrelation zwischen psychologischem Empowerment und arbeitsbezogener Lebensqualität ($r = .59, p < .01$) (Al-Obiedat et al., 2024). Diese Ergebnisse werden gestützt durch Untersuchungen türkischer Pflegekräfte, deren psychologische Empowerment-Werte ebenfalls stark positiv mit der Mitgefühlszufriedenheit ($r = .69, p < .01$) sowie negativ mit Burnout ($r = -.12, p < .01$) zusammenhingen (Ertem et al., 2021). Eine weitere Studie bei türkischen Pflegekräften berichtete ebenfalls von derartigen Zusammenhängen (Günüşen et al., 2021). Auch die Exploration iranischer Pflegekräfte während der Covid-Pandemie lieferte Hinweise darauf, dass höhere Mitgefühlszufriedenheit mit

psychologischem Empowerment in Verbindung steht ($r = .55$, $p = .001$) (Jafarian et al., 2023).

Die Befundlage der bisher durchgeführten Studien zeigt einheitlich: Psychologisches Empowerment und Mitgefühlszufriedenheit scheinen positiv zusammenzuhängen. Soweit der Verfasserin der vorliegenden Arbeit bekannt ist, fand jedoch trotz persistierender, eingangs beschriebener Problemlage diese Forschungsfrage im deutschsprachigen psychosozialen Arbeitsfeld bisher kaum Beachtung. Dadurch ergibt sich eine Forschungslücke, die in der vorliegenden empirischen Untersuchung adressiert wird.

2.4.4 Berufliche Lebensqualität und Humorstil

Angesichts der hohen Anforderungen in psychosozialen Berufsfeldern stellt sich zunehmend die Frage nach potentiellen Zusammenhängen zwischen Humor und beruflicher Lebensqualität und wie daraus resultierend Schlüsse für mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz gezogen werden können.

Mitgefühlszufriedenheit und Humorstil

Timofeiov-Tudose & Măirean (2023) untersuchten medizinisches Personal in Rumänien hinsichtlich ihres Humorstils und professioneller Lebensqualität und fanden positive Zusammenhänge zwischen affiliativem ($r = .27$, $p < .001$) sowie selbstaufwertendem Humor ($r = .27$, $p < .001$) und der Mitgefühlszufriedenheit. Von dieser Studie abgesehen, fand Mitgefühlszufriedenheit im Vergleich zur Mitgefühlsmüdigkeit in der Forschung bisher weniger Beachtung, was sich in einer dementsprechend spärlichen Studienlage widerspiegelt. Zur eingehenden Recherche wurden aus diesem Grund auch anverwandte Konstrukte zur Mitgefühlszufriedenheit herangezogen. Insbesondere in helfenden Berufen kann Mitgefühlszufriedenheit als wesentlicher Aspekt der wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit angesehen werden (Stamm, 2010). Mesmer-Magnus et al. (2012) schlossen aus ihrer Meta-Analyse, dass positiver Humor am Arbeitsplatz mit erhöhter Arbeitszufriedenheit sowie gesteigerter Gesundheit einherging. Diese Hinweise deckten sich auch mit weiteren Untersuchungen, derer zufolge positive Zusammenhänge zwischen adaptiven Humorformen sowie Arbeitszufriedenheit

bestanden (Kim, 2014; Robert, 2023). Außerdem kann berufliche Erfüllung als essentielles Kriterium der Mitgefühlszufriedenheit angesehen werden (Stamm, 2010), wobei erstere gemäß einer Untersuchung im medizinischen Arbeitskontext positiv mit selbstaufwertendem Humor zusammenhing (Wang et al., 2022).

Burnout und Humorstil

Dass positiver arbeitsbezogener Humor mit niedrigen Burnout-Werten einhergehen kann, ist aufgrund diverser diesbezüglich übereinstimmender Studienergebnisse anzunehmen (Deblinger et al., 2024; Malinowski, 2013; Mesmer-Magnus et al., 2012; Paran et al., 2022; Timofeiov-Tudose & Măirean, 2023; Wang et al., 2022). Einen negativen Zusammenhang zwischen Humor und Burnout sowie Posttraumatischer Belastungsstörung unter Einsatzkräften der Feuerwehr wiesen auch Sliter et al. (2014) nach, wobei die spezifische Humorform hierbei nicht erhoben wurde. Polnische Pflegefachkräfte mit einem ausgeprägten Sinn für Humor verzeichneten geringere Erschöpfung sowie niedrigere Burnout-Werte (Ogińska-Bulik & Michalska, 2021), während aggressives sowie selbstabwertendes Humorverhalten mit einer Vielzahl psychopathologischer Symptome bei spanischen medizinischen Fachkräften verknüpft war (Leñero-Cirujano et al., 2025).

Mit Fokus auf die unterschiedlichen Humorstile und Burnout-Dimensionen untersuchte Malinowski (2013) 133 praktizierende Psychotherapeut*innen in den USA und hielt fest, dass emotionale Erschöpfung sowohl positiv mit aggressivem ($r = .23, p < .01$) als auch mit selbstabwertendem Humorstil ($r = .32, p < .01$) korrelierte. Ebenso verhielt es sich in Bezug auf die Burnout Dimension Depersonalisation, die positive Zusammenhänge mit aggressivem ($r = .22, p < .05$) sowie selbstabwertenden ($r = .30, p < .01$) Humorverhalten aufwies. Eine ähnliche Studie führte Townley (2015) durch und stellte in ihrer Exploration der Humor- und Burnout- Dimensionen von 94 psychosozialen Fachkräften in den USA fest, dass eine höhere Frequenz aggressiver sowie selbstabwertender Humorverhaltensweisen mit gesteigertem Depersonalisationserleben einherging. Die Nutzung des affiliativen Humorstils korrelierte hingegen negativ mit emotionaler Erschöpfung. Auch bei Mitarbeitenden des chinesischen Gesundheitswesens konnte ein positiver Zusammenhang zwischen den maladaptiven Humorstilen und emotionaler

Erschöpfung sowie Depersonalisation aufgedeckt werden, während selbstaufwertender Humor negativ mit beiden genannten Burnout-Dimensionen korrelierte (Fang et al., 2024). Ein positiver Zusammenhang zwischen maladaptivem Humorverhalten und Burnout bei medizinischem Fachpersonal konnte auch in den USA (Wang et al., 2022) sowie in Rumänien (Timofeiov-Tudose & Măirean, 2023) nachgewiesen werden. Eine aktuelle Untersuchung palästinensischer psychosozialer Fachkräfte berichtete ebenfalls, dass Humor mit höherer Ausprägung von Depersonalisation einherging (Ahmead et al., 2025), allerdings wurde Humor in dieser Studie als Gesamtkonstrukt anstatt multidimensional erhoben, was die Einordnung der beobachteten Befunde erschwert und die Relevanz der Differenzierung verschiedener Humorstile unterstreicht.

Insgesamt zeigt sich die Studienlage dahingehend konsistent, dass maladaptive Humorformen mit höheren Burnout-Werten einherzugehen scheinen, wobei die Stärke des Effektes variiert. Betrachtet man die Fülle der Forschung, die zu Humor und Burnout durchgeführt wurden, wird die Bedeutsamkeit und bleibende Aktualität des Themas deutlich. Sichtbar wird auch, dass trotz zunehmender psychischer Belastung Berufstätiger im Gesundheits- und Sozialwesen keine der Autorin bekannte, diesbezügliche Studien zu psychosozialen Fachkräften im deutschsprachigen Raum durchgeführt wurden, wodurch sich eine Forschungslücke eröffnet.

Sekundärer traumatischer Stress und Humorstil

Humor kann gemäß mehrerer Untersuchungen mit reduziertem Stress sowie geringerer Angst bei Arbeitnehmenden einhergehen (Chelly et al., 2022; Mesmer-Magnus et al., 2012). Im Speziellen STS korrelierte stark negativ mit dem Sinn für Humor von polnischen Pflegefachkräften ($r = -.50, p < .001$) (Ogińska-Bulik & Michalska, 2021). Dies bestätigte auch Deblinger et al. (2024), wonach der Einsatz von Humor mit verminderten STS-Symptomen bei psychosozialen Fachkräften in Verbindung zu stehen scheint. Eine besondere Rolle kommt laut Timofeiov-Tudose & Măirean (2023) hierbei dem selbstabwertenden Humor zu, der einen positiven Zusammenhang mit STS aufwies ($r = .15, p < .05$), wohingegen der selbstaufwertende Ausdruck von Humor negativ mit STS korrelierte ($r = -.17, p <$

.05). Zu einem anderen Ergebnis kam Greenspoon Barrett (2016), die zwar übereinstimmend berichtete, dass Angehörige psychosozialer Berufsfelder mit ausgeprägtem selbstabwertenden Humorstil eine höhere STS-Ausprägung verzeichneten, jedoch auch selbstaufwertender Humor positiv mit STS korrelierte.

Dass je nach Humorform unterschiedliche Effekte erzielt werden können, belegt auch eine Untersuchung von 508 Fachkräften im Bereich der Traumaarbeit in den USA (Craun & Bourke, 2014): Während negative Zusammenhänge zwischen unbeschwertem Humor (*lighthearted humor*) und STS Werten berichtet wurden, schien Galgenhumor (*gallows humor*) mit höherer STS Ausprägung in Verbindung zu stehen. Eine Studie zu Fachkräften in der Flüchtlingsarbeit lässt darauf schließen, dass der Einsatz von Humor mit höheren STS-Werten verknüpft ist (Akinsulure-Smith et al., 2018), wobei auch an dieser Stelle angemerkt werden muss, dass Humor hierbei als eindimensionales Konstrukt erhoben wurde, wodurch eine differenzierte Interpretation nicht möglich ist. Ansonsten zeigt sich ein überwiegend konsistentes Befundbild hinsichtlich der Annahme, dass maladaptive Humorformen in positivem Zusammenhang mit STS zu stehen scheinen.

Im deutschen Sprachraum wurde, soweit der Autorin bekannt ist, noch keine Studie zu diesbezüglichen, potentiellen Zusammenhängen bei psychosozialen Fachkräften durchgeführt. Um diese Lücke zu schließen, wurde eine entsprechende Untersuchung in der vorliegenden Arbeit durchgeführt.

3 Zielsetzung und Fragestellung

Bereits durchgeführte Studien geben Grund zur Annahme, dass Humorstil, psychologisches Empowerment und berufliche Lebensqualität in Verbindung zueinanderstehen können. Entsprechende Zusammenhänge konnten für psychosoziale Fachkräfte im deutschsprachigen Raum bis dato jedoch nicht belegt werden. Insbesondere aufgrund der Kulturspezifität von Humor (Jiang et al., 2019; Martin & Ford, 2018) können bisherige Befunde aus anderen Ländern nicht uningeschränkt auf Deutschland und Österreich übertragen werden. Zudem kommen mit dem Fragebogen für Empowerment und Resilienz (STARC-5) (Himmer-Gurdan, 2023) sowie dem short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ) (Scheel et al., 2016) in der vorliegenden Arbeit moderne und zielgruppenspezifische Messinstrumente zum Einsatz, die eine methodische Neuerung darstellen und eine zuverlässigere sowie passgenauere Datenerhebung ermöglichen als es in früheren Untersuchungen zum Teil der Fall war.

Um die daraus resultierende Forschungslücke zu schließen und Perspektiven für eine gesundheitsförderliche Gestaltung psychosozialer Arbeitsfelder zu eröffnen, verfolgt die vorliegende Arbeit das Ziel, mögliche Zusammenhänge zwischen Humorstil, psychologischem Empowerment und beruflicher Lebensqualität psychosozialer Fachkräfte im deutschsprachigen Raum zu untersuchen.

Zu diesem Zweck werden folgende Forschungsfragen formuliert:

- 1. Besteht ein Zusammenhang zwischen Humorstil und psychologischem Empowerment bei psychosozialen Fachkräften?**
- 2. Besteht ein Zusammenhang zwischen psychologischem Empowerment und beruflicher Lebensqualität bei psychosozialen Fachkräften?**
- 3. Besteht ein Zusammenhang zwischen Humorstil und beruflicher Lebensqualität bei psychosozialen Fachkräften?**

Die Beantwortung dieser Fragen kann Grundlage für gezielte Interventionen zur Stärkung psychosozialer Fachkräfte schaffen sowie Anreiz für weiterführende diesbezügliche Forschung darstellen.

4 Hypothesen

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden 5 Hypothesen aufgestellt, die nachfolgend präsentiert werden.

Humorstil und psychologisches Empowerment

Aufgrund der defizitären Forschungslage zu Humorstilen und psychologischem Empowerment als Gesamtkonstrukt, wurde Empowerment facettenspezifisch untersucht. Da insbesondere der selbstaufwertende Humorstil in Verbindung zu Optimismus, Selbstvertrauen und affektiver Resilienz zu stehen scheint (siehe Kap. 2.3.3), wurde folgende Hypothese formuliert:

H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und den psychologischen Empowermentfaktoren Optimismus, Selbstvertrauen und affektiver Resilienz bei psychosozialen Fachkräften.

- ***H1.1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und dem Optimismus bei psychosozialen Fachkräften.***
- ***H1.2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und dem Selbstvertrauen bei psychosozialen Fachkräften.***
- ***H1.3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und der affektiven Resilienz bei psychosozialen Fachkräften.***

Psychologisches Empowerment und berufliche Lebensqualität

Angesichts der Studien, die Hinweise auf Korrelationen zwischen dem psychologischen Empowerment und der Mitgefühlszufriedenheit als wesentlichem Element der beruflichen Lebensqualität liefern (siehe Kap. 2.4.3), wurde folgende Hypothese abgeleitet:

H2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem psychologischen Empowerment und der Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.

Humorstil und berufliche Lebensqualität

Auf Basis der empirischen Forschungsergebnisse, die Grund zur Annahme geben, dass adaptive Humorstile mit höherer Mitgefühlszufriedenheit einhergehen (siehe Kap. 2.4.4), wurde folgende Hypothese aufgestellt:

H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den adaptiven Humorstilen und der Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.

- ***H3.1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem **selbstaufwertenden Humorstil** und der Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.***
- ***H3.2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem **affiliativen Humorstil** und der Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.***

Ausgehend von bisherigen Forschungsbefunden, die über potentielle Zusammenhänge zwischen maladaptiven Humorstilen und Burnout sowie sekundärem traumatischen Stress berichten (siehe Kap. 2.4.4), wurden folgende Hypothesen formuliert:

H4: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem aggressivem Humorstil und den Burnout-Werten bei psychosozialen Fachkräften.

H5: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstabwertenden Humorstil und den sekundären traumatischen Stress-Werten bei psychosozialen Fachkräften.

5 Methodik

Das folgende Kapitel bietet einen Überblick über das methodische Vorgehen der vorliegenden Studie. Hierzu werden das Studiendesign, die Stichprobe sowie deren Akquise, die Erhebungsinstrumente und der Prozess der durchgeführten Datenanalyse näher beleuchtet.

5.1 Studiendesign

Um die Zusammenhänge zwischen Humorstil, psychologischem Empowerment und beruflicher Lebensqualität zu untersuchen, wurde ein quantitatives, querschnittliches sowie nicht experimentelles Studiendesign gewählt (Raithel, 2008; Ritschl et al., 2023). Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum vom 18.02.2025 bis 18.03.2025 mittels standardisierter Online-Befragung auf der Plattform SoSciSurvey. Um die Befragung hinsichtlich technischer Fehler und Verständnisprobleme zu überprüfen, wurde vorab ein Pretest durchgeführt. Der Link zur Umfrage wurde mit einem dazugehörigen digitalen Flyer (siehe Anhang A) an diverse Sozialpsychiatrische Dienste sowie psychosoziale Einrichtungen in Österreich und Deutschland verschickt. Zudem wurde er über persönliche Kontakte im Sinne eines Schneeballverfahrens vervielfältigt (Ritschl & Stamm, 2023) und auf der Website der Diploma Hochschule sowie auf passenden Social Media Plattformen veröffentlicht. Das Aufrufen des Links führte die Interessent*innen zur Startseite des Fragebogens, auf welcher überblicksartig die Absicht der Studie sowie die angestrebte Zielgruppe erläutert wurde. Zudem wurde über datenschutzrechtliche Aspekte, Freiwilligkeit und Bedingungen der Teilnahme informiert. Nach der erforderlichen Einwilligung in die Teilnahmebedingungen wurden auf den folgenden Seiten des Fragebogens die ausgewählten psychometrischen Konstrukte mittels dementsprechender Erhebungsinstrumente erfasst. Die vollständige Beantwortung dieser Skalen war für die Fortsetzung der Befragung notwendig, wohingegen die abschließende Angabe soziodemographischer Daten optional erfolgte. Insgesamt belief sich die Ausfüllzeit auf 10-15 Minuten. Über die im Fragebogen angegebenen Kontaktadressen konnte die Studienleiterin bei anfallenden Fragen oder weiterführendem Interesse kontaktiert werden.

5.2 Stichprobe

Teilnehmende der Studie waren psychosoziale Fachkräfte über 18 Jahre, die unabhängig von ihrer genauen Berufsbezeichnung gezielt eingeladen wurden, an der Online-Befragung teilzunehmen. Minderjährigkeit und keine Berufstätigkeit im psychosozialen Bereich waren Ausschlusskriterien. Demnach handelt es sich um eine nicht-probabilistische Gelegenheitsstichprobe (Ritschl & Stamm, 2023). Insgesamt füllten 176 Personen den psychometrischen Erhebungsteil des Fragebogens vollständig aus, wodurch sich für die inferenzstatistischen Analysen der vorliegenden Studie eine Stichprobengröße von $N = 176$ ergab. Vereinzelt wurde durch die Teilnehmenden auf die Beantwortung soziodemographischer Daten verzichtet, was in der Berichterstattung der deskriptiven Analyse dement sprechend berücksichtigt wurde. Zur Ermittlung der erforderlichen Stichprobengröße wurde eine a-priori Poweranalyse mit G*Power (Version 3.1.9.7) durchgeführt, um eine ausreichende Teststärke gewährleisten zu können. Diese ergab unter Annahme eines mittleren Effekts (0.3) eine Mindestteilnehmer*innenzahl von 115 (siehe Anhang B), die erreicht wurde. Die angestrebte mittlere Effekt stärke orientierte sich an bereits durchgeführten Studien mit ähnlichen Fragestellungen.

5.3 Messinstrumente

Zur Erhebung der benötigten Daten für die vorliegende Studie wurden drei standardisierte Fragebögen kombiniert und soziodemographische Daten erfragt. Im Folgenden wird näher auf die verwendeten Skalen sowie ihre psychometrischen Eigenschaften eingegangen. Der vollständige Fragebogen kann dem Anhang C entnommen werden.

5.3.1 Short and work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ)

Zur Operationalisierung des Konstruktes Humorstil wurde die deutsche Version des short and work-related Humor Styles Questionnaires (swHSQ) (Scheel et al., 2016 angelehnt an Martin et al., 2003) verwendet, welches 12 Items mit fünfstufiger Likert Skala umfasst und der Erfassung des individuellen Humorstils im Arbeitskontext dient. Es werden vier Subskalen unterschieden:

- (1) affilativer Humorstil (3 Items, z.B.: „Ich bringe Personen in meinem beruflichen Umfeld gerne zum Lachen.“)
- (2) selbstaufwertender Humorstil (3 Items, z.B.: „Wenn ich mich bei der Arbeit unglücklich fühle, bemühe ich mich, an etwas Lustiges zu denken, um mich aufzuheitern.“)
- (3) selbstabwertender Humorstil (3 Items, z.B.: „Andere über mich lachen zu lassen, ist meine Art, Personen in meinem beruflichen Umfeld bei Laune zu halten.“)
- (4) aggressiver Humorstil (3 Items, z.B.: „Wenn jemand bei der Arbeit einen Fehler macht, ziehe ich sie oder ihn oft damit auf.“)

Die Beantwortung der einzelnen Items erfolgt auf einer fünfstufigen Likert Skala, bei der die Teilnehmenden selbst einschätzen, inwiefern die Aussagen auf sie zutreffen (von 1 = „gar nicht“ bis 5 = „völlig“). Je höher die erreichte Punktezahl auf einer Subskala ausfällt, desto ausgeprägter ist der jeweilige Humorstil, wobei eine Mindestsumme von 3 und eine Maximalsumme von 15 pro Subskala erreicht werden kann. Die Zusammenfassung der Subskalen zu einer Gesamtskala ist ausdrücklich nicht angedacht, da dies der gezielten Untersuchung der unterschiedlichen Humordimensionen und ihrer psychologischen Funktionen entgegensteht. Der Fragebogen wurde an 392 Steuerberater*innen der österreichischen und deutschen Bevölkerung normiert, wobei sich folgende Referenzwerte ergaben: affilativer Humorstil ($M = 3.13$, $SD = 0.85$), selbstaufwertender Humorstil ($M = 2.78$, $SD = 0.80$), selbstabwertender Humorstil ($M = 1.93$, $SD = 0.74$) und aggressiver Humorstil ($M = 1.50$, $SD = 0.52$). Die internen Konsistenzen der Subskalen liegen bei $\alpha = .82$ (affilativ), $\alpha = .71$ (selbstaufwertend) $\alpha = .72$ (selbstabwertend) und $\alpha = .62$ (aggressiv). Bis auf die Subskala aggressiver Humor sind die Reliabilitäten akzeptabel. Außerdem wurden die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität überprüft und bestätigt. Durch standardisierte Angaben zur Handhabung und Durchführung der Befragung mittels swHSQ ist Objektivität gegeben.

5.3.2 Fragebogen für Empowerment und Resilienz (STARC-5)

Zur Messung des psychologischen Empowerments wurde der Fragebogen für Empowerment und Resilienz (STARC-5) nach Himmer-Gurdan (2023) herangezogen. Als modernes Messinstrument ermöglicht der STARC-5 die klare

Identifikation relevanter Faktoren für Empowerment und Resilienz sowie daraus resultierend die Einschätzung der individuellen diesbezüglichen Ausprägungen. Der Fragebogen enthält 43 Items, welche auf einer fünfstufigen Likert Skala durch subjektive Einschätzung beantwortet werden und die Antwortmöglichkeiten von 1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“ umfasst. Der Fragebogen gliedert sich in die folgenden fünf Subskalen:

- (1) Selbstvertrauen (7 Items, z.B.: „Ich glaube an mich.“)
- (2) Optimismus (8 Items, z.B.: „Ich blicke positiv in die Zukunft.“)
- (3) Affektive Resilienz (7 Items, z.B.: „Ich bin emotional sehr belastbar.“)
- (4) Problemlösekompetenz (11 Items, z.B.: „Ich verliere mein Ziel nicht aus den Augen.“)
- (5) Kognitive Stärke (10 Items, z.B.: „Ich denke gerne intensiv nach.“)

Der Mean-Score der jeweiligen Subskala repräsentiert den Ausprägungsgrad des Konstruktes, wobei eine höhere Punktzahl auf eine stärkere Ausprägung hinweist. Um eine sinnvolle Einordnung individueller Punktewerte zu ermöglichen, stellt Himmer-Gurdan (2023) Referenzwerte zur Verfügung, welche von „sehr unterdurchschnittlich“ bis „sehr überdurchschnittlich“ reichen. Die mittleren Ausprägungsbereiche von Selbstvertrauen, Optimismus und Problemlösekompetenz liegen dabei jeweils zwischen 3.2 - 4.0 sowie für Affektive Resilienz und Kognitive Stärke zwischen 3.0 - 3.8. Für den Empowerment-Gesamtindex wird eine mittlerer Referenzbereich von 3.1 - 3.9 angegeben. Die fünf genannten Subskalen wurden auf Basis ausführlicher Recherche der bestehenden Empowerment Theorie sowie durch dementsprechende Faktorenanalyse gewonnen. Die Überprüfung der Reliabilität erfolgte durch zwei Studien mit einer Gesamtstichprobengröße von N = 627. Cronbachs-Alpha-Werte der Subskalen liegen zwischen $\alpha = .84$ bis $\alpha = .86$ und verweisen somit auf eine hohe Reliabilität. Dem Testmanual können klare und standardisierte Instruktionen zur Durchführung sowie Auswertung und Interpretation der Testung, entnommen werden, wodurch bei Einhaltung der Anweisungen von hoher Objektivität ausgegangen werden kann. Sowohl die Konstrukt- als auch Kriteriumsvalidität wurde durch zahlreiche Studien belegt. Die Anwendung des Fragebogens eignet sich ab einem Alter von 15 Jahren zum Zweck der Persönlichkeits-, Individualdiagnostik sowie der Forschung in

vielfältigen psychologischen Kontexten. Die Darstellung der einzelnen Items kann in klassischer Variante oder Blockform erfolgen. Für den Fragebogen der vorliegenden Arbeit wurde letztere gewählt, da die Sortierung nach Konstrukten gemäß Himmer-Gurdan (2023) eine moderne und transparente Variante darstellt, die gleichermaßen Irritation und verfrühtes Abbrechen der Befragung durch die Teilnehmenden vorbeugt.

5.3.3 Professional Quality of Life Scale (ProQOL)

Um die berufliche Lebensqualität zu erfassen, wurde die deutsche Version der Professional Quality of Life Scale (ProQOL) (deutsche Übersetzung durch Gräßer, M., Hovermann, E. & Kebé nach Stamm, 2010) verwendet. Der Fragebogen wurde gezielt für Personen in helfenden Berufen wie etwa Angehörige der Gesundheitsberufe, Sozialarbeiter*innen und Polizist*innen konzipiert und wird häufig in der Forschung eingesetzt. Stamm (2010) weist ausdrücklich darauf hin, dass die ProQOL sich gut als Screeninginstrument eignet, jedoch kein Diagnostikwerkzeug darstellt. Anhand 30 Items mit fünfstufiger Antwortmöglichkeit (1 = „nie“ bis 5 = „sehr oft/immer“) werden in Selbstbeurteilung sowohl positive als auch negative Aspekte der aktuellen Arbeitssituation in den letzten vier Wochen erhoben. Daraus resultierend können Aussagen zur beruflichen Lebensqualität getroffen werden, welche sich in drei Subskalen unterteilen lässt:

- (1) Mitgefühlszufriedenheit (10 Items, z.B.: „Es macht mich zufrieden, anderen helfen zu können.“)
- (2) Burnout (10 Items, z.B.: „Ich fühle mich aufgrund meiner Arbeit als Helfer*in erschöpft.“)
- (3) Sekundärer traumatischer Stress (10 Items, z.B.: „Durch mein Helfen habe ich intrusive, beängstigende Gedanken.“)

Burnout sowie sekundärer traumatischer Stress stellen gemäß Stamm (2010) eigenständige, voneinander abgrenzbare Subkonstrukte der Mitgefühlsmüdigkeit dar, deren Zusammenführung zu einer Gesamtskala laut Manual nicht angedacht ist. Nach der Umcodierung der betreffenden Items werden innerhalb der Subskala die Punktwerte zu einem Gesamtwert addiert, wobei hohe Summenwerte jeweils auf eine stärkere Merkmalsausprägung des jeweiligen Subkonstrukttes

hinweisen. Auf jeder Subskala kann ein Minimalwert von 10 sowie ein Maximalwert von 50 erreicht werden kann. Um ausgehend von individuellen Werten einen sinnvollen Bezug zur Normierungsstichprobe herstellen zu können, gibt die Autorin (Stamm, 2010) folgende standardisierten Referenzwerte an: Werte zwischen 23 bis 41 entsprechen einem moderaten Grad an Mitgefühlszufriedenheit bzw. Burnout oder Sekundärem traumatischen Stress. Werte unter 23 sind als niedrig, über 41 als hoch ausgeprägt zu interpretieren. Eine hohe Konstruktvalidität der ProQOL erschließt sich aus über 200 veröffentlichten wissenschaftlichen Arbeiten, die diese belegen. Aufgrund der präzisen Anweisungen zur Anwendung und Auswertung der ProQOL kann eine hohe Objektivität angenommen werden. Auch die Reliabilität des Screeninginstrumentes kann für die Subskalen Mitgefühlszufriedenheit ($\alpha = .88$) und Sekundärer Traumatischer Stress ($\alpha = .81$) als hoch bzw. für Burnout ($\alpha = .75$) als akzeptabel eingestuft werden.

In Tabelle 1 ist eine zusammenfassende Übersicht der verwendeten Fragebögen dargestellt.

Tabelle 1

Zusammenfassende Übersicht der Messinstrumente

Skala	Subskalen	Items	α
swHSQ	Affiliativer Humorstil	3	.82
	Selbstaufwertender Humorstil	3	.71
	Aggressiver Humorstil	3	.72
	Selbstabwertender Humorstil	3	.62
STARC-5	Selbstvertrauen	7	.85
	Optimismus	8	.86
	Affektive Resilienz	7	.85
	Problemlösekompetenz	11	.85
	Kognitive Stärke	10	.84
ProQOL	Mitgefühlszufriedenheit	10	.88
	Burnout	10	.75
	Sekundärer traumatischer Stress	10	.81

5.4 Statistische Datenanalyse

Zunächst wurden die auf der Umfrageplattform SoSci Survey gesammelten Daten in das Programm IBM SPSS Statistics (Version 30) überführt, mit dessen Hilfe die statistische Datenanalyse durchgeführt wurde. Im nächsten Schritt erfolgte die Datenaufbereitung, welche das Überprüfen der Rohdaten auf unplausible Werte sowie das Löschen unvollständiger Datensätze beinhaltete. Nach dieser Bereinigung verblieben 176 Datensätze, die vollständige psychometrische Angaben enthielten.

Um methodisch sinnvolle Berechnungen durchführen zu können, wurden anschließend die Rohdaten aufbereitet, indem entsprechend der jeweiligen Testmanuale Summenscores bzw. Subskalen durch das Bilden von Mean-Scores der zusammengehörigen Items gebildet wurden. Invers codierte Items wurden vorab rekodiert. Aufgrund der gleichen Antwortskalierung (1 – 5) der verwendeten Messinstrumente wurde auf eine z-Standardisierung verzichtet. Da das Bilden einer Empowerment-Gesamtskala gemäß Testmanual nicht explizit vorgesehen ist, erfolgte dies erst nach Rücksprache mit der Entwicklerin (Himmer-Gurdan, 2023). Um sicherzustellen, dass die Zusammenfassung der fünf Subskalen für die weiteren Analysen statistisch vertretbar ist, wurde vorab die signifikant positive Korrelation der fünf Facetten des Empowerments in der erhobenen Stichprobe überprüft (siehe Tabelle D1 im Anhang D). Da diese bestätigt werden konnte und die anschließende Reliabilitätsanalyse der Gesamtskala zudem ein sehr gutes Ergebnis aufwies ($\alpha = .83$) (siehe Tabelle D2 im Anhang D), sind weitere Berechnungen empirisch gestützt.

Zur eingehenden Beschreibung der Stichprobe, erfolgte die deskriptive statistische Analyse der erhobenen Variablen. Entsprechend des jeweiligen Skalenniveaus wurden Häufigkeiten und Prozentwerte bestimmt sowie Lage- und Streuungsmaße ermittelt, die gemäß gängiger Praxis durch Mittelwert und Standardabweichung abgebildet wurden. Für die inferenzstatistische Hypothesentestungen wurde das Signifikanzniveau auf $\alpha = .05$ festgelegt. Da für die Hypothesentestung der H1 und H3 mehrere Einzelhypotesen zur Überprüfung einer Gesamthypothese berechnet wurden, stieg das Risiko einer Alphafehler-

Kummilierung (Bortz & Schuster, 2011). Um dieser entgegenzuwirken wurde die Bonferroni Korrektur angewandt und das Signifikanzniveau dementsprechend herabgesetzt (Bortz & Schuster, 2011). Zur Interpretation der errechneten Effektstärken wurden die Richtlinien nach Cohen (1988) herangezogen.

Voraussetzungstests der inferenzstatistischen Analysen

Die vermuteten Zusammenhänge der Hypothesen 1 - 5 wurden inferenzstatistisch mittels Bravais-Pearson Korrelation getestet. Vorab wurden die notwendigen Voraussetzungen überprüft. Das metrische Messniveau der Variablen kann als gegeben betrachtet werden, da die Skalenwerte auf Mittelwerten oder Summenscores mehrerer Likert-skalierten Items basieren (Bortz & Schuster, 2011). Die Ausreißeranalyse erfolgte durch z-standardisierung aller für die Hypothesentestungen relevanter Variablen. Dabei wurden insgesamt 8 Werte identifiziert, die geringfügig außerhalb der Spanne von -3,29 bis 3,29 lagen, wodurch sie als potentielle Ausreißer klassifizierten wurden (Tabachnick & Fidell, 2007). Aufgrund der geringen Anzahl und der nur moderaten Abweichung wurden diese jedoch nicht von weiterführenden Berechnungen ausgeschlossen. Anschließend wurde der Shapiro-Wilk-Test herangezogen, um die Normalverteilung der Daten zu überprüfen (siehe Tabellen E1 - E3 im Anhang E). Fiel der Shapiro-Wilk-Test signifikant aus, wurde zusätzlich die Schiefe und der Exzess der Kurtosis der jeweiligen Variable betrachtet, wobei alle Werte innerhalb der gängigen Grenze (Schiefe: ± 2 ; Kurtosis: ± 7) nach West et al. (1995) und Backhaus et al. (2011) lagen (siehe Tabellen E4 - E6 im Anhang E). Somit ist festzuhalten, dass von einer Normalverteilung der Daten auszugehen ist. Als abschließender Schritt der Voraussetzungstests wurden Streudiagramme erstellt, um die Linearität der Zusammenhänge zu überprüfen, welche durch visuelle Analyse betätigt werden konnte (siehe Abbildungen E7 - E14 im Anhang E). Die anschließende Hypothesentestung erfolgte einseitig, da explizit gerichtete Zusammenhänge vermutet wurden.

Voraussetzungstests der explorativen Analysen

Im Rahmen der explorativen Datenanalyse wurde mittels multipler linearer Regression der Einfluss der vier Humorstile und des Gesamt-Empowerments auf die Mitgefühlszufriedenheit berechnet, wobei vorab die notwendigen Voraussetzungen überprüft wurden. Aus der visuellen Analyse des Streudiagrammes der studentisierten Residuen gegen die unstandardisierten vorhergesagten Werte ließen sich sowohl die Linearität zwischen den beteiligten Variablen als auch die Homoskedastizität der Residuen bestätigen (siehe Abbildung F1 im Anhang F). Weder die Betrachtung der Hebelwerte noch die Auswertung der Cooks-Distanzen ergaben Hinweise auf multivariate Ausreißer (Cook & Weisberg, 1982; Huber, 1981). Die Durbin-Watson-Statistik mit einem Wert von 1.72 ließ darauf schließen, dass keine Autokorrelation in den Residuen vorlag (siehe Tabelle F2 im Anhang F). Die VIF-Werte der Prädiktoren lagen zwischen 1.14 und 1.30, wonach kein Indiz für problematische Multikollinearität zwischen den Prädiktoren bestand (siehe Tabelle F3 im Anhang F). Zudem konnte von einer Normalverteilung der Residuen ausgegangen werden, da sowohl die visuelle Beurteilung des P-P-Diagramms der standardisierten Residuen (siehe Abbildung F4 im Anhang F) als auch die Berechnung des Shapiro-Wilk-Tests darauf hinwiesen (siehe Tabelle F5 im Anhang F). Die Voraussetzungen zur Berechnung einer multiplen linearen Regression waren somit als erfüllt zu betrachten.

Zusätzlich wurde explorativ eine einfaktorielle multivariate Varianzanalyse (MANOVA) berechnet, um zu untersuchen, ob sich männliche und weibliche Personen in ihrem Humorstil unterscheiden. Vorab wurden die entsprechenden Voraussetzungen überprüft. Die Unabhängigkeit der Messungen, die metrische Skalierung der abhängigen Variablen (vier Humorstile) sowie nominale Skalierung der unabhängigen Variable (Geschlecht in zwei Ausprägungen) waren gegeben. Im Datensatz befanden sich drei univariate Ausreißer, die aufgrund ihrer geringen Anzahl und lediglich moderaten Abweichung dennoch in weitere Berechnungen miteinbezogen wurden (siehe Abbildung G1 im Anhang G). Die Voraussetzung der Normalverteilung wurde mittels Shapiro-Wilk-Test getrennt nach Geschlecht für alle vier abhängigen Variablen überprüft, wobei sich in der weiblichen Gruppe Abweichungen von der Normalverteilung zeigten (siehe Tabelle G2

im Anhang G). Die Analyse wurde jedoch ohne Gegenmaßnahmen fortgeführt, unter der Annahme, dass die MANOVA robust gegenüber der Verletzung der Normalverteilung ist (Finch, 2005). Die Korrelationen zwischen den abhängigen Variablen lagen unter $r = .90$, wodurch gemäß Verma (2015) keine kritische Multikollinearität vorlag (siehe Tabelle G3 im Anhang G). Gemessen durch die Mahalanobis-Distanz lagen alle Werte unter 18.47, wodurch keine multivariaten Ausreißer identifizierbar waren. In der visuellen Betrachtung der Streudiagramm-Matrix fanden sich deutliche Hinweise auf Linearität zwischen den Humorstilen innerhalb beider Geschlechtsgruppen (siehe Abbildungen G4-G5 im Anhang G). Die Homogenität der Fehlervarianzen zwischen den Geschlechtergruppen war gemäß Levene-Test für alle Humorstile gegeben (siehe Tabelle G6 im Anhang G) und auch die Homogenität der Kovarianzmatrizen war gemäß des Box-Tests erfüllt (siehe Tabelle G7 im Anhang G). Demnach waren die Voraussetzungen für die methodisch vertretbare Durchführung einer MANOVA als erfüllt zu betrachten.

6 Ergebnisse

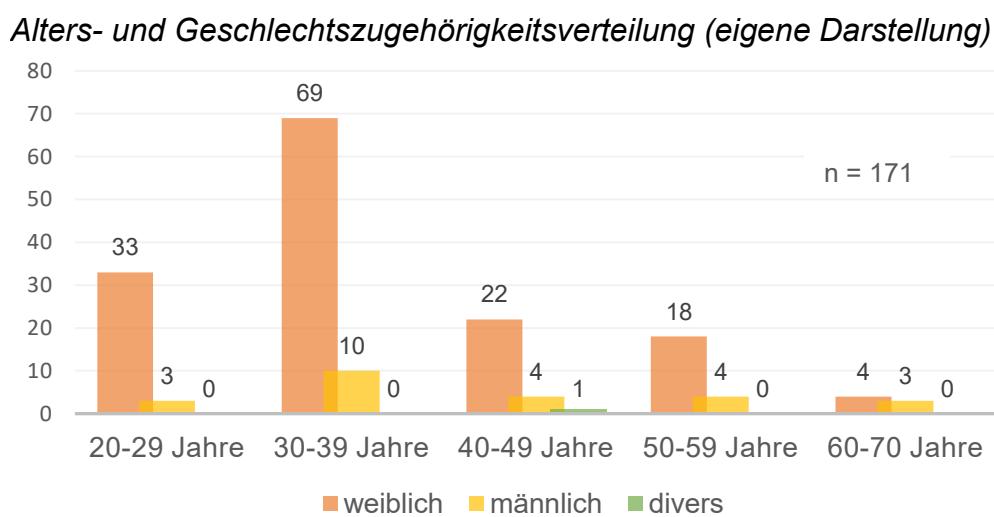
Im folgenden Abschnitt werden zunächst die deskriptiven und anschließend die inferenzstatistischen Ergebnisse der Datenanalyse berichtet. Ergänzt werden diese durch Abbildungen und Tabellen, die der Veranschaulichung sowie besseren Nachvollziehbarkeit dienen.

6.1 Deskriptive Ergebnisse

Geschlecht und Alter

Hinsichtlich der Geschlechtszugehörigkeit ergab sich in der vorliegenden Untersuchung eine ungleiche Verteilung. Mit 84.5% ($n = 147$) war der überwiegende Anteil der teilnehmenden psychosozialen Fachkräfte weiblich. Männer waren mit 13.6% ($n = 24$) deutlich unterrepräsentiert. Eine Person gab ihre Geschlechtszugehörigkeit als „divers“ an und vier weitere machten keine Angaben bezüglich dieser Nachfrage. Zum Zeitpunkt der Erhebung betrug das durchschnittliche Alter der Befragten $M = 37.52$ Jahre ($SD = 10.43$, $n = 172$) und nahm Werte in der Spanne von 20 bis 70 Jahren an. Vier Personen machten keine Angaben bezüglich ihres Alters. Abbildung 5 zeigt die Alters- und Geschlechtszugehörigkeitsverteilung der 171 Personen, die sowohl Alter als auch Geschlecht angegeben hatten.

Abbildung 5



Berufserfahrung

Die Berufserfahrung der Befragten wurde in Jahren und Monaten erfasst und zur anschließenden, methodisch sinnvollen Analyse in Dezimaljahre umgerechnet. Die befragten psychosozialen Fachkräfte wiesen eine durchschnittliche Berufserfahrung von $M = 9.76$ Jahren ($SD = 9.27$, $n = 169$) auf, wobei die Angaben zwischen 0.5 bis 43 Jahren variierten. 7 Personen enthielten sich ihrer Angabe zur beruflichen Erfahrung.

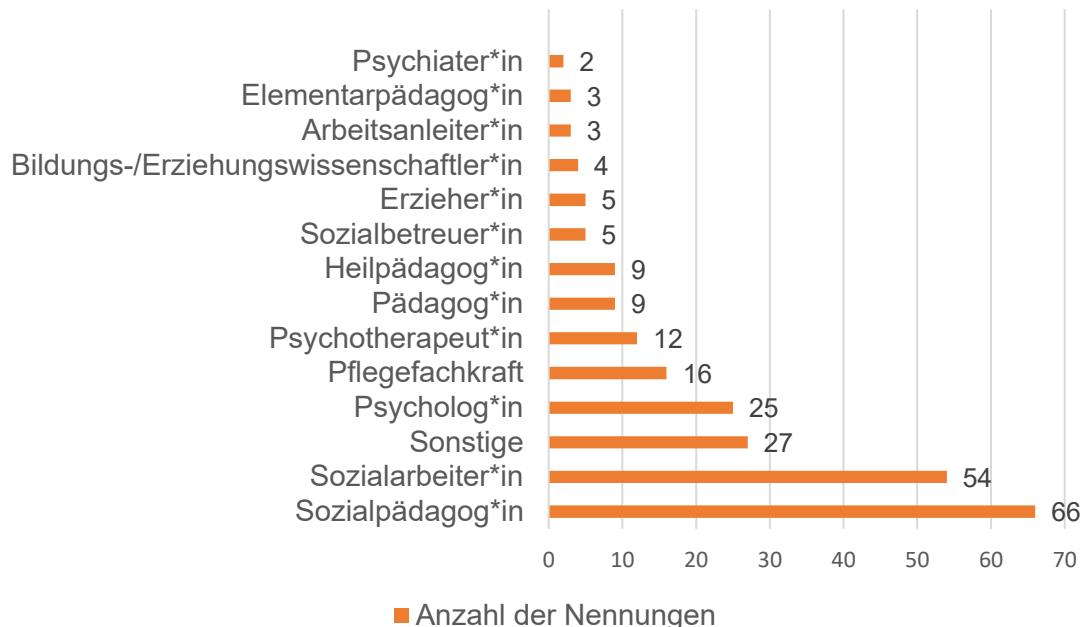
Berufsbezeichnung

Zur Erhebung der Berufsbezeichnung waren Mehrfachantworten für jene Teilnehmenden möglich, die mehr als einen Berufstitel führen. Da sich der psychosoziale Tätigkeitsbereich über ein sehr breites Spektrum erstreckt, konnten über ein offenes Textfeld zusätzliche Berufsbezeichnungen ergänzt werden, die in den vorgegebenen Auswahloptionen nicht enthalten waren. Diese wurden in inhaltlich passende Kategorien zusammengefasst. 119 Personen (67.6%) gaben an, einen Berufstitel zu führen, auf 42 Personen (23.9%) trafen zwei Berufsbezeichnungen zu. 12 (6.9%) Befragte identifizierten sich mit mehr als zwei Berufstiteln und drei (1.7%) Personen machten keine diesbezüglichen Angaben.

Am häufigsten mit 66 Nennungen wurde die Berufsbezeichnung „Sozialpädagog*in“ angegeben, dicht gefolgt von „Sozialarbeiter*in“ mit 54 Nennungen. Der Berufstitel „Psycholog*in“ wurde 25-mal und „Pflegefachkraft“ 16-mal angegeben. Am wenigsten Nennungen verzeichnete der Beruf „Psychiater*in“ mit zwei Nennungen. Die Anzahl der insgesamten Nennungen belief sich auf 240, wobei weitere Informationen in Abbildung 6 dargestellt sind.

Abbildung 6

Häufigkeitsverteilung der Berufsbezeichnungsnennungen (eigene Darstellung)



Wochenstunden

Mit 54% ($n = 95$) gab über die Hälfte der Befragten an, 30 bis 40 Wochenstunden zu arbeiten, gefolgt von 28.4% ($n = 50$), deren Arbeitszeit bei 20 bis 29 Stunden pro Woche lag. 7.4% ($n = 13$) der Teilnehmenden arbeiteten unter 20 sowie weitere 7.4% ($n = 13$) mehr als 40 Wochenstunden. Über ein offenes Eingabefeld gab eine Person (0.6%) an, derart unregelmäßige Dienstzeiten zu haben, dass keine distinkte Zuordnung zu einer der Kategorien erfolgen könne und vier weitere Teilnehmende (2.3%) verzichteten auf Angaben zu ihrer Arbeitszeit.

Land

Die Mehrheit der Befragten (65.3%, $n = 115$) berichtete, zum Zeitpunkt der Erhebung in Deutschland als psychosoziale Fachkraft tätig zu sein, während 30.1% ($n = 53$) Österreich als Beschäftigungsort nannten. Drei Personen gaben an, außerhalb des deutschsprachigen Raumes zu arbeiten (UK, USA, Russland) und zwei weitere Teilnehmende führten internationale Tätigkeit an. Da der

Fragebogen in deutscher Sprache verfasst worden war und jene fünf Personen diesen vollständig und plausibel beantwortet hatten, wurden die entsprechenden Datensätze nicht entfernt, sondern für weitere Analysen beibehalten. Drei Teilnehmende machten keine Angaben zum Beschäftigungsland.

Kinder

In der Analyse der Stichprobe zeigte sich, dass Personen ohne im eigenen Haushalt lebende Kinder mit 64.2% ($n = 113$) die Mehrheit bildeten. 16.5% der Befragten ($n = 29$) gaben an, mit einem Kind im Haushalt zu leben, dicht gefolgt von 14.8% ($n = 26$), die sich mit zwei Kindern den Haushalt teilten. Teilnehmende mit drei sowie jene mit vier oder mehr Kindern im Haushalt waren mit jeweils 1.1% ($n = 2$) in der Stichprobe vertreten. Vier Personen machten hierzu keine Angaben.

Bildung

Gefragt nach dem höchsten Bildungsabschluss, gab mit 72.7% ($n = 128$) der Großteil der Teilnehmenden an, über einen akademischen Abschluss zu verfügen. 12.5% ($n = 22$) nannten eine abgeschlossene Berufsausbildung und weitere 10.8% ($n = 19$) Abitur/Matura oder Fachhochschulreife als höchsten Bildungsstand. Eine Person (0.6%) verfügte über einen Schulabschluss und drei Personen (1.7%) gaben einen von der Auswahl im Fragebogen abweichend Abschluss an. Drei Teilnehmende (1.7%) gaben zu dieser Frage keine Auskunft.

Humorstil

Die Humorstile wurden anhand des swHSQ (Scheel et al., 2016) operationalisiert, der vier Subtypen unterscheidet. Als am stärksten in der Stichprobe ($N = 176$) ausgeprägt, zeigte sich der affiliative Humorstil mit einem durchschnittlichen Wert von $M = 3.89$ ($SD = 0.76$). Dieser liegt über dem angegebenen Referenzmittelwert von Scheel et al. (2016), was auf eine vergleichsweise überdurchschnittliche Ausprägung des affiliativen Humorstils unter den Teilnehmenden hinweist. Der aggressive Humorstil erwies sich mit einem Mittelwert von $M = 1.64$ ($SD = 0.64$) als am geringsten in der Stichprobe vertreten, jedoch knapp über dem diesbezüglichen Referenzmittelwert. Weitere Durchschnittswerte der Humorskala beliefen sich auf $M = 3.04$ ($SD = 0.80$) für den selbstaufwertenden

sowie auf $M = 2.32$ ($SD = 0.89$) bezüglich des selbstabwertenden Humorstils. Für die Skala selbstaufwertender Humor wurden sowohl der absolute Minimal- (1.00) als auch der Maximalwert (5.00) verzeichnet. Weitere Werte der Spannweite der einzelnen Skalen sowie zugehörige Mittelwerte können Tabelle 2 entnommen werden.

Tabelle 2

Deskriptive Statistiken der Humorstile mit Referenzmittelwerten

Humorstil	<i>M</i>	Norm ^a	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
affiliativ	3.89	3.13	0.76	1.33	5.00
selbstaufwertend	3.04	2.78	0.80	1.00	5.00
selbstabwertend	2.32	1.93	0.89	1.00	4.67
aggressiv	1.64	1.50	0.64	1.00	4.00

Anmerkung. $N = 176$, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Min = Minimum, Max = Maximum.

^a Referenzmittelwert gemäß Scheel et al. (2016).

Psychologisches Empowerment

Die Ausprägung des Psychologischen Empowerments wurde mit Hilfe des STARC-5 (Himmer-Gurdan, 2023) ermittelt, der fünf Facetten umfasst. Im Vergleich dieser fünf Subskalen trat in der vorliegenden Stichprobe die Problemlösekompetenz mit dem höchsten Mittelwert von $M = 4.10$ ($SD = 0.45$) hervor. Die errechneten Mittelwerte der Skalen Optimismus ($M = 3.91$, $SD = 0.53$), Selbstvertrauen ($M = 3.87$, $SD = 0.56$) und Kognitive Stärke ($M = 3.85$, $SD = 0.54$) lagen dicht beieinander, während die durchschnittliche affektive Resilienz der Teilnehmenden mit $M = 3.45$ ($SD = 0.63$) die geringste Ausprägung zeigte. Der Empowerment-Gesamtindex belief sich im Mittel auf $M = 3.84$ ($SD = 0.42$). In der Gegenüberstellung zwischen den Mittelwerten dieser Studie und den

angegebenen Referenzwerten zeigten sich Problemlösekompetenz sowie Kognitive Stärke der Studienteilnehmenden als leicht über dem Durchschnitt. Alle anderen erhobenen Subskalen sowie der Empowerment-Gesamtindex lagen innerhalb der mittleren Referenzspanne nach Himmer-Gurdan (2023) wie Tabelle 3 zeigt.

Tabelle 3

Deskriptive Statistiken des psychologischen Empowerments mit Referenzbereichen

Variable	M	Norm ^a	SD	Min	Max
Selbstvertrauen	3.87	3.2-4.0	0.56	1.8	5.00
Optimismus	3.91	3.2-4.0	0.53	2.00	4.88
Affektive Resilienz	3.45	3.0-3.8	0.63	1.71	4.71
Problemlösekompetenz	4.10	3.2-4.0	0.45	2.91	5.00
Kognitive Stärke	3.85	3.0-3.8	0.54	2.50	4.90
Gesamt-Empowerment	3.84	3.1-3.9	0.42	2.48	4.66

Anmerkung. $N = 176$, $M = \text{Mittelwert}$, $SD = \text{Standardabweichung}$, $Min = \text{Minimum}$, $Max = \text{Maximum}$.

^a Mittlere Ausprägung der Skalen gemäß Himmer-Gurdan (2023).

Berufliche Lebensqualität

Mittels ProQOL (Stamm, 2010) wurde die berufliche Lebensqualität erhoben, welche sich in drei Subkonstrukte gliedert. In der Analyse der Mittelwerte lag die durchschnittliche Mitgefühlszufriedenheit der befragten psychosozialen Fachkräfte mit $M = 40.11$ ($SD = 4.56$) am oberen Rand der vorgegebenen Referenzspanne von 23 bis 41. Die durchschnittlichen Burnout- ($M = 22.52$, $SD = 4.01$)

sowie sekundären traumatischen Stress-Werte ($M = 21.87$, $SD = 5.32$) der Stichprobe rangierten hingegen knapp unterhalb der Normwerte (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4

Deskriptive Statistiken der beruflichen Lebensqualität mit Referenzbereichen

Subskalen	<i>M</i>	Norm ^a	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Mitgefühlszufriedenheit	40.11	23-41	4.56	26.00	50.00
Burnout	22.52	23-41	4.01	12.00	33.00
Sekundärer traumatischer Stress	21.87	23-41	5.32	11.00	44.00

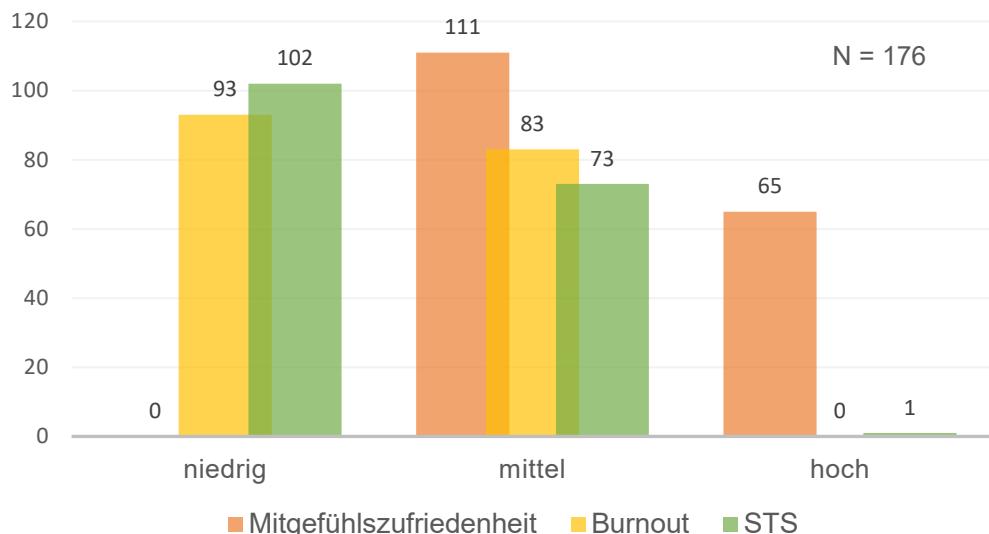
Anmerkung. $N = 176$, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Min = Minimum, Max = Maximum.

^a Mittlere Ausprägung der Subskalen gemäß Stamm (2010).

Den Werten von 111 Teilnehmenden (63.1%) war zu entnehmen, dass ihre Mitgefühlszufriedenheit moderat ausgeprägt war, 65 Personen in der Stichprobe (36.9%) verfügten sogar über hohe Mitgefühlszufriedenheit. Die Burnout-Ausprägung der psychosozialen Fachkräfte war bei über der Hälfte der Befragten ($n = 93$, 52.8%) im niedrigen Bereich und bei knapp unter der Hälfte der Teilnehmenden ($n = 83$; 47.2%) im moderaten Bereich. Auch die Angaben zu STS der Stichprobe ließen bei 102 (58.0%) Teilnehmenden weitestgehend auf niedrige bzw. bei 73 Befragten (41.5%) auf moderate Ausprägungsformen schließen. Nur die Werte einer Person (0.6%) rangierten im hohen STS-Spektrum. Eine Übersicht der Verteilung ist Abbildung 7 zu entnehmen.

Abbildung 7

Häufigkeitsverteilung der beruflichen Lebensqualität (eigene Darstellung)



6.2 Inferenzstatistische Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der inferenzstatistischen Analysen präsentiert, die der Beantwortung der vorab formulierten Forschungsfragen dienen. Zur besseren Übersicht werden die jeweilig getesteten Hypothesen nochmals benannt sowie relevante Tabellen abgebildet.

Humorstil und psychologisches Empowerment

Zur Überprüfung der Forschungsfrage, ob ein Zusammenhang zwischen Humorstil und psychologischem Empowerment besteht, wurde folgende Hypothese getestet:

H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwerten Humorstil und den psychologischen Empowermentfaktoren Optimismus, Selbstvertrauen und affektiver Resilienz bei psychosozialen Fachkräften.

Zur Überprüfung der ersten Hypothese wurden drei Unterhypothesen gebildet, die den jeweiligen Zusammenhang zwischen selbstaufwertendem Humorstil und den drei genannten Facetten des Empowerments (Optimismus, Selbstvertrauen, affektive Resilienz) untersuchen. Das Signifikanzniveau wurde vor der Testung

entsprechend der Bonferroni Korrektur auf $p < .017$ angepasst. Im Ergebnis der Pearson Korrelation zeigte sich eine signifikante, schwache positive Korrelation zwischen selbstaufwertendem Humorstil und Optimismus ($r(174) = .28, p < .001$). Zwischen selbstaufwertendem Humorstil und Selbstvertrauen ergab sich eine positive, signifikante Korrelation mit geringem Effekt ($r(174) = .21, p = .003$). Auch selbstaufwertender Humorstil und affektive Resilienz korrelierten signifikant positiv miteinander und wiesen zudem eine mittlere Effektstärke auf ($r(174) = .30, p < .001$) (siehe Tabelle 5). Demnach ließen sich die Subhypothesen H1.1, H1.2 und H1.3 annehmen woraus sich folglich auch die Annahme der H1 als übergeordneter Hypothese ableiten lässt.

Tabelle 5

Pearson-Korrelation zwischen selbstaufwertendem Humorstil und Optimismus, Selbstvertrauen sowie affektiver Resilienz

Pearson-Korrelation

	Selbstaufwertender Humorstil
Optimismus	.28***
Selbstvertrauen	.21**
Affektive Resilienz	.30***

Anmerkung. N = 176. **Die Korrelation ist auf dem Niveau von $p < .01$ (1-seitig) signifikant. ***Die Korrelation ist auf dem Niveau von $p < .001$ (1-seitig) signifikant.

Psychologisches Empowerment und berufliche Lebensqualität

Die Forschungsfrage, ob ein Zusammenhang zwischen dem psychologischen Empowerment und der beruflichen Lebensqualität besteht, wurde durch die Testung der folgenden Hypothese beantwortet:

H2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem psychologischen Empowerment und Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.

Empowerment wurde hierbei als Gesamtskala erfasst. Die Korrelationsanalyse nach Pearson ergab eine moderate bis starke positive Korrelation zwischen psychologischem Empowerment und der Mitgefühlszufriedenheit, die sich als signifikant erwies ($r(174) = .47, p < .001$) (siehe Tabelle 6). Dementsprechend kann H2 angenommen werden.

Tabelle 6

Pearson-Korrelation zwischen Mitgefühlszufriedenheit und Gesamt-Empowerment

Pearson-Korrelation

	Gesamt- Empowerment
Mitgefühlszufriedenheit	.47***

Anmerkung. N = 176. ***Die Korrelation ist auf dem Niveau von $p < .001$ (1-seitig) signifikant.

Humorstil und berufliche Lebensqualität

Bezugnehmend auf die Forschungsfrage, inwiefern ein Zusammenhang zwischen dem Humorstil und der beruflichen Lebensqualität besteht, wurden die Hypothesen 3, 4 und 5 inferenzstatistisch analysiert.

H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den adaptiven Humorstilen und der Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.

Zur Überprüfung der H3 wurden zwei Unterhypothesen aufgestellt, um sowohl vermutete Zusammenhänge zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und der Mitgefühlszufriedenheit (H3.1) als auch zwischen dem affiliativen Humorstil und der Mitgefühlszufriedenheit (H3.2) analysieren zu können. Entsprechend der angewandten Bonferroni Korrektur wurde das Signifikanzniveau auf $p < .025$ korrigiert. Zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und der

Mitgefühlszufriedenheit wurde ein geringer positiver Korrelationseffekt festgestellt. Im Sinne der H3.1 erwies sich dieser Zusammenhang als signifikant ($r(174) = .21, p = .002$). Ebenso bestand zwischen dem affiliativen Humorstil und der Mitgefühlsmüdigkeit eine schwache positive Beziehung, die ebenfalls als signifikantes Ergebnis eingeordnet werden kann ($r(174) = .27, p < .001$) (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7

Pearson-Korrelation zwischen Mitgefühlszufriedenheit und adaptiven Humorstilen

Pearson-Korrelation

	Mitgefühlszufriedenheit
selbstaufwertender Humorstil	.21**
affiliativer Humorstil	.27***

Anmerkung. N = 176. **Die Korrelation ist auf dem Niveau von $p < .01$ (1-seitig) signifikant. ***Die Korrelation ist auf dem Niveau von $p < .001$ (1-seitig) signifikant

Diese Ergebnisse stützen die Vermutungen der H3.1 sowie H3.2, wodurch beide Unterhypothesen angenommen werden können. Daraus resultierend ergibt sich auch die Annahme der Oberhypothese H3.

Anschließend erfolgte die Hypothesentestung der H4.

H4: *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem aggressiven Humorstil und den Burnout-Werten bei psychosozialen Fachkräften.*

Im Ergebnis der Pearson Korrelation zeigte sich ein schwacher positiver sowie signifikanter Zusammenhang zwischen aggressivem Humorstil und den Burnout-Werten in der untersuchten Stichprobe ($r(174) = .20, p = .003$) (siehe Tabelle 8). Die H4 ist somit anzunehmen.

Tabelle 8

Pearson-Korrelation zwischen Burnout und aggressivem Humorstil

Pearson - Korrelation

Aggressiver Humorstil	
Burnout	.20**

Anmerkung. N = 176. **Die Korrelation ist auf dem Niveau von $p < .01$ (1-seitig) signifikant.

Den Abschluss der Hypothesentestungen bildete die inferenzstatistische Analyse der H5.

H5: *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstabwertenden Humorstil und den sekundären traumatischen Stress-Werten bei psychosozialen Fachkräften.*

Zwischen selbstabwertendem Humorstil und den sekundären traumatischen Stress-Werten konnte in der vorliegenden Studie mittels Pearson Korrelation ein signifikanter positiver Zusammenhang mit mittelstarkem Effekt festgestellt werden ($r(174) = .40, p < .001$) (siehe Tabelle 9). Das Ergebnis bestätigt die Vermutung der H5, weshalb diese angenommen werden kann.

Tabelle 9

Pearson-Korrelation zwischen sekundärem traumatischen Stress und selbstabwertendem Humorstil

Pearson-Korrelation

Selbstabwertender Humorstil	
Sekundärer traumatischer Stress	.40***

Anmerkung. N = 176. ***Die Korrelation ist auf dem Niveau von $p < .001$ (1-seitig) signifikant.

Tabelle 10 zeigt eine abschließende Übersicht über die getesteten Hypothesen und deren Ergebnisse.

Tabelle 10

Ergebnisse der Hypothesen in der Übersicht

Hypothesen	r	Status
H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und den psychologischen Empowermentfaktoren Optimismus, Selbstvertrauen und affektiver Resilienz.		angenommen
<ul style="list-style-type: none"> • H1.1: positiver Zusammenhang zwischen selbstaufwerten- dem Humorstil und Optimismus • H1.2: positiver Zusammenhang zwischen selbstaufwerten- dem Humorstil und Selbstvertrauen • H1.3: positiver Zusammenhang zwischen selbstaufwerten- dem Humorstil und affektiver Resilienz 	.28*** .21** .30***	angenommen angenommen angenommen
H2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem psychologischen Empowerment und der Mitgefühlszufriedenheit.	.47***	angenommen
H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den adaptiven Humorstilen und der Mitgefühlszufriedenheit.		angenommen
<ul style="list-style-type: none"> • H3.1: positiver Zusammenhang zwischen selbstaufwertendem Humorstil und Mitgefühlszufriedenheit • H3.2: positiver Zusammenhang zwischen affiliativem Humorstil und Mitgefühlszufriedenheit 	.21** .27***	angenommen angenommen
H4: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem aggressivem Humorstil und den Burnout-Werten.	.20**	angenommen
H5: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstabwertenden Humorstil und den sekundären traumatischen Stress-Werten.	.40***	angenommen

Anmerkung. N = 176. **Die Korrelation ist auf dem Niveau von $p < .01$ (1-seitig) signifikant. ***Die Korrelation ist auf dem Niveau von $p < .001$ (1-seitig) signifikant.

6.3 Explorative Ergebnisse

Multiple lineare Regression

Zur eingehenderen Untersuchung der berichteten Ergebnisse wurde im Anschluss an die Hypothesentests eine multiple lineare Regression durchgeführt, um mögliche Einflussfaktoren auf die Mitgefühlszufriedenheit zu identifizieren. Aufgrund der vorangegangenen Korrelationsergebnisse wurden die beiden adaptiven Humorstile sowie der Gesamt-Empowerment Index als potentielle Prädiktoren in das Modell aufgenommen. Um ein umfassenderes Bild zu erhalten, wurden zusätzlich die beiden maladaptiven Humorstile als unabhängige Variablen eingesetzt.

Das multiple lineare Regressionsmodell mit dem Kriterium Mitgefühlszufriedenheit sowie den fünf Prädiktoren (affiliativer Humorstil, selbstaufwertender Humorstil, aggressiver Humorstil, selbstabwertender Humorstil und psychologisches Empowerment) war statistisch signifikant, $F(5,170) = 11.84, p < .001$ (siehe Tabelle H1 im Anhang H). Mit einem $R^2 = .26$ (korrigiertes $R^2 = .24$) klärt das Modell 26% der Varianz der Mitgefühlszufriedenheit auf, was einer hohen Anpassungsgüte entspricht (Cohen, 1988) (siehe Tabelle H2 im Anhang H).

Als einflussreichster Prädiktor im Modell wurde der Empowerment-Gesamtwert identifiziert ($\beta = 0.42$), während der selbstaufwertende Humorstil den geringsten Einfluss hatte ($\beta = 0.02$). Sowohl der Empowerment-Gesamtwert ($t = 5.92, p < .001$) als auch der affiliative Humorstil ($t = 2.63, p = .009$) zeigten sich als statistisch signifikante Prädiktoren für die Mitgefühlszufriedenheit. Der selbstaufwertende Humorstil ($t = 0.24, p = .809$), der selbstabwertende Humorstil ($t = -1.08, p = .282$) sowie der aggressive Humorstil ($t = -0.68, p = .498$) hatten hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Mitgefühlszufriedenheit wie Tabelle 11 zeigt.

Tabelle 11*Multiple lineare Regression mit abhängiger Variable Mitgefühlszufriedenheit*

Koeffizienten	B	SE	β	T	p	95% KI
Konstante	19.41	3.01		6.45	<.001	[13.47; 25.35]
affiliativer HS	1.18	0.45	0.20	2.63	.009	[0.30; 2.07]
selbstaufwerter HS	0.10	0.43	0.02	0.24	.809	[-0.74; 0.95]
selbstabwertender HS	-0.41	0.38	-0.08	-1.08	.282	[-1.15; 0.34]
aggressiver HS	-0.34	0.51	-0.05	-0.68	.498	[-1.34; 0.65]
Gesamt-Empowerment	4.50	0.76	0.42	5.92	<.001	[3.00; 6.01]

Anmerkung. N = 176, $R^2 = .26$, korrigiertes $R^2 = .24$; HS = Humorstil; B = unstandardisierter Regressionskoeffizient; SE = Standardfehler, β = standardisierter Koeffizient; KI = Konfidenzintervall.

Die Regressionsgleichung des Modells kann dem Abschnitt H3 im Anhang H entnommen werden.

MANOVA

In die explorative Datenanalyse wurde zudem eine der soziodemographischen Daten eingebunden. Um zu überprüfen, ob Unterschiede hinsichtlich des Humorstils in Abhängigkeit der Geschlechtszugehörigkeit vorhanden sind, wurde eine einfaktorielle multivariate Varianzanalyse (MANOVA) durchgeführt. In die Berechnung wurden weibliche und männliche Befragte einbezogen (n = 171). Die MANOVA ergab einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtergruppen hinsichtlich der Humorstilausprägung, $F(4,166) = 3.57$, $p = .008$, $\eta^2_p = .08$, Wilk's $\Lambda = .92$ (siehe Tabelle I1 im Anhang I).

Post-hoc wurde für jeden Humorstil eine einfaktorielle ANOVA durchgeführt. Hierbei zeigte sich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtergruppen für den selbstabwertenden Humorstil, $F(1, 169) = 4.60$, $p = .034$, $\eta^2_p = .03$. Auch für den aggressiven Humorstil ergab sich ein signifikanter Unterschied abhängig von der Geschlechtszugehörigkeit $F(1, 169) = 11.64$, $p < .001$, $\eta^2_p = .06$. Bezugnehmend auf die deskriptiven Statistiken (siehe Tabelle I2 im Anhang I) lässt sich festhalten, dass Männer eher dazu neigen, selbstabwertendes sowie aggressives Humorverhalten zu zeigen als Frauen.

Für den affilativen Humorstil, $F(1, 169) = 2.08$, $p = .151$, $\eta^2_p = .01$, sowie für den selbstaufwertenden Humorstil, $F(1, 169) = 0.05$, $p = .831$, $\eta^2_p = .00$, ließen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen feststellen. Ein Ausschnitt der Ergebnisse ist in Tabelle 12 zu sehen.

Tabelle 12

Ausschnitt aus dem Test der Zwischensubjekteffekte mit Geschlecht als unabhängiger und Humorstil als abhängiger Variable

	Humorstil	df	F	p	η^2_p
Geschlecht	affilativ	1	2.08	.151	.01
	selbstaufwertend	1	0.05	.831	.00
	selbstabwertend	1	4.60	.034	.03
	aggressiv	1	11.64	<.001	.06
Fehler	affilativ	169			
	selbstaufwertend	169			
	selbstabwertend	169			
	aggressiv	169			

Anmerkung. N = 171; df = Freiheitsgrade; signifikante Ergebnisse sind fett gedruckt.

Die vollständige Ergebnisübersicht ist in Tabelle I3 im Anhang I aufgeführt.

7 Diskussion

Das folgende Kapitel umfasst die Interpretation der beschriebenen Ergebnisse sowie deren Einordnung bezüglich bereits bestehender Forschungsliteratur. Anschließend werden mögliche Einschränkungen der vorliegenden Studie kritisch reflektiert und potentielle Implikationen für Praxis und zukünftige Forschung aus den Ergebnissen der Untersuchung abgeleitet.

7.1 Interpretation

Zunächst wird der Ausprägungsgrad der untersuchten Konstrukte in der Stichprobe diskutiert bevor die ausführliche Interpretation der inferenzstatistischen Hauptergebnisse erfolgt.

Ausprägung der Humorstile

Die vier verschiedenen Humorstile waren unter den psychosozialen Fachkräften der Studie in unterschiedlicher Ausprägung vorhanden. Sowohl im Vergleich innerhalb der Stichprobe als auch gemessen am Referenzwert zeigte sich der affiliative Humorstil als überdurchschnittlich ausgeprägt $M = 3.89$ ($SD = .76$). Daraus lässt sich schließen, dass die befragten psychosozialen Fachkräfte überwiegend wohlwollenden, auf gegenseitige Erheiterung bedachten Humor praktizieren, der im Arbeitskontext zur Stärkung sozialer Beziehungen sowie zur Reduktion zwischenmenschlicher Spannungen beitragen kann. Vor diesem Hintergrund wird der Nutzen des affiliativen Humorstils für die psychosoziale Praxis deutlich und bietet eine Erklärungsmöglichkeit für die hohe Ausprägung. Das affiliative Humorverhalten der Stichprobe deckt sich zudem mit den Beobachtungen vergleichbarer Studien zu psychosozialen Fachkräften (Goodwin et al., 2024; Leñero-Cirujano et al., 2025; Townley, 2015). Dass der selbstaufwertende Humorstil in vergleichsweise geringerem Ausmaß vertreten war $M = 3.04$ ($SD = .80$) muss kein Hinweis darauf sein, dass die Befragten diese Humorform grundsätzlich weniger praktizieren, sondern kann auch mit der expliziten Erfragung des Humorverhaltens am Arbeitsplatz in Verbindung stehen. Dadurch, dass der psychosoziale Arbeitsalltag unweigerlich mit teils intensivem Menschenkontakt einhergeht und stark von Beziehungsarbeit geprägt ist, ist es möglich, dass in der vorliegenden

Stichprobe vermehrt die affiliative Funktion von Humor zum Tragen kommt anstelle der selbstaufwertenden Komponente, deren Wirkung sich oftmals auch in Abwesenheit anderer entfaltet (Martin et al., 2003). Dennoch lag die durchschnittliche Ausprägung der selbstaufwertenden Humordimension oberhalb des Referenzwertes (Scheel et al., 2016). Demnach ist davon auszugehen, dass die befragten psychosozialen Fachkräfte arbeitsbezogenen Humor auch zur persönlichen Erbauung sowie als Coping-Strategie nutzen, um den Widrigkeiten des Arbeitsalltags eine leichtere Note abzugewinnen und eine positive Einstellung beizubehalten. Selbstabwertende ($M = 2.32$, $SD = .89$) und aggressive ($M = 1.64$, $SD = .64$) Humorverhaltensweisen waren in der Stichprobe deutlich weniger vertreten, was dahingehend interpretiert werden kann, dass psychosoziale Fachkräfte stärker zu adaptiven anstelle von maladaptiven Humorformen tendieren. Diese Tendenz lässt sich auch als vermutlich geeigneter und profitabler für die ausgeübte berufliche Tätigkeit bewerten. Die Spannweite, die sich für manche der Humorstile über das gesamte Spektrum vom absoluten Minimum (1) bis zum höchstmöglichen Wert (5) erstreckte, indiziert, dass eine große Bandbreite des Humorverhaltens in der Stichprobe erfasst wurde und vertreten ist.

Interessanterweise waren alle vier Humorstile in der vorliegenden Stichprobe verglichen mit den Referenzwerten überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Das deutet darauf hin, dass die befragten Fachkräfte häufigeres bzw. intensiver Humor erleben und -verhalten in ihrem Arbeitsalltag wahrnehmen als die Referenzstichprobe, welche aus dem Steuerfachbereich akquiriert wurde (Scheel et al., 2016). Möglicherweise kann dies darauf zurückzuführen sein, dass psychosoziale Fachkräfte berufsbedingt stärker in zwischenmenschliche Interaktionen eingebunden sind, in deren Kontext sich Humor im Sinne eines sozialen Phänomens eher entfalten kann.

Ausprägung des psychologischen Empowerments

Als auffällig in der Stichprobe zeigte sich die Facette Problemlösekompetenz ($M = 4.1$, $SD = .45$), die verglichen mit den anderen vier Dimensionen des psychologischen Empowerments den höchsten Mittelwert in der Stichprobe erreichte. Auch gemessen am Referenzwert (Himmer-Gurdan, 2023) lag diese leicht über

dem Durchschnitt. Ein hoher Mittelwert deutet hierbei auf eine stärkere Ausprägung des Konstruktes hin. Der für die Stichprobe berechnete Durchschnittswert indiziert, dass die befragten Fachkräfte über die Fähigkeit verfügen, sich flexibel auf Herausforderungen einzustellen, zielfokussiert zu denken sowie eigenverantwortlich zu handeln, was angesichts der beruflichen Herausforderungen eine wichtige Kernkompetenz im psychosozialen Arbeitsalltag darstellt. Insbesondere dann, wenn Routineabläufe und -lösungen fehlen, kommt funktionale Problemlösekompetenz zum Tragen, was nochmals die Bedeutsamkeit dieser Fähigkeit für den psychosozialen Bereich unterstreicht, in dem Arbeitnehmende häufig mit komplexen Multiproblemlagen konfrontiert sind. In diesem Sinne repräsentiert die hohe Problemlösekompetenz der Stichprobe eine notwendige Voraussetzung für die täglichen Arbeit und kann als erfreuliches Ergebnis gewertet werden.

Auch die durchschnittliche Kognitive Stärke lag leicht über der Referenzspanne, was ebenfalls als wünschenswertes Resultat interpretierbar ist, da sie eine Art der kognitiven Flexibilität darstellt, die im Speziellen für psychosoziale Fachkräfte aufgrund ihrer Resilienz sowie Selbstwahrnehmung stärkenden Wirkung von großem Wert ist (Goldin et al., 2025). Die Facetten Affektive Resilienz ($M = 3.45$, $SD = .63$), Optimismus ($M = 3.91$, $SD = .53$) und Selbstvertrauen ($M = 3.87$, $SD = .56$) lagen innerhalb der Referenzspanne, woraus abzuleiten ist, dass die befragten Fachkräfte über durchschnittliche emotionale Belastbarkeit trotz Widrigkeiten, eine positive Erwartungshaltung und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten verfügen. Bestätigt wird dies auch durch den Empowerment-Gesamtwert, welcher sich ebenfalls im angegeben Durchschnittsbereich des Testmanuals bewegte. Zusammengekommen stellen alle fünf Empowermentfaktoren stärkende Ressourcen für Tätige im psychosozialen Arbeitsfeld dar, weshalb die durchschnittliche bzw. teilweise sogar überdurchschnittliche Ausprägung der Konstrukte innerhalb der Stichprobe einem günstigen Ergebnis entspricht.

Ausprägung der beruflichen Lebensqualität

Die Mitgefühlszufriedenheit umfasst positive Aspekte wie Zufriedenheit und Freude, die aus einer helfenden Tätigkeit gewonnen werden (Stamm, 2010). Von daher kann die durchschnittliche Mitgefühlszufriedenheit der Stichprobe, welche

sich mit $M = 40.11$ ($SD = 4.56$) an der Grenze von moderater zu hoher Ausprägung bewegt, als positiver Befund betrachtet werden. Auch der niedrigste Wert, der diesbezüglich in der Stichprobe erhoben wurde, lag mit 26 noch im akzeptablen Bereich der Mitgefühlszufriedenheit. Vereinzelt wurde sogar der größtmögliche Wert von 50 erreicht, welcher maximaler Mitgefühlszufriedenheit entspricht. Aus den berichteten Werten sowie unter Einbezug der Standardabweichung lässt sich schlussfolgern, dass die Mehrheit der psychosozialen Fachkräfte in der Stichprobe positive Emotionen in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit empfindet sowie persönliche und professionelle Bereicherung aus dieser schöpft.

Dies wird auch in der Interpretation der Burnout-Dimension deutlich. Die mittleren Burnout-Werte ($M = 22.52$, $SD = 4.01$) der Stichprobe können im Vergleich zur Referenzspanne als niedrig eingeordnet werden, was ebenfalls einem wünschenswerten Befund entspricht, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die befragte Zielgruppe zur Risikogruppe für Burnout zählt (Schenkel et al., 2024). Mittelwert und Standardabweichung deuten darauf hin, dass die Mehrheit der Befragten ein geringes Burnout-Risiko aufweist und vermutlich effizient ihre Arbeit verrichten kann. Auch die sekundären traumatischen Stress-Werte ($M = 21.87$, $SD = 5.32$) rangierten knapp unterhalb des Referenzbereichs, wodurch eine unterdurchschnittliche diesbezügliche Ausprägung in der Stichprobe angenommen werden kann. Anzumerken ist, dass dieser Wert nicht zwangsläufig zur Annahme führen sollte, dass die befragten Fachkräfte im Arbeitskontext bisher nicht mit traumatischen Inhalten konfrontiert wurden, sondern eventuell bisher auf konstruktive Bewältigungsmechanismen zurückgreifen konnten. Anlass zur Sorge bietet allerdings der erreichte Maximalwert auf der STS-Skala, welcher mit 44 bereits im hohen Bereich des STS liegt.

Insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass die Ergebnisse Grund zur Annahme geben, dass die befragten psychosozialen Fachkräfte überwiegend moderate bis hohe Mitgefühlszufriedenheit verspüren und niedrige bis mittlere Burnout- sowie STS-Symptomatik erleben. Obwohl die Burnout- und STS-Werte im Vergleich zur Referenzspanne als leicht unterdurchschnittlich einzustufen sind, sollte die dennoch vorliegende Belastung nicht unterschätzt werden. Wie die Analyse der Häufigkeitsverteilung offenbarte, erreichte ein nicht unerheblicher Anteil der

Stichprobe ein mittleres Burnout- und STS-Level, was nicht dem idealen Maß an beruflicher Lebensqualität entspricht und die Notwendigkeit entlastender Maßnahmen am Arbeitsplatz nochmals unterstreicht. Im Vergleich zu einer Studie bezüglich der beruflichen Lebensqualität von klinischen Psycholog*innen in Österreich lassen sich unübersehbare Parallelen zwischen den untersuchten Stichproben hinsichtlich ihrer Ausprägung in den drei Dimensionen erkennen (Bollheimer, 2023). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Ergebnisse zur beruflichen Lebensqualität, die im Rahmen der vorliegenden Studie gewonnen wurden, nicht überraschend sind.

Interpretation der inferenzstatistischen Ergebnisse

Zur besseren Einordnung der Diskussion werden vorab die jeweilige Forschungsfrage sowie dazugehörigen Hypothesen angeführt.

Humorstil und psychologisches Empowerment

1. Forschungsfrage: Besteht ein Zusammenhang zwischen Humorstil und psychologischem Empowerment bei psychosozialen Fachkräften?

H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und den psychologischen Empowermentfaktoren Optimismus, Selbstvertrauen und affektiver Resilienz bei psychosozialen Fachkräften.

Selbstaufwertender Humorstil und Optimismus

H1.1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und Optimismus bei psychosozialen Fachkräften.

H1.1 wurde angenommen, woraus sich schließen lässt: Je ausgeprägter der selbstaufwertende Humorstil einer psychosozialen Fachkraft ist, desto positiver ist ihre Erwartungshaltung oder je optimistischer die psychosoziale Fachkraft ist, desto eher neigt sie dazu, Humor zur Selbststärkung einzusetzen. Die Stärke des Zusammenhangs in der vorliegenden Studie war gering, aber signifikant ($r(174) = .28, p < 001$) und somit nicht unerheblich. Zudem war ein derartiges Ergebnis erwartbar, da sich die Effektstärken anderer diesbezüglicher Untersuchungen in

einem ähnlichen Bereich bewegten. Mögliche Gründe für den geringen Effekt werden in der Limitation aufgegriffen.

„Ich lache oft.“ Diese Aussage wird im STARC-5 (Himmer-Gurdan, 2023) für die Erhebung des Optimismus herangezogen, was zugleich als klarer Hinweis für den Zusammenhang zwischen Optimismus und Humor gedeutet werden kann. Ein Grund für die Korrelation kann in der genaueren Betrachtung beider Konstrukte gefunden werden, die starke Ähnlichkeiten zwischen den betreffenden Variablen offenbart. Selbstaufwertender Humor dient der Beibehaltung einer positiven, fröhlichen Einstellung trotz Widrigkeiten (Martin et al., 2003) und Optimismus ist durch eine positive Erwartungshaltung auch angesichts ungünstiger Umstände gekennzeichnet (Scheier & Carver, 1985). Die Positive Psychologie sieht sowohl in adaptivem Humor als auch in Optimismus eine Art transzendenten Tugend, die den Blick auf die Zukunft und das Positive, das sich in ihr entfalten kann, lenkt (Kuiper, 2012). Denkbar ist, dass sich beide Konstrukte aus der gleichen mentalen Grundhaltung heraus entfalten: dem positiven Denken und sich deshalb gegenseitig verstärken. Diese Annahmen werden auch durch eine aktuelle Studie gestützt, derer zufolge Personen, die überwiegend adaptive Humorstile nutzen höhere Optimismus-Werte erreichen als jene, die maladaptiven bzw. kaum Humor nutzen (Čekrlja et al., 2025). Dies mag daran liegen, dass jene Personengruppe ihre eigenen Lebensumstände insgesamt günstiger bewertet und den Fokus überwiegend auf die positiven Aspekte des Lebens lenkt (Jiang et al., 2020). Eine psychosoziale Fachkraft, die eine positive kognitive Grundeinstellung hat, kann demnach im Arbeitskontext vermutlich sowohl einen stärkeren Glauben an eine positive Zukunftsentwicklung entfalten als auch selbstaufwertende Humorverhaltensweisen anwenden, die die zuversichtliche Sicht auf das Leben widerspiegeln. Dies legt die Überlegung nahe, dass es sich bei Optimismus und selbstaufwertendem Humor um überlappende Konstrukte handelt, wodurch sich der Zusammenhang beider Konstrukte erklären lässt.

Außerdem kann Optimismus zu einer gesteigerten Freude an sozialer Interaktion beitragen (Magaletta & Oliver, 1999). Möglicherweise erhöht sich dadurch die Wahrscheinlichkeit adaptiven Humor zu produzieren oder zu rezipieren, da Humor in erster Linie als soziales Phänomen charakterisiert ist, das häufig in

Gesellschaft mit anderen auftritt (Martin & Ford, 2018). Eine optimistische Be- trachtung des Lebens ist zudem eng mit der Nutzung von Humor als Coping- Strategie verbunden, wobei in dieser Hinsicht dem selbstaufwertenden Humor in seiner Funktion als adaptiver Bewältigungsstrategie eine besondere Bedeutung zukommt (Kuiper et al., 1993; Martin et al., 2003). Eine Untersuchung von Lehrer*innen ergab, dass jene mit hohen Optimismus-Werten eher dazu geneigt waren, Humor als Coping-Strategie anzuwenden (Hajloo, 2013). Vermutlich liegt dies darin begründet, dass eine grundlegend positive Lebenseinstellung es ermöglicht, die Widrigkeiten des Lebens als weniger bedrohlich wahrzunehmen und ihnen stattdessen mit einem Lächeln zu begegnen. Adaptives Humorverhalten kann wiederum optimistische Verhaltensweisen stärken (Martin & Ford, 2018; Seligman et al., 2005), was sich möglicherweise aus der selbstaufwertenden Funktion der Humornutzung ergibt, die Selbstzweifel sowie Zukunftsängste schmälert und somit die Sicht auf zuversichtlichere Perspektiven freigibt – einer wünschenswerten Aussicht insbesondere für belastete psychosoziale Fachkräfte.

Selbstaufwertender Humorstil und Selbstvertrauen

H1.2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und Selbstvertrauen bei psychosozialen Fachkräften.

H1.2 konnte angenommen werden. Im Hinblick auf die untersuchten psychosozialen Fachkräfte bedeutet das: Je ausgeprägter der selbstaufwertende Humorstil einer psychosozialen Fachkraft ist, desto größer ist auch ihr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten bzw. je größer ihr Selbstvertrauen, desto wahrscheinlicher zeigt sie Humorverhalten, das auch angesichts von Herausforderungen der Beibehaltung einer heiteren Lebenseinstellung dient. Die Korrelation hatte eine geringe Effektstärke ($r(174) = .21, p < .01$), die eventuell durch den Einfluss von Drittvariablen bedingt sein könnte, die ebenfalls im Zusammenhang mit Humor und oder Selbstvertrauen stehen und dadurch den Effekt relativieren. Dennoch ist das Ergebnis nicht irrelevant, sondern zeigt, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen selbstaufwertenden Humor und Selbstvertrauen besteht, der im Folgenden näher erörtert wird.

In Studien zeigte sich eine reziproke Wechselwirkung: selbstaufwertender Humor wird als Prädiktor für Selbstvertrauen vermutet (C.-W. Liao et al., 2025; Schermer et al., 2021) und zugleich wird Menschen mit hohem Selbstvertrauen nachgesagt, dass sie eher in der Lage sind, selbstaufwertenden Humor als effektive Coping-Strategie zu nutzen (C.-W. Liao et al., 2025). Ein möglicher Grund für diesen Zusammenhang kann darin liegen, dass Personen mit hohem Selbstvertrauen derart in ihrem positiven Selbstkonzept gefestigt sind, dass es ihnen leichter fällt, sich selbst auch ohne das Zutun anderer durch Humor aufzuheitern bzw. wieder aufzubauen, wie es im Speziellen bei der Anwendung der selbstaufwertenden Humorform der Fall ist. Da Selbstvertrauen außerdem dazu befähigt, die eigenen Stärken bewusst wahrzunehmen und dementsprechend selbstwirksam zu handeln (C.-W. Liao et al., 2025), kann dies folglich verstärkt selbstaufwertendes Humorverhalten nahelegen, das auch unter Belastung eine vertrauensvolle Sicht auf das Selbst und die eigenen Kompetenzen abbildet. Selbstaufwertender Humor kann wiederum emotionsregulierend und angstlösend wirken (Ford et al., 2017; Fu et al., 2024; Martin et al., 2003), wodurch aversive Situationen vermutlich besser bewältigt werden können und das Selbstvertrauen daraus resultierend an dieser Erfahrung wachsen kann.

Obwohl selbstaufwertender Humor in erster Linie intrapsychische Funktionen erfüllt, konnten ihm auch interpersonelle Effekte in Form von gesteigerter Sozialkompetenz nachgewiesen werden (Nazir & Rafique, 2019). Sozialkompetenz und damit verbundene stabile Beziehungen sowie soziale Zugehörigkeit können wiederum zuträglich für Selbstwert und -vertrauen sein. Hieraus lässt sich für psychosoziale Fachkräfte ableiten, dass die Nutzung von selbstaufwertendem Humor sich bedeutsam auf die Beziehung zu Klient*innen auswirken kann. Eine tragfähige Beziehung schafft wichtige Grundlage für konstruktive Zusammenarbeit, effektives Arbeiten und berufliche Erfolgserlebnisse, woraus sich wiederum das Selbstvertrauen speisen kann. Schließlich empfiehlt sich ein gesundes Selbstvertrauen für psychosoziale Fachkräfte, das ihnen den Zugriff auf selbstaufwertendes Humorverhalten erlaubt, um aversive Arbeitsvorkommnisse konstruktiv bewältigen zu können, ohne dem eigenen Selbstkonzept zu schaden.

Selbstaufwertender Humorstil und Affektive Resilienz

H1.3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen selbstaufwertendem Humorstil und affektiver Resilienz bei psychosozialen Fachkräften.

H1.3 wurde angenommen, was darauf hinweist, dass je ausgeprägter sich der selbstaufwertende Humorstil einer psychosozialen Fachkraft zeigt, desto emotional widerstandsfähiger ist sie bzw. je höher ihre affektiven Resilienz-Werte sind, desto ausgeprägter ist ihr selbststärkendes Humorverhalten. Der Korrelationseffekt kann hierbei als moderat eingestuft werden ($r(174) = .30, p < .001$). Diese Resultate untermauern die Berichte andere Studien, die zu übereinstimmenden Ergebnissen bei anderen Stichproben kamen (Cheung & Yue, 2012; Kennison, 2022).

Affektive Resilienz beschreibt das Beibehalten bzw. rasche Wiedergewinnen emotionaler Gelassenheit trotz widriger Umstände (Himmer-Gurdan, 2023). Eine ähnliche Wirkung entfaltet auch selbstaufwertender Humor, indem er Emotionen reguliert und Stress abfedert (Kuiper, 2012; Martin et al., 2003). Beide Konstrukte sind demnach mit der Fähigkeit verbunden, auch unter belastenden Bedingungen positiven Affekt zu generieren bzw. aufrechtzuerhalten. Dadurch ergibt sich eine mögliche Verstärkung der beiden Variablen, die den Zusammenhang erklärt. McCullars et al. (2021) vermuten, dass das Anwenden von selbstaufwertendem Humor, positive Emotionen hervorruft, die wiederum zu Resilienz fördernden Strategien anregen wie etwa Selbstakzeptanz und -vertrauen.

Die Weigerung sich angesichts belastender Hindernisse unterkriegen zu lassen, erinnert an Freuds (1928) Vorstellung von Humor, der sich „trotzig“ gegen die bedrohliche Realität erhebt und dem etwas „Befreiendes“ und „Erhebendes“ (S.11) innewohnt. Eine derartige, den Widerständen trotzende Funktion erfüllt der selbstaufwertende Humor, indem er durch kognitive Umdeutung bzw. Neubewertung als Mittel zur emotionalen Distanzierung von aversiven Umständen fungiert (Kuiper et al., 1993). Dadurch ist eine schnellere Wiederherstellung des emotionalen Gleichgewichtes im Sinne der affektiven Resilienz möglich. Vor diesem Hintergrund kann selbstaufwertender Humor als förderlich für die (affektive) Resilienz psychosozialer Fachkräfte betrachtet werden. Gleichermaßen sind

emotional belastbare Fachkräfte vermutlich eher im Stande, sich selbst trotz Druck und Stress durch eine humorvolle Haltung aufzuheitern und selbstaufwertenden Humor als konstruktive Coping-Strategie einzusetzen. Denkbar ist, dass in dieser wechselseitigen Verstärkung der Zusammenhang der beiden Konstrukte wurzelt.

Eine weitere Begründung für die positive Korrelation könnte darin liegen, dass Resilienz zu gesteigertem Glücksempfinden beiträgt (Kennison, 2022). Glückliche Menschen wiederum pflegen für gewöhnlich positive Humorstile und meiden negative Humorausdrucksformen (Ford et al., 2016), wodurch sich die Auftretenswahrscheinlichkeit des selbstaufwertenden Humorverhaltens erhöht. Außerdem haben affektiv resiliente, psychosoziale Fachkräfte ihre Widerstandsfähigkeit vermutlich aus der erfolgreichen Bewältigung vergangener Herausforderungen gewonnen. Durch diese positiven Erfahrungen kann es leichter fallen, erneut, bevorstehenden Belastungen gelassener und vor allem mit selbstaufwertendem Humor zu begegnen.

Da selbstaufwertender Humor sowohl mit Optimismus, Selbstvertrauen als auch affektiver Resilienz positiv korrelierte, kann auch ein positiver Zusammenhang mit dem übergeordneten Konstrukt des psychologischen Empowerments angenommen werden. Daraus lässt sich schließen, dass psychosoziale Fachkräfte, die sich psychologisch empowert fühlen, eher in der Lage sind, Arbeitsstressoren mit wohlwollendem, selbstwertdienlichem Humorverhalten zu begegnen. Umgekehrt kann auch vermutet werden, dass psychosoziale Fachkräfte, die selbstaufwertenden Humor praktizieren, sich auch stärker selbst bemächtigen und befähigen können. Schließlich kann die diesbezüglich formulierte Forschungsfrage dahingehend beantwortet werden, dass zwischen dem psychologischen Empowerment und dem selbstaufwertenden Humorstil bei psychosozialen Fachkräften eine signifikante, positive Beziehung besteht.

Psychologisches Empowerment und berufliche Lebensqualität

2. Besteht ein Zusammenhang zwischen psychologischem Empowerment und beruflicher Lebensqualität bei psychosozialen Fachkräften?

H2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem psychologischen Empowerment und der Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.

H2 konnte angenommen werden. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass psychologisch empowerte, psychosoziale Fachkräfte höhere Freude und Bereicherung aus ihrer beruflichen Tätigkeit schöpfen bzw. kann vermutet werden, dass je höher die Mitgefühlszufriedenheit einer psychosozialen Fachkraft ist, desto stärker ausgeprägt ist auch ihre emotionale Stabilität, kognitive Flexibilität, positive Einstellung sowie das Vertrauen in ihre Fähigkeiten. Die Stärke der Korrelation war moderat ($r(174) = .47, p < .001$). Studien, die ebenfalls den Zusammenhang von psychologischem Empowerment und Mitgefühlszufriedenheit untersuchten, erzielten übereinstimmende Ergebnisse, wobei sie teilweise höhere Effektstärken bei abweichenden Zielgruppen verzeichneten (Al-Obiedat et al., 2024; Jafarian et al., 2023).

Der entdeckte Zusammenhang in der vorliegenden Studie kann dahingehend interpretiert werden, dass psychosoziale Fachkräfte, die sich im Arbeitskontext ihren Stärken gemäß eingesetzt, befähigt und in ihrer Autonomie gestärkt fühlen, mehr berufliche Lebensqualität verspüren. Gonzalez-Mendez & Díaz (2021) berichten von einer mittleren bis starken Korrelation zwischen Mitgefühlszufriedenheit und Autonomie sowie Kompetenzerleben bei spanischen Rot-Kreuz Volontären, wodurch sie die aufgestellte Vermutung stützen. Das deutet darauf hin, dass psychosoziale Fachkräfte, die im Arbeitsalltag das Gefühl haben, selbstwirksam im Sinne des Empowerments zu positiver Veränderung beitragen zu können auch höhere Mitgefühlszufriedenheit empfinden.

Der in der vorliegenden Studie erhobene Empowerment-Wert setzt sich aus den Dimensionen Optimismus, Selbstvertrauen, Affektive Resilienz, Problemlösekompetenz und Kognitiver Stärke zusammen, die sowohl kombiniert und sich gegenseitig verstärkend als auch einzeln zur Aufklärung des Zusammenhangs mit der Mitgefühlszufriedenheit herangezogen werden können. So kann etwa vermutet werden, dass eine optimistische Lebenseinstellung zu einer günstigen Erwartungshaltung sowie einer verstärkten Wahrnehmung positiver Aspekte im

Arbeitskontext veranlasst, woraus höhere berufliche Lebensqualität resultieren kann. Hohe Mitgefühlszufriedenheit geht wiederum mit positiven Emotionen und Selbstwirksamkeitserleben einher (Stamm, 2010), was sich in weiterer Folge förderlich auf die Ausbildung einer optimistischen Einstellung auswirken kann. Dadurch kann sich eine positive gegenseitige Verstärkung zwischen Optimismus und Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften ergeben. Untersuchungen gemäß derer, Pessimismus negativ mit Mitgefühlszufriedenheit sowie positiv mit Mitgefühlsmüdigkeit korrelierte (Chao et al., 2024; Levkovich & Ricon, 2020) können zu der vorsichtigen Annahme führen, dass Optimismus dementsprechend positiv mit Mitgefühlszufriedenheit zusammenhängt.

Selbstwirksamkeitserleben ist essentielles Kriterium der Mitgefühlszufriedenheit, wohingegen Insuffizienzgefühle mit Mitgefühlsmüdigkeit verbunden sein können (Stamm, 2010). Vor diesem Hintergrund wird die tragende Rolle des Selbstvertrauens ersichtlich, die eng verknüpft mit der Selbstwirksamkeit, den Glauben an eigene Stärken und Fähigkeiten beschreibt (Himmer-Gurdan, 2023) und somit im Zusammenhang mit höherer beruflicher Lebensqualität psychosozialer Fachkräfte stehen kann. Zudem kann die Mitgefühlszufriedenheit, die aus effizienter helfender Tätigkeit gewonnen wird, Selbstwert sowie -vertrauen stärken. Grund zu dieser Annahme geben auch Mongrain (2023), deren Berichten zufolge, Selbstvertrauen sich aus dem erbauenden Gefühl, anderen helfen zu können, speisen kann. Verwiesen sei an dieser Stelle auch auf den positiven Zusammenhang zwischen Problemlösekompetenz und Mitgefühlszufriedenheit (Abou Hashish & Ghanem Atalla, 2023), der sich vermutlich in die vorherige Argumentationskette als weiterer wichtiger Faktor effizienten sowie selbstwirksamen Handelns eingliedern lässt und aus diesem Grund positiv mit beruflicher Lebensqualität verknüpft ist.

Auch die Fähigkeit, emotionale Gelassenheit trotz auftretender Widrigkeiten und Belastungen beizubehalten, kann helfen, erfolgreich durch den psychosozialen Arbeitsalltag zu navigieren, wodurch sich vermutlich ein günstiger Nährboden für Mitgefühlszufriedenheit bildet. Zufriedenheit und Freude, die aus der helfenden Tätigkeit in der psychosozialen Praxis gezogen werden, können wiederum die nötige emotionale Stabilität geben, um auch unter aversiven Bedingungen

affektiv resilient zu sein bzw. zu bleiben. Die genaue Wirkweise des Zusammenhangs lässt viel Spielraum für Vermutungen, allerdings gilt die positive Korrelation zwischen Resilienz und Mitgefühlszufriedenheit als weitestgehend belegt (Unjai et al., 2022).

Da Kognitive Stärke auch die Fähigkeit zur Perspektivübernahme beinhaltet, stellt sie insbesondere im psychosozialen Setting eine wichtige Grundlage für das Entwickeln von Mitgefühl sowie Empathie dar. Ausgeprägte mentale Flexibilität kann somit womöglich helfen, sich in die Lebenswelt anderer hineinzuversetzen, dementsprechend adäquate Hilfestellung zu leisten und daraus resultierend Mitgefühlszufriedenheit zu verspüren. Der Zusammenhang von Kognitiver Stärke und Mitgefühlszufriedenheit stellt noch eine große Forschungslücke dar, jedoch gibt es Hinweise darauf, dass Kognitive Flexibilität als essentielle Voraussetzung für empathisches Handeln und zugleich als Schutzfaktor vor übermäßiger Empathie fungiert (Cai & Qi, 2023).

In Anbetracht der eingangs formulierten Forschungsfrage lässt sich abschließend festhalten, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Gesamt-Empowerment und der beruflichen Lebensqualität bei psychosozialen Fachkräften besteht.

Humorstil und berufliche Lebensqualität

3. Besteht ein Zusammenhang zwischen Humorstil und beruflicher Lebensqualität bei psychosozialen Fachkräften?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage wurden die Hypothesen H3, H4 und H5 aufgestellt, deren Ergebnisse im Folgenden diskutiert werden.

H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den adaptiven Humorstilen und der Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.

Um diese Hypothese zu überprüfen wurden zwei Unterhypothesen aufgestellt.

Selbstaufwertender Humorstil und Mitgefühlszufriedenheit

H3.1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstaufwertenden Humorstil und der Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.

H3.1 wurde angenommen. Daraus lässt sich für die untersuchte Stichprobe schließen, dass je ausgeprägter der selbstaufwertende Humorstil einer psychosozialen Fachkraft ist, desto mehr Zufriedenheit, Freude und Bereicherung empfindet sie in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit. Gleichermassen kann das bedeuten, dass Fachkräfte, die höhere Mitgefühlszufriedenheit wahrnehmen, eher dazu neigen, wohlwollenden Humor zur Selbsterbauung und als Bewältigungsstrategie einzusetzen. Der geringe Korrelationseffekt ($r(174) = .21, p < .01$) lässt sich womöglich auf die Tatsache zurückführen, dass im psychosozialen Arbeitsfeld soziale Interaktionen im Vordergrund stehen und deshalb eher diejenigen Humorstile zum Tragen kommen, die interpersonelle Funktionen erfüllen. Dennoch ließ sich ein positiver Zusammenhang zwischen selbstaufwertendem Humorstil und Mitgefühlszufriedenheit verzeichnen, der sich als nicht unerheblich für die psychosoziale Praxis erweist.

Dieser Zusammenhang lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass selbstaufwertender Humor eine wirksame Emotionsregulationsstrategie darstellt, die das Selbstvertrauen stärkt, positiven Affekt hervorbringt und zeitgleich abmildernd auf Stress und Belastung wirken kann (Ford et al., 2017; Fu et al., 2024; Martin et al., 2003). Demnach ist zu erwarten, dass psychosoziale Fachkräfte, die diese Humorform praktizieren, ein gesundes Vertrauen in ihre Fähigkeiten aufweisen und auf adaptive Weise mit berufsbezogenen Herausforderungen umgehen können, wodurch die Wahrscheinlichkeit für hohe berufliche Lebensqualität steigen kann. Gestützt wird diese Annahme auch durch Timofeiov-Tudose & Măirean (2023), die ebenfalls von einem positiven Zusammenhang zwischen selbstaufwertendem Humor und der Mitgefühlszufriedenheit von medizinischem Fachpersonal berichten. Demnach scheint die Fähigkeit, unter belastenden Situationen selbstaufwertenden Humor erzeugen zu können sowohl bei der Bewältigung arbeitsbezogener Herausforderungen zu unterstützen als auch in Verbindung mit gesteigertem Kontrollerleben und beruflicher Lebensqualität zu stehen.

Wie bereits postuliert, geht selbstaufwertender Humor auch mit höherem Optimismus und daraus resultierend einer zuversichtlichen Grundeinstellung einher, die als zusätzlicher Indikator für berufliche Lebensqualität gesehen werden kann. Denkbar ist auch, dass psychosoziale Fachkräfte mit hoher

Mitgefühlszufriedenheit aus ihrer effizienten helfenden Tätigkeit Selbstvertrauen sowie ein positives Selbstkonzept ableiten, wodurch die Tendenz zu selbstwertdienlichem anstelle von selbstabwertendem Humor steigen könnte.

Affiliativer Humorstil und Mitgefühlszufriedenheit

H3.2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen affiliativem Humorstil und der Mitgefühlszufriedenheit bei psychosozialen Fachkräften.

H3.2 wurde angenommen. Daraus ergibt sich die Schlussfolgerung, dass psychosoziale Fachkräfte, die häufig affiliativen Humor praktizieren, eine höhere Zufriedenheit und Bereicherung in Bezug auf ihre Tätigkeit verspüren. Gleicherman-
ßen kann vermutet werden, dass Fachkräfte mit hoher Mitgefühlszufriedenheit eher zu wohlwollend lustigen Bemerkungen und der Erheiterung anderer neigen. Der Zusammenhang war von geringer Stärke ($r(174) = .27, p < .001$), wobei dieses Ergebnis im Einklang mit den Resultaten einer Untersuchung medizinischen Personals stand (Timofeiov-Tudose & Măirean, 2023).

Der psychosoziale Arbeitsalltag ist in besonderem Maße durch intensive Beziehungsarbeit geprägt, wobei die Etablierung bzw. Stabilisierung einer tragfähigen Beziehung zwischen Fachkraft und Rezipient*in mitentscheidend für erfolgreiche Zusammenarbeit, Commitment und Lösungsfindung ist (Best, 2023). Vor diesem Hintergrund wird die Bedeutung des affiliativen Humors deutlich, welcher auf tolerante und nicht feindselige Weise zur Stärkung zwischenmenschlicher Beziehungen und zur Spannungsreduktion beitragen kann. Eine mögliche Erklärung für den gefundenen Zusammenhang könnte demnach darin liegen, dass affiliativer Humorverhalten von Fachkräften sich stärkend auf die professionellen Beziehungen zu Rezipient*innen auswirkt, wodurch effizientes Hilfeleisten und folglich höhere Mitgefühlszufriedenheit resultieren. Die Benefits dieser Humorform beschränken sich nicht nur auf die Beziehung von Fachkraft und Klient*in, sondern können auch auf die Beziehungsgestaltung zwischen Kolleg*innen übertragen werden. Gestützt wird diese Annahme durch Forschungsergebnisse, die zeigten, dass adaptiver Humor zu einer höheren Zufriedenheit bezüglich zwischenmenschlicher Beziehungen führt (Bringa, 2023). Ein wohlwollendes,

humorvolles Betriebsklima bietet wiederum mögliche Grundlage für gegenseitige soziale Unterstützung und höhere berufliche Lebensqualität.

In der Betrachtung der Ergebnisse ist zudem von Bedeutung, dass affiliativer Humor mit einer Vielzahl psychologischer Konstrukte korreliert, die sich ebenfalls als zuträglich für die Mitgefühlszufriedenheit erweisen können. So ist er etwa mit der Resilienz, dem allgemeinem Wohlbefinden und der Generierung positiver Emotionen verbunden (Martin et al., 2003), was wiederum ein Sprungbrett zu mehr Mitgefühlszufriedenheit darstellen kann. Eine aktuelle Studie an der indischen Bevölkerung berichtete außerdem von positiven Zusammenhängen zwischen affiliativem Humor und Sozialkompetenz, kognitiver Neubewertung und Empathie (Vasuhi & Srividya, 2025). Sozialkompetenz und Empathie schaffen essentielle Grundlage für den Aufbau stabiler Beziehungen und passender Hilfeleistungen. Kognitive Umdeutung kann insbesondere im konstruktiven Umgang mit Misserfolgen und emotional belastenden Situationen eine wichtige Rolle spielen. Auch für die Auflösung zwischenmenschlicher Spannungen durch humorvolle Äußerungen bedarf es der Fähigkeit der kognitiven Neubewertung. Auf diese Weise können sich alle drei mit dem affiliativen Humorstil assoziierten Konzepte potentiell zuträglich auf arbeitsbezogene Lebensqualität auswirken, wodurch sich ein weiterer möglicher Erklärungsansatz für den positiven Zusammenhang zwischen Mitgefühlszufriedenheit und dem affiliativen Humorverhalten bei psychosozialen Fachkräften ergibt.

Denkbar ist auch, dass Fachkräfte, die ihre Tätigkeit als bereichernd und erfüllend empfinden und dementsprechend hohe Mitgefühlszufriedenheit verspüren, eher dazu geneigt sind, sich am humorvollen Austausch im Arbeitskontext zu beteiligen. Eine mögliche Überlappung zwischen affiliativem Humor und Mitgefühlszufriedenheit lässt sich außerdem dahingehend beobachten, dass beide Konstrukte in dem Wunsch wurzeln, anderen ein gutes Gefühl zu vermitteln – sei es durch humorvolle Äußerungen oder durch die mitfühlend fürsorgliche Tätigkeit.

Aggressiver Humorstil und Burnout

H4: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem aggressivem Humorstil und den Burnout-Werten bei psychosozialen Fachkräften.

H4 wurde angenommen, was bezugnehmend auf die vorliegende Studie bedeutet, dass psychosoziale Fachkräfte mit hoch ausgeprägtem aggressiven Humorstil, eher von emotionaler Erschöpfung und Insuffizienzgefühlen betroffen sind. Ebenso ist die umgekehrte Deutung möglich: Fachkräfte mit hohen Burnout-Werten zeigen vermehrt abwertendes, verletzendes und spöttisches Humorverhalten anderen gegenüber. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie stehen im Einklang mit bereits durchgeföhrten Untersuchungen aus anderen Ländern, die übereinstimmende Resultate verzeichneten (Malinowski, 2013; Townley, 2015). Der in der vorliegenden Studie ermittelte Korrelationseffekt war gering ($r(174) = .20, p < .01$), was darauf zurückzuföhren sein kann, dass aufgrund der starken emotionalen Erschöpfung, die im Rahmen eines Burnouts typischerweise auftritt, kaum noch Energie für humorvolle Äußerungen egal welchen Stils verfügbar ist. Trotz dieser Vermutung zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Burnout und aggressivem Humorstil bei psychosozialen Fachkräften, dessen Ursache vielfältig sein können.

Denkbar ist, dass manche psychosozialen Fachkräfte aggressiven Humor als fehlgeleitete Coping-Strategie nutzen, in dem Versuch, emotionale Distanz zum Stressor aufzubauen. Der Ausdruck aggressiven Humors mag zwar kurzfristig emotionale Erleichterung bzw. Befriedigung verschaffen, allerdings ist die langfristige Neigung zu maladaptivem Humor assoziiert mit verminderter Wohlbefinden, emotionaler Erschöpfung, Ängsten, Depression sowie niedrigem Selbstwert (Martin et al., 2003; Timofeiov-Tudose & Măirean, 2023), wodurch die Ausbildung eines Burnouts bzw. dessen Exazerbation begünstigt werden kann. Außerdem kann vermutet werden, dass im Rahmen der persönlichen Leistungseinbußen, die als typisches Merkmal einer Burnout-Symptomatik gelten, ein minderwertiges Selbstwertgefühl auftritt. Daraus kann sich das maladaptive Bestreben ergeben, den eigenen Selbstwert zu erhöhen, indem andere durch aggressive Humoräußerungen herabgesetzt werden. Ein solches Humorverhalten kann allerdings dazu führen, dass zwischenmenschliche Beziehungen im Arbeitskontext in die Brüche gehen und durch die daraus entstehende soziale Isolation und mangelnde kollegiale Unterstützung ein höheres Burnout-Risiko entsteht. Diese Annahme wird auch durch Studien gestützt, die soziale Isolation mit Burnout in

Verbindung brachten (Leep Hunderfund et al., 2022). Zusätzlich kann aggressiver Humor mit verminderter emotionaler Ausdrucksfähigkeit sowie mit eingeschränkter Fähigkeit zu kognitiver Neubewertung in Verbindung gebracht werden (Poncy, 2017). Dadurch können Belastungen nicht adäquat bewältigt bzw. kommuniziert werden, was zu einer unzureichenden Unterstützung im sozialen Umfeld führen sowie zu einer Ausbildung oder Verschlechterung der Burnout-Symptomatik beitragen kann. Dies wiederum kann aggressives Humorverhalten begünstigen und einen Teufelskreis aus aggressivem Humor und Burnout entstehen lassen, durch den die Korrelation beider Konstrukte nachvollziehbar wird. Denkbar ist auch, dass Klient*innen, die im psychosozialen Setting Zielscheibe aggressiver Humoräußerungen durch Fachkräfte werden, mit verminderter Compliance und passiv-aggressivem Verhalten reagieren. Dadurch kann eine konstruktive Zusammenarbeit sowie die Erfüllung des beruflichen Auftrages erschwert und somit das Burnout-Risiko erhöht werden. Wissenschaftliche Belege für diese Argumentationskette existieren im psychosozialen Setting noch nicht, allerdings legen Untersuchungen im wirtschaftlichen Arbeitskontexten nahe, dass aggressiver Humor häufig zu einer dysfunktionalen Widerstandshaltung seitens der Rezipient*innen führt (Goswami et al., 2015), wodurch sich die angeführte Annahme untermauern lässt.

Diskussionspotential bietet auch die Vermutung, dass psychosoziale Fachkräfte mit stark ausgeprägtem aggressiven Humorstil zugrundeliegende Persönlichkeitseigenschaften aufweisen, die sowohl mit abwertenden Humorformen als auch mit Burnout einhergehen. Bestätigung findet diese Überlegung in einer kürzlich publizierten Studie, derer zufolge die Persönlichkeitseigenschaften Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie (Dunkle Triade) in positivem Zusammenhang mit aggressivem Humor stehen (Sharafi Zadegan et al., 2024). Jene Persönlichkeitsmerkmale wurden wiederum bei Lehrenden als signifikanter Prädiktor für Burnout identifiziert (Copková, 2021). Naheliegend ist außerdem, dass psychosoziale Fachkräfte im Rahmen einer Burnout-Symptomatik eine zynische bzw. distanzierte Haltung gegenüber der Arbeit und Klient*innen entwickeln, die mit Einbußen in ihrer Empathiefähigkeit verknüpft ist. Eine Einstellung, die sich auch im vermehrten Ausdruck aggressiven und abwertenden

Humorverhaltens widerspiegeln kann, wodurch sich ebenfalls ein positiver Zusammenhang zwischen Burnout und aggressivem Humor ableiten lässt. Gestützt wird diese These durch eine Studie von Fang et al. (2024), die eine starke Korrelation zwischen der Depersonalisations-Dimension des Burnouts und aggressivem Humor offenbarte.

Selbstabwertender Humorstil und STS

H5: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem selbstabwertenden Humorstil und den sekundären traumatischen Stress-Werten bei psychosozialen Fachkräften.

H5 konnte angenommen werden, was darauf hinweist, dass je ausgeprägter der selbstabwertende Humorstil einer psychosozialen Fachkraft ist, desto anfälliger ist sie für die Wahrnehmung von Stress durch indirekte Konfrontation mit traumatischen Inhalten. Gleichermassen könnte gelten, dass je höher die Werte bezüglich des sekundären traumatischen Stresserlebens einer Fachkraft sind, desto wahrscheinlicher ist das Zurückgreifen auf Humor, der das eigene negative Selbstbild hervorhebt. Der Zusammenhang in der vorliegenden Studie kann als moderat beurteilt werden ($r(174) = .40, p < .001$).

Selbstabwertender Humor tritt mehrerer Studien gemäß oftmals in Kombination mit ausgeprägtem Neurotizismus auf (Kester, 2021; Martin et al., 2003). Personen mit hohem Neurotizismus neigen dazu, verstärkt negative Affekte zu erleben, alltägliche Situationen als bedrohlich zu interpretieren und sich schneller emotional überwältigt zu fühlen (Widiger, 2009). Daraus resultierend kann es zu Defiziten in der Stressbewältigung kommen (Widiger, 2009). Vor diesem Hintergrund erscheint es plausibel, dass psychosoziale Fachkräfte, die zu selbstabwertendem Humor tendieren auch neurotische Züge aufweisen, die ihre Fähigkeit zur konstruktiven Bewältigung von sekundärem traumatischen Stress einschränken. In diesem Sinne kann selbstabwertender Humor als destruktiver Coping-Mechanismus betrachtet werden, der zwar kurzfristig Spannungen abbauen kann, langfristig jedoch zu einer Manifestation geringer Selbstwertgefühle und weiterer psychischer Belastungen beiträgt. Ein negatives Selbstbild gepaart mit geringem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten kann vermutlich wiederum Gefühle der

Überwältigung, Ängste, Intrusionen und Vermeidungsverhalten verstärken, die typischerweise im Kontext der STS-Symptomatik auftreten. Anzunehmen ist auch, dass sich psychosoziale Fachkräfte mit überwiegend selbstabwertendem Humorverhalten belastenden Situationen oder aversiven Emotionen stärker ausgeliefert fühlen und aufgrund dieser mangelnden Kontrollwahrnehmung anfälliger für indirekte Traumatisierung sind. Teilweise bestätigt wird diese Vermutung durch eine Studie, die einen positiven Zusammenhang zwischen selbstabwertendem Humor und externalen Kontrollüberzeugung aufdeckte (Kester, 2021).

Selbstabwertender Humor erfüllt zudem eine wesentliche soziale Funktion, da er im Bemühen eingesetzt wird, Sympathie und Anerkennung anderer durch eigene Herabsetzung zu gewinnen. Demnach ist es naheliegend, dass psychosoziale Fachkräfte mit STS-Symptomen versuchen, ihre wahrgenommenen Unzulänglichkeiten und belastenden Symptome durch humorvolle Äußerungen zu kaschieren, um der Abwertung anderer vorzukommen und aversive Emotionen zu verdrängen. Dabei werden negative Gefühle und eigene Schwächen derart lächerlich und übertrieben nach außen dargestellt, dass die Ernsthaftigkeit der Lage womöglich verschleiert und vom sozialen Umfeld verkannt wird. Anstatt selbstfürsorglich zu handeln oder Hilfe aus dem professionellen Umfeld zu erhalten, kann es so zu einer weiteren Exazerbation der STS-Symptomatik kommen.

In der Zusammenschau der H3, H4 und H5 kann die 3. Forschungsfrage wie folgt beantwortet werden: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Humorstil und der beruflichen Lebensqualität bei psychosozialen Fachkräften. Konkret zeigte sich dieser im positiven Zusammenhang der adaptiven Humorstile und der Mitgefühlszufriedenheit sowie in der positiven Korrelation zwischen dem aggressiven Humorstil und Burnout sowie der positiven Beziehung zwischen selbstabwertendem Humorstil und sekundärem traumatischen Stresserleben der untersuchten Stichprobe.

7.2 Limitation

Bezüglich der Vorgehensweise und Umsetzung der vorliegenden Arbeit waren Limitationen zu verzeichnen, die nachfolgend berichtet werden.

Im Rahmen der durchgeführten Studie ist auf Einschränkungen in der externen Validität zu verweisen. Die berichteten Ergebnisse können nicht uneingeschränkt auf die Allgemeinheit übertragen werden, da der überproportionale Frauenanteil in der Stichprobe nicht die tatsächliche geschlechtliche Vielfalt der Gesellschaft abbildet. Da jedoch der überwiegende Anteil der Gesundheits- und Sozialberufe in Deutschland und Österreich durch Frauen ausgeübt wird, ist die Stichprobenzusammensetzung nicht verwunderlich (Bundeskanzleramt, 2022; Pfahl et al., 2023). Aufgrund der ungleichen Geschlechterverteilung konnten Personen mit diverser Geschlechtszugehörigkeit nicht in die explorative Berechnung der MANOVA miteinbezogen werden. Die in diesem Zusammenhang berichteten Unterschiede zwischen Männern und Frauen müssen zudem mit Vorbehalt betrachtet werden, da die Gruppengrößen stark voneinander abwischen, was die Zuverlässigkeit der daraus abgeleiteten Aussagen einschränkt. Auch der hohe Anteil der Personen mit akademischem Abschluss repräsentiert die gesellschaftliche Bildungsdiversität nicht ausreichend, wobei anzumerken ist, dass ein großer Teil der Berufe im psychosozialen Setting mit einem akademischen Abschluss einhergeht. Zudem ermöglicht das querschnittliche Design der Untersuchung nur die Abbildung einer Momentaufnahme, wodurch eine Verzerrung der Effekte nicht auszuschließen ist. So können etwa Aussagen zum Humorverhalten stark von der tagesaktuellen bzw. situationsspezifischen Stimmung abhängen. Kausale Aussagen bezüglich der Beziehungen zwischen den gemessenen Konstrukten sind daher nicht möglich. Zu einer Effektverzerrung kann auch die Tendenz zu sozial erwünschtem Antwortverhalten durch die Selbstbeurteilung der Teilnehmenden geführt haben (Livingstone & Manstead, 2023). Durch die wertschätzende und positive Item-Formulierung des STARC-5 wurde dieser bewusst entgegengewirkt (Himmer-Gurdan, 2023), allerdings kann insbesondere beim Beantworten der Humor-Skala soziale Erwünschtheit nicht ausgeschlossen werden, da aggressives Humorverhalten etwa als gesellschaftlich weniger tolerierbar eingeschätzt werden könnte. Im Rahmen der Datenerhebung wurde durch entsprechende Hinweise im Einführungstext („Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.“) sowie durch anonyme Online-Befragung versucht, das Risiko für verfälschtes Antwortverhalten auf ein Minimum zu begrenzen. Diskutabel ist

außerdem, ob die Mitgefühlszufriedenheit psychosozialer Fachkräfte überschätzt wurde, da Personen, die grundsätzlich geringeres Stresserleben empfinden womöglich eher dazu geneigt sind, an einer Umfrage teilzunehmen als jene, die ohnehin schon überlastet sind.

Für die Erhebung des Humorstils und der beruflichen Lebensqualität wurden Messinstrumente gewählt, die aus mehreren eigenständigen Subkonstrukten bestehen und keine Zusammenfassung zu einem Gesamtwert vorsehen. Dadurch war zwar eine tiefergehende Analyse der Zusammenhänge spezifischer Facetten möglich, jedoch musste aufgrund des begrenzten Umfangs der Arbeit auf weitere interessante, explorative Analysen verzichtet werden. Der Einbezug soziodemographischer Faktoren in die Analyse war deshalb nur begrenzt möglich. Aufschlussreich für eine ganzheitliche Betrachtung wäre sicherlich auch die Aufnahme weiterer Kontrollvariablen gewesen, wie etwa der wahrgenommene Teamzusammenhalt oder die Inanspruchnahme von Supervision, die die Aufarbeitung belastender Arbeitsinhalte unterstützen kann. Auch die teilweise geringen Korrelationseffekte, die sich zwischen den untersuchten Konstrukten ergeben, können Hinweis darauf sein, dass Drittvariablen zu Konfundierung beitragen.

Limitation ergibt sich zudem aus der höchst subjektiven, kontextabhängigen Natur des Humors, die das zuverlässige Erfassen dieses Konstruktcs zu einer Herausforderung macht. Humor in allen seinen Facetten umfassend zu messen, ist bisher keinem Erhebungsinstrument gelungen, weshalb Ruch et al. (2018a) für eine Differenzierung acht verschiedener Komikstile plädieren. Da der swHSQ jedoch in seiner Validität bestätigt sowie speziell für den Arbeitskontext konzipiert wurde, fand dieser trotz Kritik und der fraglichen Reliabilität der aggressiven Humorstilstskala Anwendung. Zudem überzeugt der swHSQ mit hoher Ökonomie, die insbesondere bei der Befragung von Berufsgruppen, welche arbeitsbedingt häufig Stress und Zeitdruck ausgesetzt sind, bedeutsam ist. Humorverhalten und -erleben unterliegen außerdem einer unverkennbaren kulturellen Prägung (Martin & Ford, 2018), weshalb die überwiegend im Ausland durchgeföhrten Studien, die für die vorliegende Arbeit herangezogen wurden mit gewissen Einschränkungen für Hypothesenherleitung und Ergebnisvergleiche dienen. Eine ähnliche

Herausforderung ergab sich für die Erfassung der beruflichen Lebensqualität, da die Begriffe Mitgefühlsmüdigkeit, sekundärer traumatischer Stress und Burnout in der Literatur häufig synonyme Verwendung finden oder höchst uneinheitlich konzeptualisiert wurden, wodurch sich eingeschränkte Vergleichbarkeit der Resultate mit anderen Studien sowie uneinheitliche Befundlagen ergeben können.

7.3 Implikation

Implikation für die Praxis

Konkret legen die Ergebnisse nahe, dass sowohl psychologisches Empowerment als auch adaptive Humorstile positiv mit Mitgefühlszufriedenheit assoziiert sind. Demnach ist davon auszugehen, dass die genannten Konstrukte sich als stärkende Ressourcen im herausfordernden Arbeitsalltag von psychosozialen Fachkräften erweisen können, indem sie psychisches Wohlbefinden sowie konstruktive Bewältigungsstrategien fördern. Inspiriert durch das bereits bestehende PRACTICE Training (Deblinger et al., 2024), kann die Implementierung eines ähnlichen Trainings im deutschsprachigen Raum in Erwägung gezogen werden. Ziel von PRACTICE ist die Stärkung der Coping-Fähigkeit psychosozialer Fachkräfte, wobei insbesondere Humor als wirksamer Bewältigungsmechanismus im Umgang mit arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren hervorgehoben wird. Da Humor hierbei jedoch als unimodales Konstrukt betrachtet wird, könnte eine sinnvolle Erweiterung des Trainings in der Aufklärung über adaptive und maladaptive Humorformen und deren Relevanz für berufliche Lebensqualität liegen. Humor ist eine trainierbare Fähigkeit (Ruch et al., 2018b). Durch gezielte Übungen wie etwa das Führen eines Humortagebuches oder Austausch zu komischen Situationen im Arbeitskontext können humorvolle Perspektiven eröffnet werden. Dem selbstaufwertenden Humorstil, der sich in der explorativen Analyse als signifikanter Prädiktor für Mitgefühlszufriedenheit erwies, sollte dabei besondere Beachtung zukommen. Neben der Förderung positiven Humorverhaltens sollte auch die Eingrenzung maladaptiver Formen adressiert werden. Da Humor sich contextspezifisch und dynamisch entfaltet, könnte die Implementierung eines solchen Trainings in bereits bestehenden Teams aus psychosozialen Fachkräften hilfreich sein, um die Reflexion des eigenen Humorverhaltens konkret im

Arbeitssetting zu ermöglichen. Ein Mehrwert wäre auch durch gegenseitige Rückmeldungen gegeben, die mögliche Diskrepanzen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung des Humorverhaltens aufdecken können, wenngleich dies großes Fingerspitzengefühl erfordert. In der explorativen Analyse zeigte sich auch psychologisches Empowerment als signifikanter Prädiktor für die Mitgefühlsmüdigkeit, weshalb die fünf Dimensionen nach Himmer-Gurdan (2023) ebenfalls in das Training integriert werden sollten. Analog zu beschriebener Vorgehensweise bei Humor könnten auch die Facetten des Empowerments durch edukative Inhalte, Übungen und gegenseitiges Feedback gestärkt werden. Bezugnehmend auf die Ergebnisse der vorliegenden Studie kann angenommen werden, dass einige Dimensionen des psychologischen Empowerments und adaptiver Humor positiv miteinander korrelieren. Ein kombiniertes Empowerment und Humor-Training könnte sich daher auch vorteilhaft im Sinne gegenseitiger Verstärkung erweisen und nicht nur bei akuter Belastung, sondern auch als sinnvolle Präventionsmaßnahme eingesetzt werden. Ein solches Training könnte im Gruppensetting stattfinden und Übungen enthalten, die transferierbar auf diverse berufliche Situationen sind, damit psychosoziale Fachkräfte „STARC und humorvoll“ die Widrigkeiten des Arbeitsalltags bewältigen können.

Implikation für die Forschung

Längsschnittsstudien oder experimentelle Designs wären notwendig, um die in der vorliegenden Studie ermittelten Zusammenhänge eingehender zu untersuchen und davon ausgehend kausale Aussagen für psychosoziale Fachkräfte ableiten zu können. Aufschlussreich wäre in zukünftigen diesbezüglichen Studien auch der Einbezug weiterer Kontrollvariablen, um mögliche Konfundierung erkennen und Effekte präziser einschätzen zu können. Bezüglich der weiterführenden Forschung zeigt sich insbesondere in der Weiterentwicklung der empirischen Humorerfassung noch offenes Potential. Denkbar wäre eine Erweiterung bzw. noch differenziertere Erfassung der Humorstile, um das Konstrukt ganzheitlicher abzubilden und bisher vernachlässigte Aspekte zu integrieren. Um zuverlässige Erkenntnisse über die praktizierten Humorformen im Arbeitskontext zu erhalten, wäre es empfehlenswert, Humor nicht nur anhand von Selbst-, sondern auch aus ergänzender Fremdbeurteilung zu erheben.

8 Fazit

Die vorliegende Arbeit befasste sich mit den Forschungsfragen, ob der Humorstil, das psychologische Empowerment und die berufliche Lebensqualität von psychosozialen Fachkräften zusammenhängen. Zum Zweck der Beantwortung dieser Fragen wurde eine Querschnittsstudie bei der betreffenden Zielgruppe in Österreich und Deutschland durchgeführt. Alle in diesem Rahmen aufgestellten Hypothesen konnten angenommen und dementsprechende Zusammenhänge zwischen den drei Konstrukten bei psychosozialen Fachkräften festgestellt werden. Konkret legen die Ergebnisse nahe, dass selbstaufwertender Humorstil positiv mit den psychologischen Empowerment-Facetten Optimismus und Selbstvertrauen in Zusammenhang steht. Zudem korrelierte Mitgefühlszufriedenheit positiv mit den adaptiven Humorstilen. In positiver Beziehung zueinander standen auch der aggressive Humorstil und Burnout.

Von besonderer Relevanz sind aufgrund ihrer moderaten Effektstärke die positiven Zusammenhänge zwischen selbstaufwertendem Humorstil und affektiver Resilienz ($r(174) = .30, p < .001$), zwischen psychologischem Empowerment und Mitgefühlszufriedenheit ($r(174) = .47, p < .001$) sowie zwischen selbstabwertendem Humorstil und sekundärem traumatischen Stress ($r(174) = .40, p < .001$). Es lässt sich also zusammenfassend schließen, dass adaptive Humorstile und psychologisches Empowerment positiv mit der beruflichen Lebensqualität verknüpft sind, während maladaptive Humorstile negativ mit letzterer in Verbindung stehen. Der genaue Wirkzusammenhang wurde nicht eruiert, weshalb sich daraus eine ebenso spannende wie bedeutsame Lücke für zukünftige Forschung ergibt.

Die vorliegende Studie reiht sich somit in bereits bestehende, internationale Forschungsliteratur ein, die übereinstimmende Ergebnisse für unterschiedliche Berufsgruppen berichtete. Ein Novum der im Rahmen dieser Arbeit durchgeföhrten Analyse liegt in der gezielten Untersuchung psychosozialer Fachkräfte des deutschsprachigen Raumes sowie in der Anwendung eines arbeitsspezifischen Humorstilfragebogens, der in diesem Forschungskontext bisher wenig Einsatz fand. Die aufgezeigten Ergebnisse können als Grundlage für den weiteren, tiefergehenden Forschungsdiskurs sowie für die Entwicklung von passenden

Interventionen bedeutsam sein. Besonderes Augenmerkt gilt in diesem Zusammenhang der Entwicklung eines gezielten Humor- und Empowerment-Trainings für psychosoziale Fachkräfte, das sowohl präventiv als auch bei bereits bestehender beruflicher Belastung Anwendung finden kann.

Der Berufsalltag psychosozialer Fachkräfte bildet die Realität des menschlichen Erlebens in allen Facetten mitsamt Höhen und Tiefen ab: Zwischen tiefem Mitgefühl für das Leid anderer und großer Freude, wenn durch erfolgreiche Hilfeleistung Lebensqualität verbessert werden konnte. Alltäglich diesem Spannungsfeld ausgesetzt zu sein, kostet Kraft. Die vorliegende Arbeit gleicht einem Blick durchs Schlüsselloch, das erste Erkenntnisse darüber offenbart, wie psychosoziale Fachkräfte gestärkt durch eine Kombination aus adaptivem Humor und psychologischem Empowerment ihrenfordernden Berufsalltag nicht nur notdürftig bewältigen, sondern in diesem auch tiefen Sinn, Freude und Bereicherung finden können.

Literaturverzeichnis

- Abou Hashish, E. A., & Ghanem Atalla, A. D. (2023). The Relationship Between Coping Strategies, Compassion Satisfaction, and Compassion Fatigue During the COVID-19 Pandemic. *SAGE Open Nursing*, 9, 1-11.
23779608231160463. <https://doi.org/10.1177/23779608231160463>
- Afari, E., Ward, G., & Khine, M. S. (2012). Global Self-Esteem and Self-Efficacy Correlates: Relation of Academic Achievement and Self-Esteem among Emirati Students. *International Education Studies*, 5(2), 49-57.
<https://doi.org/10.5539/ies.v5n2p49>
- Ahmead, M., Daqqa, Ahmad. A., Abu Lail, S., Hadeed, R., & Ghafari, I. (2025). Strategies for Coping with Burnout among Palestinian Mental Health Practitioners throughout Wartimes: A Cross-sectional Study. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 21(1), e17450179350988.
<https://doi.org/10.2174/0117450179350988241224114712>
- Akinsulure-Smith, A. M., Espinosa, A., Chu, T., & Hallock, R. (2018). Secondary Traumatic Stress and Burnout Among Refugee Resettlement Workers: The Role of Coping and Emotional Intelligence. *Journal of Traumatic Stress*, 31(2), 202–212. <https://doi.org/10.1002/jts.22279>
- Al Khatib, S. A. (2012). Exploring the Relationship among Loneliness, Self-esteem, Self-efficacy and Gender in United Arab Emirates College Students. *Europe's Journal of Psychology*, 8(1), 159–181.
<https://doi.org/10.5964/ejop.v8i1.301>
- Ali, H., Mahmood, A., Ahmad, A., & Ikram, A. (2021). Humor of the Leader: A Source of Creativity of Employees Through Psychological Empowerment or Unethical Behavior Through Perceived Power? The Role of Self-Deprecating Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 635300.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.635300>
- Al-Obiedat, A. M., Allari, R. S., & Gharaibeh, M. K. (2024). The psychological empowerment and quality of work life among Jordanian primary care nurses and midwives. *Frontiers in Medicine*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fmed.2024.1476225>

- Auckenthaler, A., Baudisch, F., Dahle, K.-P., & Kleiber, D. (2012). *Kurzlehrbuch Klinische Psychologie und Psychotherapie* (1. Auflage). Thieme.
- Awan, S., & Sitwat, A. (2014). Workplace Spirituality, Self-esteem, and Psychological Well-being Among Mental Health Professionals. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 29(1), 125–149.
- Backhaus, K., Erichson, B. R., & Weiber, R. (2011). *Fortgeschrittene multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*. Springer.
- Bandura, A. (1992). Exercise of Personal Agency through the Self-Efficacy Mechanism. In R. Schwarzer (Hrsg.), *Self-efficacy. Thought control of action* (S. 3–38). Hemisphere Publishing Corporation.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. H. Freeman and Company.
- Barbalat, G., Plasse, J., Gauthier, E., Verdoux, H., Quiles, C., Dubreucq, J., Legros-Lafarge, E., Jaafari, N., Massoubre, C., Guillard-Bouhet, N., Haesebaert, F., & Franck, N. (2022). The central role of self-esteem in the quality of life of patients with mental disorders. *Scientific Reports*, 12(1), 7852. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-11655-1>
- Bartzik, M., Bentrup, A., Hill, S., Bley, M., Von Hirschhausen, E., Krause, G., Ahnau, P., Dahl-Dichmann, A., & Peifer, C. (2021). Care for Joy: Evaluation of a Humor Intervention and Its Effects on Stress, Flow Experience, Work Enjoyment, and Meaningfulness of Work. *Frontiers in Public Health*, 9, 667821. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.667821>
- Besser, A., & Zeigler-Hill, V. (2011). Pathological forms of narcissism and perceived stress during the transition to the university: The mediating role of humor styles. *International Journal of Stress Management*, 18(3), 197–221. <https://doi.org/10.1037/a0024826>
- Best, L. (2023). *Professionelle Beziehungsgestaltung in der Sozialen Arbeit* (R. Bieker & H. Niemeyer, Hrsg.; 1. Aufl.). W. Kohlhammer GmbH. <https://doi.org/10.17433/978-3-17-042404-3>
- Blickhan, D., & Eid, M. (2018). *Positive Psychologie: Ein Handbuch für die Praxis* (2., überarbeitete Auflage). Junfermann.

- Bloomquist, K. R., Wood, L., Friedmeyer-Trainor, K., & Kim, H.-W. (2016). Self-care and Professional Quality of Life: Predictive Factors among MSW Practitioners. *Advances in Social Work*, 16(2), 292–311.
<https://doi.org/10.18060/18760>
- Bollheimer, S. L. (2023). *Professionelle Lebensqualität bei klinischen Psycholog*innen in Österreich – Achtsamkeit als förderlicher Faktor? Masterarbeit*. Universität Wien.
- Bortz, J., & Schuster, C. (2011). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler: Limitierte Sonderausgabe* (7. Aufl. 2010). Springer Berlin Heidelberg.
<https://doi.org/10.1007/978-3-642-12770-0>
- Bringa, S. A. (2023). Comedy, Camaraderie, and Conflict: Using Humor to Defuse Disputes Among Friends. *Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers*. <https://scholarworks.umt.edu/etd/12115>
- Bröder, A., & Hilbig, B. E. (2024). Urteilen und Entscheiden. In M. Rieger & J. Müsseler (Hrsg.), *Allgemeine Psychologie* (S. 743–790). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-68476-4_18
- Brodsky, A. E., & Cattaneo, L. B. (2013). A Transconceptual Model of Empowerment and Resilience: Divergence, Convergence and Interactions in Kindred Community Concepts. *American Journal of Community Psychology*, 52(3–4), 333–346. <https://doi.org/10.1007/s10464-013-9599-x>
- Bundeskanzleramt. (2022). *Frauen und Männer in Österreich. Zahlen, Daten, Fakten 2021*.
- Cai, Z., & Qi, B. (2023). Cognitive flexibility as a protective factor for empathy. *Frontiers in Psychology*, 13, 1064494.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1064494>
- Çavuş, M. F., & Demir, Y. (2010). The Impacts of Structural and Psychological Empowerment on Burnout: A Research on Staff Nurses in Turkish State Hospitals. *Canadian Social Science*, 6(4), 63–72.
- Čekrljia, Đ., Kulakow, S., Aluja, A., & Garca, L. F. (2025). The Relationship Between Humor Styles, Optimism and Quality of life, and the Role of the Gender, Age and Socio-Economic Status: A Typological Approach.

- International Journal of Applied Positive Psychology*, 10(1), 13.
<https://doi.org/10.1007/s41042-024-00208-8>
- Chao, P.-C., Wen, T.-H., Ching, G. S., Roberts, A., & Zuo, Y. (2024). Compassion Fatigue Among Pre-service Teachers During Online Learning and its Relationship with Resilience, Optimism, Pessimism, Social and Emotional Learning, and Online Learning Efficacy. In L. Uden & D. Liberona (Hrsg.), *Learning Technology for Education Challenges* (Bd. 2082, S. 201–217). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-61678-5_15
- Chehata, Y., Dib, J., Wenzler, N., Sinoplu, A., Himmen, T., & Harrach-Lasfaghi, A. (2023). *Empowerment, Resilienz und Powersharing in der Migrationsgesellschaft: Theorien – Praktiken – Akteur*innen*. Beltz Juventa.
- Chelly, F., Kacem, I., Moussa, A., Ghenim, A., Krifa, I., Methamem, F., Chouachane, A., Aloui, A., Brahem, A., Kalboussi, H., El Maalel, O., Chatti, S., Maoua, M., Bannanou, S., & Mrizak, N. (2022). Healing Humor: The Use of Humor in the Nurse-Patient Relationship. *Occupational Diseases and Environmental Medicine*, 10(03), 217–231.
<https://doi.org/10.4236/odem.2022.103017>
- Cherry, K. E., Sampson, L., Galea, S., Marks, L. D., Stanko, K. E., Nezat, P. F., & Baudoin, K. H. (2018). Spirituality, Humor, and Resilience After Natural and Technological Disasters. *Journal of Nursing Scholarship: An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 50(5), 492–501. <https://doi.org/10.1111/jnu.12400>
- Cheung, C., & Yue, X. D. (2012). Sojourn students' humor styles as buffers to achieve resilience. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(3), 353–364. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2011.10.001>
- Cheung, C., & Yue, X. D. (2013). Humor styles, optimism, and their relationships with distress among undergraduates in three Chinese cities. *Humor*, 26(2). <https://doi.org/10.1515/humor-2013-0015>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

- Conrad, D., & Kellar-Guenther, Y. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 30(10), 1071–1080. <https://doi.org/10.1016/j.chab.2006.03.009>
- Cook, R. D., & Weisberg, S. (1982). *Residuals and Influence in Regression*. Chapman and Hall.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. W. H. Freeman and Company.
- Copková, R. (2021). Burnout Syndrome and Dark Triad at Schools: Engineers as Teachers of Vocational Technical Subjects. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 14(3), 195–203.
- Craun, S. W., & Bourke, M. L. (2014). The Use of Humor to Cope with Secondary Traumatic Stress. *Journal of Child Sexual Abuse*, 23(7), 840–852. <https://doi.org/10.1080/10538712.2014.949395>
- DAK. (2024). *Psychreport 2024. Entwicklungen der psychischen Erkrankungen im Job: 2013-2023*. <https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/57370/data/0114eed547a91f626b09d8265310d1e5/dak-psychreportergebnis-praesentation.pdf>
- Deblinger, E., Pollio, E., Cooper, B., Harrison, J. P., & Steer, R. A. (2024). PRACTICE makes progress, a self-care course for mental health professionals in the child trauma field: A preliminary investigation. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 16(Suppl 3), 751–759. <https://doi.org/10.1037/tra0001582>
- Değirmenci Tarakçı, H. (2023). Compassion Fatigue, Job Stress and Happiness at Work: A Study on Nurses. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 54. <https://doi.org/10.35826/ijoess.3363>
- Demerouti, E. (2024). Burnout: A comprehensive review. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 78(4), 492–504. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Diehm, R. M., Mankowitz, N. N., & King, R. M. (2019). Secondary traumatic stress in Australian psychologists: Individual risk and protective factors. *Traumatology*, 25(3), 196–202. <https://doi.org/10.1037/trm0000181>
- Edwards, K. R., & Martin, R. A. (2014). The Conceptualization, Measurement, and Role of Humor as a Character Strength in Positive Psychology. *Europe's Journal of Psychology*, 10(3), 505–519. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i3.759>
- Erickson, S. J., & Feldstein, S. W. (2007). Adolescent humor and its relationship to coping, defense strategies, psychological distress, and well-being. *Child Psychiatry and Human Development*, 37(3), 255–271. <https://doi.org/10.1007/s10578-006-0034-5>
- Ertem, M., Uzelli Yilmaz, D., & Yilmaz, D. (2021). Professional Quality of Life and Psychological Empowerment Levels of Nurses': A Cross-sectional Study. *Turkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 13(4), 906–916. <https://doi.org/10.5336/nurses.2020-79429>
- Fabrizi, M. S., & Pollio, H. R. (1987). A naturalistic study of humorous activity in a third, seventh, and eleventh grade classroom. *Merrill-Palmer Quarterly*, 33(1), 107–128.
- Falkai, P., Laux, G., Deister, A., Möller, H.-J., & Adorjan, K. (Hrsg.). (2022). *Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie* (7., vollständig überarbeitete Auflage). Thieme.
- Falkenberg, D. I. (with McGhee, P. E., & Wild, P. B.). (2021). *Humorfähigkeiten trainieren: Manual für die psychiatrisch-psychotherapeutische Praxis*. Schattauer.
- Fang, C., Fan, S., Chen, D., Zhou, Y., & Fan, W. (2024). The relation between humor styles and nurse burnout: A cross-sectional study in China. *Frontiers in Public Health*, 12, 1414871. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1414871>
- Figley, C. R. (1995a). Compassion Fatigue as Secondary Traumatic Stress Disorder: An Overview. In C. R. Figley (Hrsg.), *Compassion Fatigue: Coping With Secondary Traumatic Stress Disorder In Those Who Treat The Traumatized* (S. 1–20).

- Figley, C. R. (1995b). Compassion fatigue: Toward a new understanding of the costs of caring. In B. Stamm (Hrsg.), *Secondary traumatic stress: Self-care issues for clinicians, researchers, and educators* (S. 3–28). The Sidran Press.
- Figley, C. R., & Figley, K. R. (2017). *Compassion Fatigue Resilience* (E. M. Seppälä, E. Simon-Thomas, S. L. Brown, M. C. Worline, C. D. Cameron, & J. R. Doty, Hrsg.; Bd. 1). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190464684.013.28>
- Finch, H. (2005). Comparison of the Performance of Nonparametric and Parametric MANOVA Test Statistics when Assumptions Are Violated. *Methodology*, 1(1), 27–38. <https://doi.org/10.1027/1614-1881.1.1.27>
- Ford, T. E., Lappi, S. K., & Holden, C. J. (2016). Personality, humor styles and happiness: Happy people have positive humor styles. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 320–337. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i3.1160>
- Ford, T. E., Lappi, S. K., O'Connor, E. C., & Banos, N. C. (2017). Manipulating humor styles: Engaging in self-enhancing humor reduces state anxiety. *HUMOR*, 30(2), 169–191. <https://doi.org/10.1515/humor-2016-0113>
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678–686. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.7.678>
- Frensch, P. A., & Funke, J. (2014). *Complex problem solving: The European perspective*. Psychology Press.
- Freud, S. (1905). *Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten*. Deuticke.
- Freud, S. (1928). Der Humor. In *Almanach der Psychoanalyse für das Jahr 1928* (S. 9–16). Internationaler Psychoanalytischer Verlag.
- Fu, H., Lin, Y., Shao, Y., & Zhang, Z. (2024). Using Self-Directed Humor to Regulate Emotion: Effects Comparison of Self-Enhancing Humor and Self-Defeating Humor. *Journal of Happiness Studies*, 25(5), 47. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00748-5>
- Gervais, M., & Wilson, D. S. (2005). The Evolution and Functions of Laughter and Humor. A Synthetic Approach. *The Quarterly Review of Biology*, 80(4), 395–430. <https://doi.org/10.1086/498281>

- Gkorezis, P., Hatzithomas, L., & Petridou, E. (2011). *The Impact of Leader's Humor on Employees' Psychological Empowerment: The Moderating Role of Tenure*. 1.
- Goldin, D., Alvarez, L. M., & Von Harscher, H. (2025). Cognitive Flexibility: What Mental Health Professionals Need to Know. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 63(4), 20–27.
<https://doi.org/10.3928/02793695-20241205-03>
- Gonzalez-Mendez, R., & Díaz, M. (2021). Volunteers' compassion fatigue, compassion satisfaction, and post-traumatic growth during the SARS-CoV-2 lockdown in Spain: Self-compassion and self-determination as predictors. *PLOS ONE*, 16(9), e0256854. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256854>
- Goodwin, J., O'Malley, M., & McCarthy, K. (2024). How Do Mental Health Professionals Use Humor? A Systematic Review. *Journal of Creativity in Mental Health*, 19(4), 673–690.
<https://doi.org/10.1080/15401383.2024.2304605>
- 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>
- Götze, U. (2013). *Resilienzentwicklung im Personalmanagement: Angebote zur Steigerung psychischer Widerstandsfähigkeit von MitarbeiterInnen*. Springer Fachmedien Wiesbaden Imprint: Springer VS.
- Greene, G. (2004). *A burnt-out case*. Vintage.
- Greenspoon Barrett, M. (2016). *The Relationship Between Empathy and Humor Styles and Secondary Traumatic Stress in the Public Mental Health Workplace*. Antioch University, Santa Barbara.
- Gühne, U., Weinmann, S., Riedel-Heller, S. G., & Becker, T. (2019). *S3-Leitlinie Psychosoziale Therapien Bei Schweren Psychischen Erkrankungen: S3-Praxisleitlinien in Psychiatrie und Psychotherapie* (2nd ed). Springer Berlin / Heidelberg.
- Günüşen, N. P., İnan, F. Ş., Erikmen, E., & Ürek, S. M. (2021, Juni 1). *The Effect of Psychological Empowerment Program on Manager Nurses' on*

Distress and Professional Quality of Life.

<https://doi.org/10.5152/jern.2021.55476>

Hageman, D. (2014). *The Efficacy of Positive Humor as a Coping Mechanism for Vicarious Occupational Stress Experienced by Emergency Service Providers*. Walden University.

Hajloo, N. (2013). Relationship between Positive Psychological Capacities and Sense of Humour among Female Teachers of Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 93–96.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.516>

Herriger, N. (2024). *Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung* (7., erweiterte und aktualisierte Auflage). Kohlhammer Verlag.

Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). What is Resilience? *The Canadian Journal of Psychiatry*, 56(5), 258–265. <https://doi.org/10.1177/070674371105600504>

Himmer-Gurdan, S. B. (2023). STARC-5. *Fragebogen für Empowerment und Resilienz*. <https://www.psycharchives.org/en/item/dda83401-b30f-4c13-855d-f076ef3474a2>

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>

Huber, P. J. (1981). *Robust Statistics*. John Wiley.

Jafarian, S. R., Qanbari Qalehsari, M., Zabihi, A., Babanataj, R., & Chehrazi, M. (2023). The relationship between empowerment and compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout in nurses during COVID-19 outbreak. *Journal of Education and Health Promotion*, 12(1), 379. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_504_23

Janes, L. M., & Olson, J. M. (2000). Jeer Pressure: The Behavioral Effects of Observing Ridicule of Others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 474–485. <https://doi.org/10.1177/0146167200266006>

Jeong Hwa, P. (2021). The Effects of Self-Esteem and Job Stress on the Job Satisfaction of Mental Health Workers. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(6), 598–608.

- Jiang, F., Lu, S., Jiang, T., & Jia, H. (2020). Does the Relation Between Humor Styles and Subjective Well-Being Vary Across Culture and Age? A Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 11, 2213.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02213>
- Jiang, T., Li, H., & Hou, Y. (2019). Cultural Differences in Humor Perception, Usage, and Implications. *Frontiers in Psychology*, 10, 123.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00123>
- Kennison, S. M. (2022). Humor and resilience: Relationships with happiness in young adults. *HUMOR*, 35(4), 665–681. <https://doi.org/10.1515/humor-2021-0079>
- Kester, B. (2021). Self-Defeating Humor and Negative Emotionality. *Psi Beta Research Journal*, 28–33. <https://doi.org/10.54581/VFXV5812>
- Kim, Y.-K. (2014). Employees' Humor Style, Emotional Labor, Job Satisfaction, and Turnover Intention among High-Contact Service Employees. *Journal of Distribution Science*, 12(10), 109–121.
<https://doi.org/10.15722/JDS.12.10.201410.109>
- Knuf, A. (2012). *Empowerment in der psychiatrischen Arbeit*. Psychiatrie Verlag, Imprint BALANCE buch + medien verlag.
- Kramuschke, M., Renner, A., & Kersting, A. (2024). Burnout: Symptomatik, Diagnostik und Behandlungsansätze. *Der Nervenarzt*, 95(5), 484–493.
<https://doi.org/10.1007/s00115-024-01649-x>
- Kubie, L. S. (1971). The Destructive Potential of Humor in Psychotherapy. *American Journal of Psychiatry*, 127(7), 861–866.
<https://doi.org/10.1176/ajp.127.7.861>
- Kuiper, N. A. (2012). Humor and Resiliency: Towards a Process Model of Coping and Growth. *Europe's Journal of Psychology*, 8(3). <https://www.psycharchives.org/en/item/da3c7555-263d-4ca5-bbfd-28086d1c164a>
- Kuiper, N. A., Martin, R. A., & Olinger, L. J. (1993). Coping humour, stress, and cognitive appraisals. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 25(1), 81–96.
<https://doi.org/10.1037/h0078791>

- Kulka, T. (2007). The incongruity of incongruity theories of humor. *Medzinárodný Časopis Pre Analytickú Filozofiu*, 14(3), 320–333.
- Laranjeira, C., & Querido, A. (2022). Hope and Optimism as an Opportunity to Improve the “Positive Mental Health” Demand. *Frontiers in Psychology*, 13, 827320. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827320>
- Larsen, D., & Stamm, B. H. (2007). Professional Quality of Life and Trauma Therapists. In S. Joseph & P. A. Linley (Hrsg.), *Trauma, recovery, and growth: Positive psychological perspectives on posttraumatic stress* (S. 275–293). Wiley.
- Leep Hunderfund, A. N., West, C. P., Rackley, S. J., Dozois, E. J., Moeschler, S. M., Vaa Stelling, B. E., Winters, R. C., Satele, D. V., & Dyrbye, L. N. (2022). Social Support, Social Isolation, and Burnout: Cross-Sectional Study of U.S. Residents Exploring Associations With Individual, Interpersonal, Program, and Work-Related Factors. *Academic Medicine*, 97(8), 1184–1194. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000004709>
- Lefcourt, H. M. (2001). *Humor*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4287-2>
- Lefcourt, H. M., & Martin, R. A. (1986). *Humor and Life Stress*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4612-4900-9>
- Leist, A. K., & Müller, D. (2013). Humor Types Show Different Patterns of Self-Regulation, Self-Esteem, and Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 551–569. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9342-6>
- Leñero-Cirujano, M., González-Ordi, H., Torres-González, J. I., Gómez-Higuera, J., Piñar-Rodríguez, S., López-Bermejo Minaya, E., Alcalá-Albert, G. J., Carmona-Pestaña, Á., & Moro-Tejedor, M. N. (2025). Relation Between Humor Styles and Psychopathological Symptoms in Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study. *Nursing Reports*, 15(1), 21. <https://doi.org/10.3390/nursrep15010021>
- Levkovich, I., & Ricon, T. (2020). Understanding compassion fatigue, optimism and emotional distress among Israeli school counsellors. *Asia Pacific Journal of Counselling and Psychotherapy*, 11(2), 159–180. <https://doi.org/10.1080/21507686.2020.1799829>

- Liao, C.-W., Ting, C.-Y., Cheng, Y.-C., Chen, K.-J., Liu, A.-S., & Hsueh, T.-J. (2025). Exploring the sequential mediation model of coping humor, self-esteem, resilience, and subjective well-being among Taiwanese university students. *Acta Psychologica*, 255, 104879. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104879>
- Liao, Z. (2025). A Review of the Classification and Application of Workplace Humor. *Scientific and Social Research*, 7(1), 260–265.
- Livingstone, A. G., & Manstead, A. S. R. (2023). Forschungsmethoden in der Sozialpsychologie. In J. Ullrich, W. Stroebe, & M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie* (S. 31–71). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-65297-8_2
- Losekam, S., & Konrad, C. (2024). Praxis der kognitiven Verhaltenstherapie. In C. Konrad (Hrsg.), *Therapie der unipolaren Depression—Psychotherapie* (S. 31–59). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-68629-4_3
- Maddock, A. (2024). The Relationships between Stress, Burnout, Mental Health and Well-Being in Social Workers. *The British Journal of Social Work*, 54(2), 668–686. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>
- Magaletta, P. R., & Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: Their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 55(5), 539–551. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(199905\)55:5<539::AID-JCLP2>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(199905)55:5<539::AID-JCLP2>3.0.CO;2-G)
- Malinowski, A. J. (2013). Characteristics of Job Burnout and Humor among Psychotherapists. *Humor*, 26(1), 117–133. <https://doi.org/10.1515/humor-2013-0007>
- Manning-Jones, S., de Terte, I., & Stephens, C. (2016). Secondary traumatic stress, vicarious posttraumatic growth, and coping among health professionals. A comparison study. *New Zealand Journal of Psychology*, 45(1), 20–29.
- Martin, R. A. (2007). *The psychology of humor: An integrative approach*. Elsevier Academic Press.

- Martin, R. A., & Ford, T. E. (2018). *The psychology of humor: An integrative approach* (Second edition). Academic Press, an imprint of Elsevier.
- Martin, R. A., Kuiper, N. A., Olinger, L. J., & Dance, K. A. (1993). Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humr*, 6(1), 89–104. <https://doi.org/10.1515/humr.1993.6.1.89>
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2)
- Maruyama, J., & Fuji, K. (2016). The effect of humor in the workplace on mental/physical health and self-evaluation of job performance. *The Japanese Journal of Psychology*, 87(1), 21–31.
<https://doi.org/10.4992/jjpsy.87.14059>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mayrhuber, C., & Bitschi, B. (2024). *Fehlzeitenreport 2024 Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich Gesundheitszustand von Lehrlingen und jungen Erwerbstätigen*. <https://www.wko.at/oe/news/fzr-2024-fehlzeitenreport.pdf>
- McCullars, A., Richie, F. J., Klibert, J. J., & Langhinrichsen-Rohling, J. (2021). What's so funny? Adaptive versus maladaptive humor styles as mediators between early maladaptive schemas and resilience. *HUMOR*, 34(1), 93–111. <https://doi.org/10.1515/humor-2019-0082>
- 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>
- Mihalcea, R. (2007). The Multidisciplinary Facets of Research on Humour. In F. Masulli, S. Mitra, & G. Pasi (Hrsg.), *Applications of Fuzzy Sets Theory* (Bd. 4578, S. 412–421). Springer Berlin Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-540-73400-0_52

- Miller, J. (1996). Humor - an empowerment tool for the 1990s. *Empowerment in Organizations*, 4(2), 16–21. <https://doi.org/10.1108/09684899610118046>
- Mongrain, M. (2023). Compassion, Happiness, and Self-Esteem. In F. Maggino (Hrsg.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (S. 1–5). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_3896-2
- Nazir, M., & Rafique, R. (2019). Empathy, Styles of Humor and Social Competence in University Students. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(1), 47–54.
- Neenan, M. (2017). *Developing Resilience: A Cognitive-Behavioural Approach* (2. Aufl.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315189178>
- Noor, A. M., Suryana, D., Kamarudin, E. M. E., Naidu, N. B. M., Kamsani, S. R., & Govindasamy, P. (2025). Compassion fatigue in helping professions: A scoping literature review. *BMC Psychology*, 13(1), 349. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01869-5>
- O'Brien, J. L. (2010). *Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Burnout in Registered Staff Nurses Working in Outpatient Dialysis Centers*. The State University of New Jersey.
- Ogińska-Bulik, N., & Michalska, P. (2021). Psychological resilience and secondary traumatic stress in nurses working with terminally ill patients—The mediating role of job burnout. *Psychological Services*, 18(3), 398–405. <https://doi.org/10.1037/ser0000421>
- Öllinger, M. (2024). Problemlösen. In M. Rieger & J. Müsseler (Hrsg.), *Allgemeine Psychologie* (S. 705–742). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-68476-4_17
- Ozyesil, Z. (2012). The Prediction Level of Self-Esteem on Humor Style and Positive-Negative Affect. *Psychology*, 03(08), 638–641. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.38098>
- Paran, M., Sover, A., Dudkiewicz, M., Hochman, O., Goltsman, G., Chen, Y., Zilberman, K., Merin, O., Aranovich, D., & Kessel, B. (2022). Comparison of Sense of Humor and Burnout in Surgeons and Internal Medicine

- Physicians. *Southern Medical Journal*, 115(11), 849–853.
<https://doi.org/10.14423/SMJ.0000000000001470>
- Parto, M., & Besharat, M. A. (2011). The direct and indirect effects of self-efficacy and problem solving on mental health in adolescents: Assessing the role of coping strategies as mediating mechanism. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 639–643.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.124>
- Perks, L. G. (2012). The ancient roots of humor theory. *Humor*, 25(2).
<https://doi.org/10.1515/humor-2012-0007>
- Permarupan, P. Y., Mamun, A. A., Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. (2019). Effect of Psychological Empowerment on Nurses Burnout. *The Open Nursing Journal*, 13(1), 201–210.
<https://doi.org/10.2174/1874434601913010201>
- Pfahl, S., Unrau, E., Lott, Y., & Wittmann, M. (2023). Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. *WSI Report Nr. 80, Februar 2023*.
- Piñar-Rodríguez, S., Rodríguez-Martín, D., Corcoles-Martínez, D., Tolosa-Merlos, D., Leñero-Cirujano, M., & Puig-Llobet, M. (2024). Correlational study on the sense of humor and positive mental health in mental health professionals. *Frontiers in Public Health*, 12, 1445901.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1445901>
- Polimeni, J., & Reiss, J. P. (2006). The First Joke: Exploring the Evolutionary Origins of Humor. *Evolutionary Psychology*, 4(1), 147470490600400129.
<https://doi.org/10.1177/147470490600400129>
- Poncy, G. W. (2017). Maladaptive Humor Styles as Mediators of the Relationship Between Attachment Insecurity and Emotion Regulation. *HUMOR*, 30(2), 147–168. <https://doi.org/10.1515/humor-2016-0096>
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37–49. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90004-8](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90004-8)

- Radey, M., & Figley, C. R. (2007). The Social Psychology of Compassion. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 207–214. <https://doi.org/10.1007/s10615-007-0087-3>
- Raithel, J. (Hrsg.). (2008). *Quantitative Forschung: Ein Praxiskurs* (2., durchgesehene Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-91148-9>
- Ritschl, V., Prinz-Buchberger, B., Ritschl, U., & Stamm, T. (2023). Die richtige Methode wählen. In V. Ritschl, R. Weigl, & T. Stamm (Hrsg.), *Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben* (S. 57–63). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-66501-5_4
- Ritschl, V., & Stamm, T. (2023). Stichprobenverfahren und Stichprobengröße. In V. Ritschl, R. Weigl, & T. Stamm (Hrsg.), *Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben* (S. 65–69). Springer Berlin Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-66501-5_5
- Robert, C. (2023). Humor and job satisfaction. *Current Opinion in Psychology*, 54, 101721. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101721>
- Röh, D., & Schreieder, E. (with Polat, A.). (2022). *Sozialpsychiatrie als Handlungsfeld der Sozialen Arbeit* (1. Auflage). Verlag W. Kohlhammer.
<https://doi.org/10.17433/978-3-17-036898-9>
- Romero, E., & Cruthirds, K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58–69.
<https://doi.org/10.5465/amp.2006.20591005>
- Romero, E., & Pescosolido, A. (2008). Humor and group effectiveness. *Human Relations*, 61(3), 395–418. <https://doi.org/10.1177/0018726708088999>
- Rowe, A., & Regehr, C. (2010). Whatever Gets You Through Today: An Examination of Cynical Humor Among Emergency Service Professionals. *Journal of Loss and Trauma*, 15(5), 448–464.
<https://doi.org/10.1080/15325024.2010.507661>
- Ruch, W. (2016). Humor und Charakter. In B. Wild & E. von Hirschhausen (Hrsg.), *Humor in Psychiatrie und Psychotherapie. Neurobiologie, Methoden, Praxis* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 8–31). Schattauer Verlag.

- Ruch, W., Heintz, S., Platt, T., Wagner, L., & Proyer, R. T. (2018a). Broadening Humor: Comic Styles Differentially Tap into Temperament, Character, and Ability. *Frontiers in Psychology*, 9, 6.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00006>
- Ruch, W., & Hofmann, J. (2017). Fostering Humour. In C. Proctor (Hrsg.), *Positive Psychology Interventions in Practice* (S. 65–80). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-51787-2_5
- Ruch, W., Hofmann, J., Rusch, S., & Stolz, H. (2018b). Training the sense of humor with the 7 Humor Habits Program and satisfaction with life. *HUMOR*, 31(2), 287–309. <https://doi.org/10.1515/humor-2017-0099>
- 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 Geropsychiatrie und -psychotherapie* (Bd. 2, S. 9–43). Kohlhammer.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Santhosh, A., & Appu, A. V. (2015, April 1). *Role of optimism and sense of humor towards subjective well being among college students.* | EBSCOhost. <https://openurl.ebsco.com/content-item/gcd:108415373?sid=ebsco:plink:crawler&id=ebsco:gcd:108415373>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- 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), 439–465.
<https://doi.org/10.1515/humor-2015-0118>

- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201–228.
<https://doi.org/10.1007/BF01173489>
- Schenkel, A., Krist, K., & Meyer, M. (2024). Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Branchen im Jahr 2023. In B. Badura, A. Ducki, J. Baumgardt, M. Meyer & H. Schröder (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2024: Bindung und Gesundheit—Fachkräfte gewinnen und halten* (1. Auflage, S. 427–643). Springer.
- Schermer, J. A., Papazova, E. B., Kwiatkowska, M. M., Rogoza, R., Park, J., Kowalski, C. M., Branković, M., Doroszuk, M., Khanh Ha, T. T., Iliško, D., Malik, S., Lins, S., Navarro-Carrillo, G., Oviedo-Trespalacios, O., Torres-Marín, J., Włodarczyk, A., de Aquino, S. D., Volkodav, T., & Krammer, G. (2021). Predicting Self-Esteem Using Humor Styles: A Cross-Cultural Study. In E. Vanderheiden & C.-H. Mayer (Hrsg.), *The Palgrave Handbook of Humour Research* (S. 15–39). Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-78280-1_2
- Schermuly, C. (2021). *New Work - gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern* (3., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Haufe Group.
- Schulten, A. (2020). Sekundäre Traumatisierung als Berufsrisiko: Prävention – Schutz – Heilung. In F. Riffer, M. Sprung, E. Kaiser, & L. Streibl (Hrsg.), *Therapeutische Beziehungen* (Bd. 4, S. 169–191). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-60817-3_13
- Schwarzer, R., Mueller, J., & Greenglass, E. (1999). Assessment of perceived general self-efficacy on the internet: Data collection in cyberspace. *Anxiety, Stress & Coping*, 12(2), 145–161.
<https://doi.org/10.1080/10615809908248327>

- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Şenol Çelik, S., Sarıköse, S., & Çelik, Y. (2024). Structural and psychological empowerment and burnout among nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Nursing Review*, 71(1), 189–201. <https://doi.org/10.1111/inr.12878>
- Seo, R. (2023). *Humor Styles as Mediators in the Relationship between Dispositional Optimism and Perceived Social Support among Emerging Adults in Thailand*. Graduate School of Human Sciences. University of Thailand.
- Sharafi Zadegan, M., Pourhosein, R., & Azizi, Z. (2024). The mediating effects of moral disengagement and aggressive humor style: Dark Triad traits and schadenfreude. *Frontiers in Psychology*, 15, 1361094. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1361094>
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 59(2), 135–140. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000914>
- Sindermann, T. (2009). *Über praktischen Humor: Oder eine Tugend epistemischer Selbstdistanz*. Königshausen und Neumann.
- Sliter, M., Kale, A., & Yuan, Z. (2014). Is humor the best medicine? The buffering effect of coping humor on traumatic stressors in firefighters. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 257–272. <https://doi.org/10.1002/job.1868>

- Solanki, K. (2022). Relationship Between Self Esteem ans Self Efficacy. *International Journal of Research in Social Sciences & Humanities*, 12(04), 926–941. <https://doi.org/10.37648/ijrssh.v12i04.049>
- Spreitzer, G. (2008). Taking Stock: A Review of More than Twenty Years of Research on Empowerment at Work. In J. Barling & C. Cooper, *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches* (S. 54–72). SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781849200448.n4>
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Stamm, B. (2010). *The Concise ProQOL Manual: The concise manual for the Professional Quality of Life Scale , 2 nd Edition.*
- Stamm, B. (2002). Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the Compassion Satisfaction and Fatigue Test. In C. R. Figley (Hrsg.), *Treating compassion fatigue* (S. 107–119). Routledge.
- 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>
- Sun, R., Yang, H. M., Chau, C. T. J., Cheong, I. S., & Wu, A. M. S. (2023). Psychological empowerment, work addiction, and burnout among mental health professionals. *Current Psychology*, 42(29), 25602–25613.
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-03663-1>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). Allyn and Bacon.
- Teubner, E. (2024). *Fragmente der arbeitsweltlichen Identität: Subjektivierungsweisen postmoderner Arbeitswirklichkeiten* (1st ed. 2024). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-46814-9>
- Thun-Hohenstein, L., Lampert, K., & Altendorfer-Kling, U. (2020). Resilienz – Geschichte, Modelle und Anwendung. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 19(1), 7–20. <https://doi.org/10.1007/s11620-020-00524-6>

- Timofeiov-Tudose, I.-G., & Măirean, C. (2023). Workplace humour, compassion, and professional quality of life among medical staff. *European Journal of Psychotraumatology*, 14(1), 2158533.
<https://doi.org/10.1080/20008066.2022.2158533>
- Townley, M. D. (2015). *Mental health therapists' humor styles, trait mindfulness, and burnout: A regression analysis - ProQuest*. <https://www.proquest.com/openview/66c5063b8d477561c822ca45003d3309/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Turgoose, D., & Maddox, L. (2017). Predictors of Compassion Fatigue in Mental Health Professionals: A Narrative Review. *Traumatology*, 23.
<https://doi.org/10.1037/trm0000116>
- Unjai, S., Forster, E. M., Mitchell, A. E., & Creedy, D. K. (2022). Compassion satisfaction, resilience and passion for work among nurses and physicians working in intensive care units: A mixed method systematic review. *Intensive and Critical Care Nursing*, 71, 103248.
<https://doi.org/10.1016/j.iccn.2022.103248>
- Vaillant, G. E. (1977). *Adaptation to Life*. Little, Brown & Co.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Vasuhi, B., & Srividya, S. (2025). Humor Styles, Emotional Regulation and Social Competence among Young Adults. *Indian Journal of Positive Psychology*, 16(1), 19–25.
- Veatch, T. C. (1998). A theory of humor. *Humor*, 11(2), 161–216.
<https://doi.org/10.1515/humr.1998.11.2.161>
- Verma, J. P. (2015). *Repeated measures design for empirical researchers*. Wiley.
- Wang, C. C., Godecker, A., & Rose, S. L. (2022). Adaptive and maladaptive humor styles are closely associated with burnout and professional fulfillment in members of the Society of Gynecologic Oncology. *Gynecologic Oncology Reports*, 42, 101020.
<https://doi.org/10.1016/j.gore.2022.101020>

- 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>
- Wentura, D., & Frings, C. (2013). *Kognitive Psychologie*. Springer Fachmedien Wiesbaden Imprint Springer VS.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Hrsg.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (S. 56–75). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Westwood, R. I., & Johnston, A. (2013). Humor in organization: From function to resistance. *Humor*, 26(2). <https://doi.org/10.1515/humor-2013-0024>
- Widiger, T. A. (2009). Neuroticism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Hrsg.), *Handbook of individual differences in social behavior* (S. 129–146). The Guilford Press.
- World Health Organization. (2024). *Burnout. In Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 11. Revision. ICD-11 für Mortalitäts- und Morbiditätsstatistiken (MMS) (Version: 2024-01)*. https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/uebersetzung/_node.html. Letzter Aufruf: 03. Juni 2025.
- Wuttig, K. (2024). *Humor und Berufe im Gesundheitswesen: Eine Fragebogenuntersuchung an Medizinstudierenden, Ärzte*innen und Mitarbeitenden im Rettungsdienst*. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Medizin. Eberhard Karls Universität zu Tübingen.
- Yılmaz, T., & Tathan Bekaroğlu, E. (2025). Secondary Traumatic Stress in Mental Health Professionals. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 17(1), 140–146. <https://doi.org/10.18863/pgy.1433650>
- Yue, X. D., Hao, X., Goldman, & L, G. (2010). Humor Styles, Dispositional Optimism and Mental Health, among Undergraduates in Hong Kong and China. *Journal of Psychology in Chinese Society*, 11, 61–68.

- Yue, X. D., Liu, K., Jiang, F., & Hiranandani, N. (2014). Humor Styles, Self-Esteem, and Subjective Happiness. *Psychological reports*, 115.
<https://doi.org/10.2466/07.02.PR0.115c18z6>
- Zeigler-Hill, V. (2013). The importance of self-esteem. In V. Zeigler-Hill (Hrsg.), *Self-esteem* (S. 1–20). Psychology press.
- Zheng, X., Mai, S., Zhou, C., Ma, L., & Sun, X. (2022). As above, so below? The influence of leader humor on bootleg innovation: The mechanism of psychological empowerment and affective trust in leaders. *Frontiers in Psychology*, 13, 956782. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.956782>
- Zhou, C., Huang, X., Yu, T., Wang, C., & Jiang, Y. (2025). Effects of compassion fatigue, structural empowerment, and psychological empowerment on the caring behaviours of intensive care unit nurses in China: A structural equation modelling analysis. *Australian Critical Care*, 38(3), 101166.
<https://doi.org/10.1016/j.aucc.2024.101166>
- Zillmann, D. (1983). Disparagement Humor. In P. E. McGhee & J. H. Goldstein (Hrsg.), *Handbook of Humor Research* (S. 85–107). Springer New York.
https://doi.org/10.1007/978-1-4612-5572-7_5

Anhang

Anhang A Flyer	116
Anhang B G*Power Analyse.....	117
Anhang C Fragebogen	118
Anhang D Voraussetzungen zur Erstellung Empowerment-Skala.....	133
Tabelle D1: Korrelation der Empowermentfaktoren	133
Tabelle D2: Reliabilitätsstatistik der Gesamt-Empowermentskala	133
Anhang E Voraussetzungstests Pearson-Korrelation.....	134
Tabelle E1: Shapiro-Wilk Test Humorstile	134
Tabelle E2: Shapiro-Wilk Test Psychologisches Empowerment.....	134
Tabelle E3: Shapiro-Wilk Test Berufliche Lebensqualität	135
Tabelle E4: Schiefe und Kurtosis der Humorstile.....	135
Tabelle E5: Schiefe und Kurtosis des Psychologischen Empowerments	137
Tabelle E6: Schiefe und Kurtosis der Beruflichen Lebensqualität.....	139
Abbildung E7: Streudiagramm für H1.1	140
Abbildung E8: Streudiagramm für H.1.2	141
Abbildung E9: Streudiagramm für H1.3	141
Abbildung E10: Streuduogramm für H2	142
Abbildung E11: Streudiagramm für H3.1	142
Abbildung E12: Streudiagramm für H3.2	143
Abbildung E13: Streudiagramm für H4	143
Abbildung E14: Streudiagramm für H5	144
Anhang F Voraussetzungstests multiple lineare Regression.....	145
Abbildung F1: Streudiagramm für Linearität und Homoskedastizität	145
Tabelle F2: Durbin-Watson-Statistik	145
Tabelle F3: Überprüfung der Multikollinearität	146

Tabelle F4: P-P-Diagramm	147
Tabelle F5: Shapiro-Wilk-Test.....	147
Anhang G Voraussetzungstests MANOVA.....	148
Abbildung G1: Überprüfung auf univariante Ausreißer.....	148
Tabelle G2: Shapiro-Wilk Test	148
Tabelle G3: Überprüfung der Multikollinearität	149
Abbildung G4: Streudiagramm-Matrix Humorstile Frauen	150
Abbildung G5: Streudiagramm-Matrix Männer.....	151
Tabelle G6: Homogenität der Fehlervarianzen	152
Tabelle G7: Homogenität der Kovarianzenmatrizen.....	153
Anhang H Ergebnisse der multiplen lineare Regression	154
Tabelle H1: Signifikanz des Regressionsmodells.....	154
Tabelle H2: Modellzusammenfassung	154
Abschnitt H3: Regressionsgleichung	154
Anhang I Ergebnisse der MANOVA	155
Tabelle I1: Multivariate Tests	155
Tabelle I2: Deskriptive Statistiken	156
Tabelle I3: Test der Zwischensubjekteffekte	157

Anhang A Flyer

ONLINE STUDIE

PSYCHOSOZIALE FACHKRÄFTE FÜR STUDIE GESUCHT

Worum geht's?

Untersuchung der Zusammenhänge zwischen
**Humor, Empowerment und beruflicher
Lebensqualität**

Hier geht's zur Umfrage!

Anonyme Datenerhebung
Dauer ca. 10-15 Minuten





https://www.soscisurvey.de/psychosoziale_fachkraefte/

Als Dank für die Teilnahme werden
3x 25€-Wunschgutscheine
verlost.



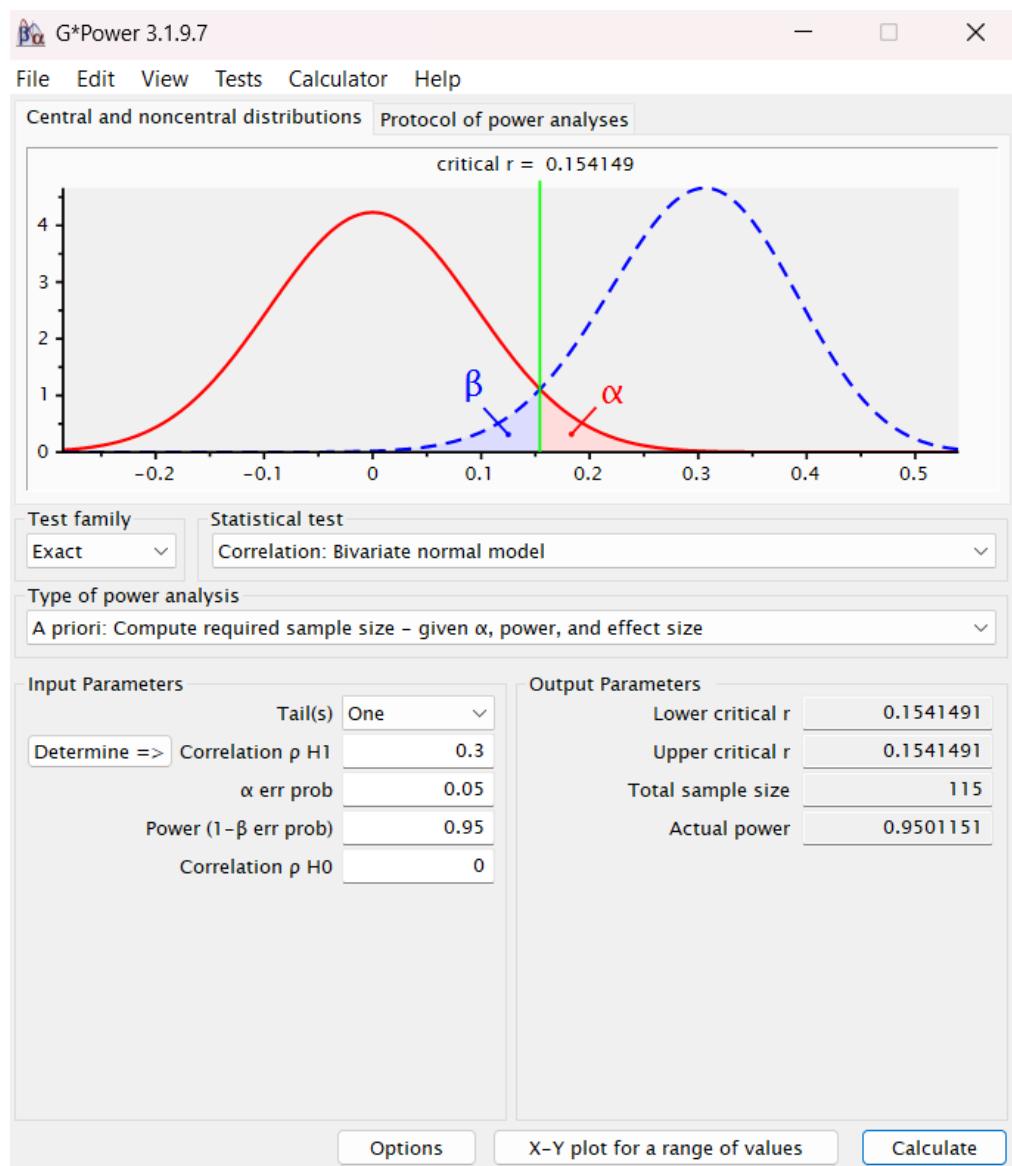
Studie im Rahmen meiner Master-Thesis
im Fach Psychologie (M.Sc.)

Fragen gerne an:
tabea_anna.lange@stud.diploma.de



Tabea Lange, Diploma Hochschule, 2025

Anhang B G*Power Analyse



Anhang C Fragebogen

Liebe Teilnehmer*innen,

vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Umfrage, die ich im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang **Klinische Psychologie und Psychologisches Empowerment** an der Diploma Hochschule durchführe.

Das Ziel meiner Arbeit ist es, Zusammenhänge zwischen **Humorstil, psychologischem Empowerment und beruflicher Lebensqualität** zu untersuchen.

Wer kann teilnehmen?

Alle **psychosozialen Fachkräfte ab 18 Jahren**, die in der Beratung, Betreuung, Unterstützung oder Therapie von Menschen mit psychischen Erkrankungen tätig sind – unabhängig von ihrer genauen Berufsbezeichnung.

Wichtige Informationen zur Teilnahme

- **Freiwilligkeit:** Die Teilnahme ist freiwillig und dauert ca. **10-15 Minuten**. Sie können den Fragebogen jederzeit abbrechen, ohne dass Ihnen Nachteile entstehen.
- **Ehrlichkeit zählt:** Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten – bitte antworten Sie entsprechend Ihrem persönlichen Empfinden.
- **Datenschutz:** Ihre Angaben werden anonymisiert erhoben und ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken genutzt. Es werden keine personenbezogenen Daten gespeichert, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Identität möglich sind.
- **Gewinnspiel:** Nach vollständigem Ausfüllen des Fragebogens können Sie als Dankeschön für Ihre Teilnahme an einem Gewinnspiel teilnehmen, bei dem **3x 25€-Wunschgutscheine** verlost werden. Die Teilnahme am Gewinnspiel ist optional und wird vollständig getrennt von Ihren Umfragedaten gespeichert, um Ihre Anonymität zu gewährleisten.

Bei Fragen oder Anmerkungen kontaktieren Sie mich gerne unter tabea_anna.lange@stud.diploma.de.

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

Tabea Lange

Mit dem Klick auf „Weiter“ erklären Sie sich mit der wissenschaftlichen Verarbeitung Ihrer Angaben einverstanden.

Hinweis zum Anhang

Aus urheberrechtlichen Gründen wurde der *short and work-related Humor Styles Questionnaire* (Scheel et al., 2016) in dieser öffentlich geteilten Version entfernt.

Für den Originalfragebogen wenden Sie sich bitte an Fr. Prof. Dr. Tabea Scheel.

Hinweis zum Anhang

Aus urheberrechtlichen Gründen wurde der *short and work-related Humor Styles Questionnaire* (Scheel et al., 2016) in dieser öffentlich geteilten Version entfernt.

Für den Originalfragebogen wenden Sie sich bitte an Fr. Prof. Dr. Tabea Scheel.

In dieser Studie soll untersucht werden, was Menschen stark macht, um ihr Leben auch in schweren Situationen erfolgreich bewältigen zu können. Bitte beantworten Sie die nun folgenden Fragen:

trifft nicht zu	trifft selten zu	trifft manch- mal zu	trifft häufig zu	trifft voll zu
--------------------	---------------------	----------------------------	------------------------	-------------------

Selbstvertrauen

Ich bin ein wertvoller Mensch.

Ich fühle mich gewertschätzt.

Ich habe viele positive Seiten.

Gut über mich zu sprechen, fällt mir leicht.

Ich glaube an mich.

Ich fühle mich schweren Situationen gewachsen.

Ich traue mir zu alles zu schaffen.

Optimismus

Ich glaube grundsätzlich an das Gute im Menschen.

Ich lache oft.

Ich habe eine positive Lebenseinstellung.

Es fällt mir leicht mich auf das Gute zu konzentrieren.

Schlussendlich wird alles gut.

In schweren Situationen fällt es mir leicht positiv zu bleiben.

Aus schweren Situationen habe ich viel gelernt.

Ich blicke positiv in die Zukunft.

Affektive Resilienz

Ich bin emotional sehr belastbar.

Ich lasse mich nicht so schnell unterkriegen.

Ich kann gut mit Druck umgehen.

Ich kann gut abschalten.

Viel Stress macht mir nichts aus.

Auch in unerwarteten Situationen bleibe ich gelassen.

Mich bringt nichts aus der Ruhe.

Problemlösekompetenz

Gewöhnlich erreiche ich die Ziele, die ich mir setze.

Ich möchte stets das Beste aus mir herausholen.

Ich bin für mein Leben selbst verantwortlich.

Bei der Lösung von Problemen setze ich an mir selbst an.

Bei Schwierigkeiten bleibe ich standhaft.

Ich nehme mir Menschen zum Vorbild, die ihre Probleme positiv angehen.

Ich finde Wege, um mit schweren Situationen umzugehen.

Ich stelle mich flexibel auf Herausforderungen/Probleme ein.

Ich gebe nie auf egal was kommt.

An mich gestellte Aufgaben beende ich auch.

Ich verliere mein Ziel nicht aus den Augen.

Kognitive Stärke

Ich suche die geistige Herausforderung.

Es ist mir wichtig auf neue Erkenntnisse und Lösungen zu kommen.

Ich kann mir gut selbst Mut machen.

Mich zu verändern fällt mir leicht.

In schweren Situationen rede ich mir gut zu.

Ich denke gerne intensiv nach.

Ich lerne gerne Neues dazu.

Ich mag es mich in verschiedene Perspektiven einzudenken.

Aufgaben, die viel Nachdenken erfordern, mag ich gerne.

Ich löse gerne knifflige Aufgaben.

Wenn Sie anderen Menschen helfen, kommen Sie in direkten Kontakt mit deren Leben. Wie Sie vielleicht festgestellt haben, kann Sie Ihr Mitgefühl für jene, denen Sie helfen, auf positive und negative Weise beeinflussen.

Nachfolgend sind einige Fragen zu Ihren positiven sowie negativen Erfahrungen als Helfer*in. Prüfen Sie jede der folgenden Fragen über Sie und Ihre aktuelle Arbeitssituation. Wählen Sie die Antwort aus, die ehrlich reflektiert, wie häufig Sie diese Erfahrungen in den vergangenen 30 Tagen gemacht haben.

	nie	selten	manch-mal	oft	sehr oft/ immer
Ich bin glücklich.	<input type="radio"/>				
Gedanklich beschäftigt mich mehr als eine Person, der ich helfe.	<input type="radio"/>				
Es macht mich zufrieden, anderen helfen zu können.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich mit anderen verbunden.	<input type="radio"/>				
Bei unerwarteten Geräuschen zucke ich zusammen oder erschrecke mich.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich gestärkt nach der (Zusammen-)Arbeit mit jenen, denen ich helfe.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir schwer, mein Privatleben von meinem Leben als Helfer*in zu trennen.	<input type="radio"/>				

Ich bin nicht mehr so leistungsfähig bei der Arbeit, weil mir die traumatischen Erfahrungen einer Person, der ich helfe, den Schlaf rauben.	<input type="radio"/>				
Ich glaube, dass ich durch den traumatischen Stress derjenigen, denen ich helfe, beeinflusst worden sein könnte.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich durch meinen Beruf als Helfer*in gefangen.	<input type="radio"/>				
Durch mein Helfen sind meine Nerven äußerst strapaziert.	<input type="radio"/>				
Ich mag meine Arbeit als Helfer*in.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich aufgrund der traumatischen Erfahrungen derjenigen, denen ich helfe, deprimiert.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich, als ob ich das Trauma einer Person, der ich geholfen habe, selber erlebe.	<input type="radio"/>				
Ich habe Überzeugungen, die mich stützen.	<input type="radio"/>				

Ich bin zufrieden mit meiner Fähigkeit, mit der Entwicklung von Hilfstechniken und Protokollen zu halten.	<input type="radio"/>				
Ich bin die Person, die ich immer sein wollte.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit macht mich zufrieden.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich aufgrund meiner Arbeit als Helfer*in erschöpft.	<input type="radio"/>				
Ich habe fröhliche Gedanken und Gefühle in Bezug auf jene, denen ich helfe, und darauf, wie ich ihnen geholfen habe.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich überwältigt, weil mir meine Arbeitsbelastung unendlich erscheint.	<input type="radio"/>				
Ich glaube, dass ich durch meine Arbeit „etwas bewirken“ kann.	<input type="radio"/>				
Ich vermeide bestimmte Situationen oder Aktivitäten, da sie mich an beängstigende Erfahrungen der Personen, denen ich helfe, erinnern.	<input type="radio"/>				
Ich bin stolz auf das, was ich tun kann, um zu helfen.	<input type="radio"/>				

Durch mein Helfen habe ich intrusive, beängstigende Gedanken.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich durch das System ausgebremst.	<input type="radio"/>				
Ich denke, dass ich als Helfer*in erfolgreich bin.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich an wichtige Bestandteile meiner Arbeit mit Traumaopfern nicht erinnern.	<input type="radio"/>				
Ich bin eine sehr fürsorgliche Person.	<input type="radio"/>				
Ich bin glücklich darüber, dass ich mir diese Arbeit ausgesucht habe.	<input type="radio"/>				

Bitte beantworten Sie abschließend folgende Angaben zu Ihrer Person:

1. Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

SD01

- weiblich
- männlich
- divers
- keine Angabe

2. Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

SD02

3. Wie lange arbeiten Sie bereits als psychosoziale Fachkraft? (in Jahren und Monaten)

SD03

SD04

4. Bitte geben Sie Ihre Berufsbezeichnung an. (Mehrfachnennungen möglich)

- Sozialarbeiter*in
- Sozialpädagog*in
- (Fach-/Diplom-)Sozialbetreuer*in
- Erzieher*in
- Psycholog*in
- Psychotherapeut*in
- Psychiater*in
- Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflegefachkraft
- Pädagog*in
- Elementarpädagog*in
- Heilpädagog*in
- Arbeitsanleiter*in
- Bildungs-/Erziehungswissenschaftler*in
- Andere:**

5. Wie viele Wochenstunden arbeiten Sie als psychosoziale Fachkraft durchschnittlich?

- Unter 20
- 20-29
- 30-40
- Über 40
- Andere:**

SD05

SD06

6. In welchem Land arbeiten Sie als psychosoziale Fachkraft?

- Österreich
- Deutschland
- Andere:

7. Wie viele Kinder unter 18 Jahren leben in Ihrem Haushalt?

SD07

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 oder mehr

8. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

SD08

- Kein Abschluss
- Schulabschluss
- Abitur/Matura, Fachhochschulreife
- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Akademischer Abschluss
- Anderer Abschluss

9. Gewinnspiel (optional)

GS01

Verlost werden 3x 25€-Wunschgutscheine.

- Ich will am **Gewinnspiel** teilnehmen. Ich willige ein, dass meine E-Mail-Adresse bis zur Ziehung der Gewinner gespeichert wird. Diese Einwilligung kann ich jederzeit widerrufen. Meine Angaben in dieser Befragung bleiben weiterhin anonym, meine E-Mail-Adresse wird nicht an Dritte weitergegeben.

Letzte Seite

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Bei Rückfragen oder Anmerkungen können Sie mich gerne per E-Mail unter tabea_anna.lange@stud.diploma.de erreichen.

Tabea Lange, Psychologie, Diploma

Anhang D Voraussetzungen zur Erstellung Empowerment-Skala

Tabelle D1: Korrelation der Empowermentfaktoren

Korrelationen der Empowermentdimensionen

Pearson-Korrelation

	Selbstver- trauen	Optimismus	Affektive Resilienz	Problemlö- sekompe- tenz	Kognitive Stärke
Selbstvertrauen	1	,633**	,525**	,593**	,438**
Optimismus	,633**	1	,526**	,537**	,395**
Affektive Resilienz	,525**	,526**	1	,549**	,328**
Problemlösekompe- tenz	,593**	,537**	,549**	1	,634**
Kognitive Stärke	,438**	,395**	,328**	,634**	1

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle D2: Reliabilitätsstatistik der Gesamt-Empowermentskala

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,834	5

Anhang E: Voraussetzungstests Pearson-Korrelation

Tabelle E1: Shapiro-Wilk Test Humorstile

Tests auf Normalverteilung der Humorstile

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Affiliativer Humorstil	,139	176	<,001	,951	176	<,001
Selbstaufwertender Humorstil	,108	176	<,001	,981	176	,014
Selbstabwertender Humorstil	,112	176	<,001	,953	176	<,001
Aggressiver Humorstil	,195	176	<,001	,864	176	<,001

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Tabelle E2: Shapiro-Wilk Test Psychologisches Empowerment

Tests auf Normalverteilung der für die Analyse benötigten Empowermentskalen

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Selbstvertrauen	,081	176	,007	,976	176	,004
Optimismus	,076	176	,015	,966	176	<,001
Affektive Resilienz	,086	176	,003	,986	176	,086
Gesamt-Empowerment	,058	176	,200*	,985	176	,049

*. Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Tabelle E3: Shapiro-Wilk Test Berufliche Lebensqualität*Tests auf Normalverteilung der Skalen der Beruflichen Lebensqualität*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Burnout	,100	176	<,001	,981	176	,015
STS	,100	176	<,001	,955	176	<,001
Mitgefühlszufriedenheit	,063	176	,084	,987	176	,108

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Tabelle E4: Schiefe und Kurtosis der Humorstile*Deskriptive Statistik*

		Standard Feh- Statistik	
Affiliativer Humorstil	Mittelwert	3,8939	,05730
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze Obergrenze	3,7808 4,0070
	5% getrimmtes Mittel		3,9297
	Median		4,0000
	Varianz		,578
	Standard Abweichung		,76019
	Minimum		1,33
	Maximum		5,00
	Spannweite		3,67
	Interquartilbereich		1,00
	Schiefe		-,540 ,183
	Kurtosis		-,039 ,364
Selbstaufwertender Humorstil	Mittelwert	3,0398	,06062
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze Obergrenze	2,9201 3,1594
	5% getrimmtes Mittel		3,0400
	Median		3,0000
	Varianz		,647

	<u>Standard Abweichung</u>	,80415	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Spannweite	4,00	
	Interquartilbereich	1,33	
	Schiefe	-,065	,183
	Kurtosis	-,309	,364
Selbstabwertender Humorstil	<u>Mittelwert</u>	2,3201	,06706
	95% Konfidenzintervall	Untergrenze	2,1877
	des Mittelwerts	Obergrenze	2,4524
	5% getrimmtes Mittel		2,2997
	Median		2,3333
	Varianz		,792
	<u>Standard Abweichung</u>	,88970	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,67	
	Spannweite	3,67	
	Interquartilbereich	1,33	
	Schiefe	,247	,183
	Kurtosis	-,829	,364
Aggressiver Humorstil	<u>Mittelwert</u>	1,6383	,04804
	95% Konfidenzintervall	Untergrenze	1,5434
	des Mittelwerts	Obergrenze	1,7331
	5% getrimmtes Mittel		1,5770
	Median		1,3333
	Varianz		,406
	<u>Standard Abweichung</u>	,63732	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,00	
	Spannweite	3,00	
	Interquartilbereich	1,00	
	Schiefe	1,175	,183
	Kurtosis	1,289	,364

Tabelle E5: Schiefe und Kurtosis des Psychologischen Empowerments

Deskriptive Statistik

			Standard Feh-
		Statistik	ler
Selbstvertrauen	Mittelwert	3,8718	,04256
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze Obergrenze	3,7877 3,9558
	5% getrimmtes Mittel		3,8860
	Median		3,8571
	Varianz		,319
	Standard Abweichung		,56467
	Minimum		1,86
	Maximum		5,00
	Spannweite		3,14
	Interquartilbereich		,71
	Schiefe		-,400
	Kurtosis		,703
			,364
Optimismus	Mittelwert	3,9148	,03962
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze Obergrenze	3,8366 3,9930
	5% getrimmtes Mittel		3,9389
	Median		4,0000
	Varianz		,276
	Standard Abweichung		,52561
	Minimum		2,00
	Maximum		4,88
	Spannweite		2,88
	Interquartilbereich		,63
	Schiefe		-,671
	Kurtosis		,991
			,364
Affektive Resilienz	Mittelwert	3,4497	,04780
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze Obergrenze	3,3553 3,5440
	5% getrimmtes Mittel		3,4556
	Median		3,4286
	Varianz		,402
	Standard Abweichung		,63413

	Minimum	1,71
	Maximum	4,71
	Spannweite	3,00
	Interquartilbereich	,86
	Schiefe	-,154 ,183
	Kurtosis	-,416 ,364
Gesamt-Empower- ment	Mittelwert	3,8381 ,03193
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze 3,7751 Obergrenze 3,9012
	5% getrimmtes Mittel	3,8491
	Median	3,8134
	Varianz	,179
	Standard Abweichung	,42356
	Minimum	2,48
	Maximum	4,66
	Spannweite	2,17
	Interquartilbereich	,58
	Schiefe	-,271 ,183
	Kurtosis	-,020 ,364

Tabelle E6: Schiefe und Kurtosis der Beruflichen Lebensqualität

Deskriptive Statistik

			Standard Feh-
		Statistik	ler
Burnout	Mittelwert	22,5170	,30248
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze Obergrenze	21,9201 23,1140
	5% getrimmtes Mittel	22,4571	
	Median	22,0000	
	Varianz	16,103	
	Standard Abweichung	4,01280	
	Minimum	12,00	
	Maximum	33,00	
	Spannweite	21,00	
	Interquartilbereich	5,00	
	Schiefe	,338	,183
	Kurtosis	,087	,364
STS	Mittelwert	21,8693	,40073
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze Obergrenze	21,0784 22,6602
	5% getrimmtes Mittel	21,6111	
	Median	21,0000	
	Varianz	28,263	
	Standard Abweichung	5,31628	
	Minimum	11,00	
	Maximum	44,00	
	Spannweite	33,00	
	Interquartilbereich	6,00	
	Schiefe	,903	,183
	Kurtosis	1,785	,364
Mitgefühlszufrieden- heit	Mittelwert	40,1080	,34382
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze Obergrenze	39,4294 40,7865
	5% getrimmtes Mittel	40,2008	
	Median	40,0000	
	Varianz	20,805	
	Standard Abweichung	4,56130	

Minimum	26,00
Maximum	50,00
Spannweite	24,00
Interquartilbereich	6,00
Schiefe	-,202 ,183
Kurtosis	,067 ,364

Abbildung E7: Streudiagramm für H1.1

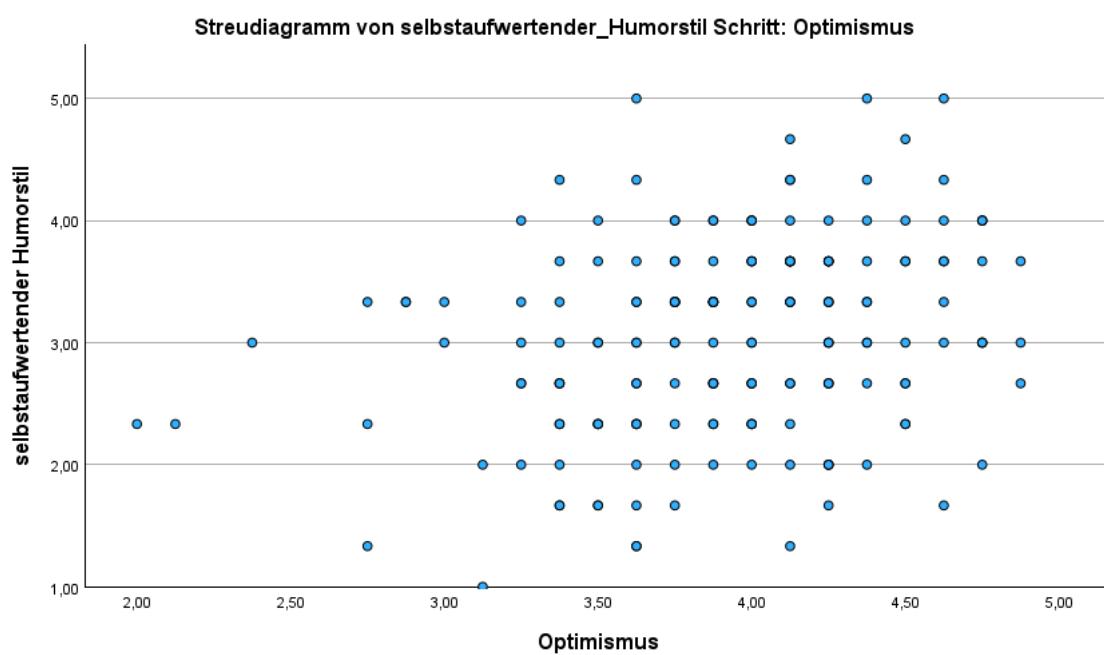


Abbildung E8: Streudiagramm für H.1.2

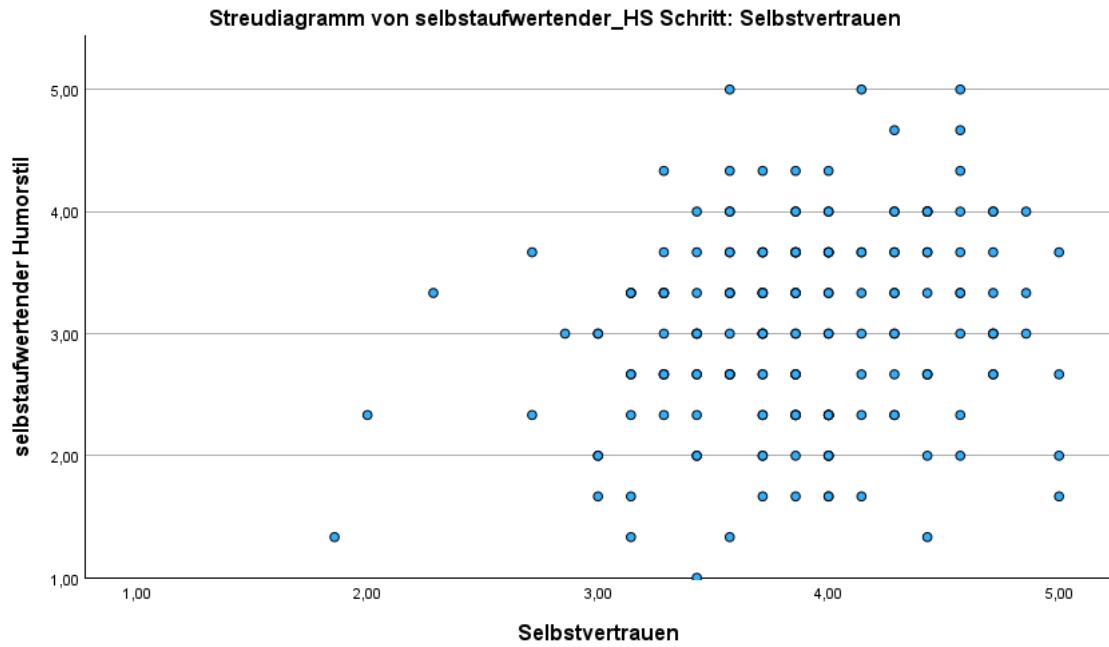


Abbildung E9: Streudiagramm für H1.3

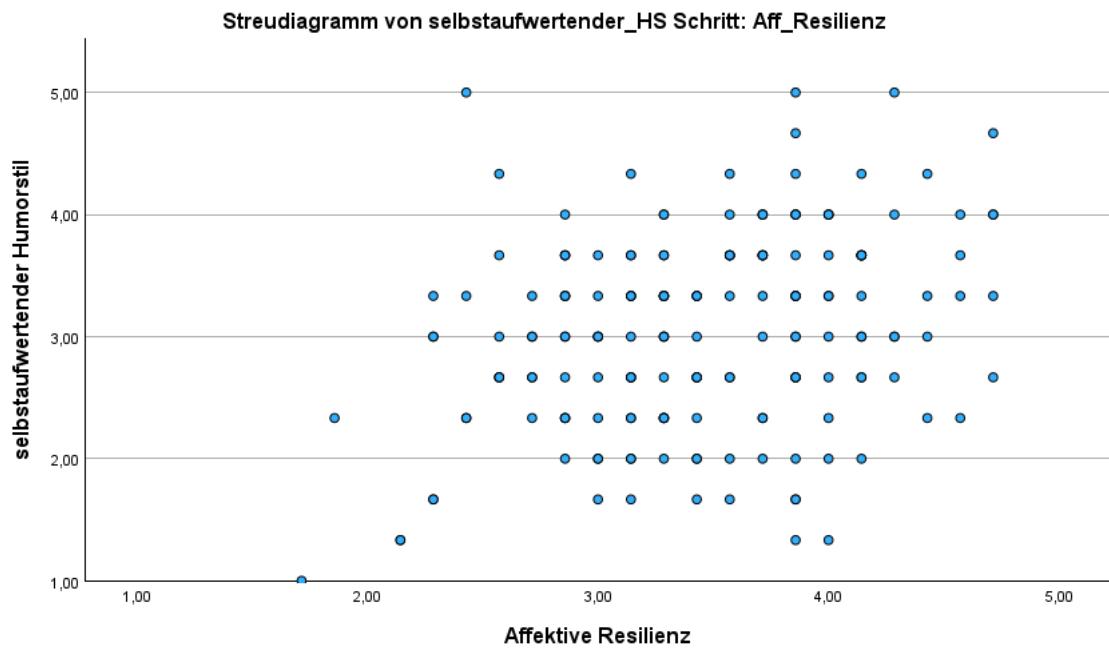


Abbildung E10: Streudiagramm für H2

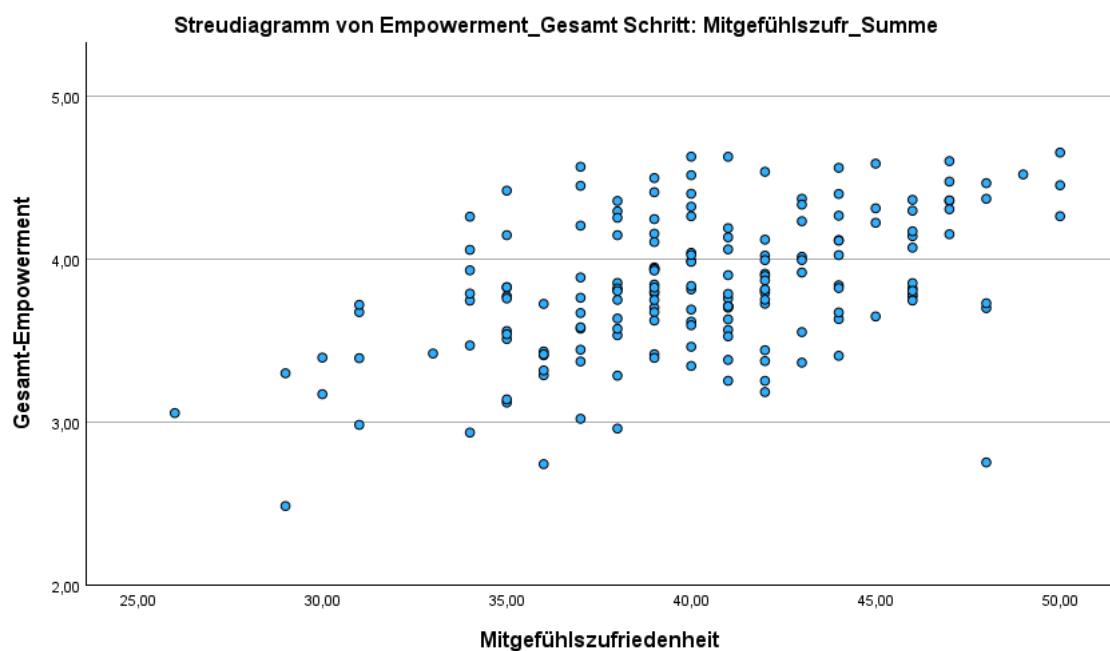


Abbildung E11: Streudiagramm für H3.1

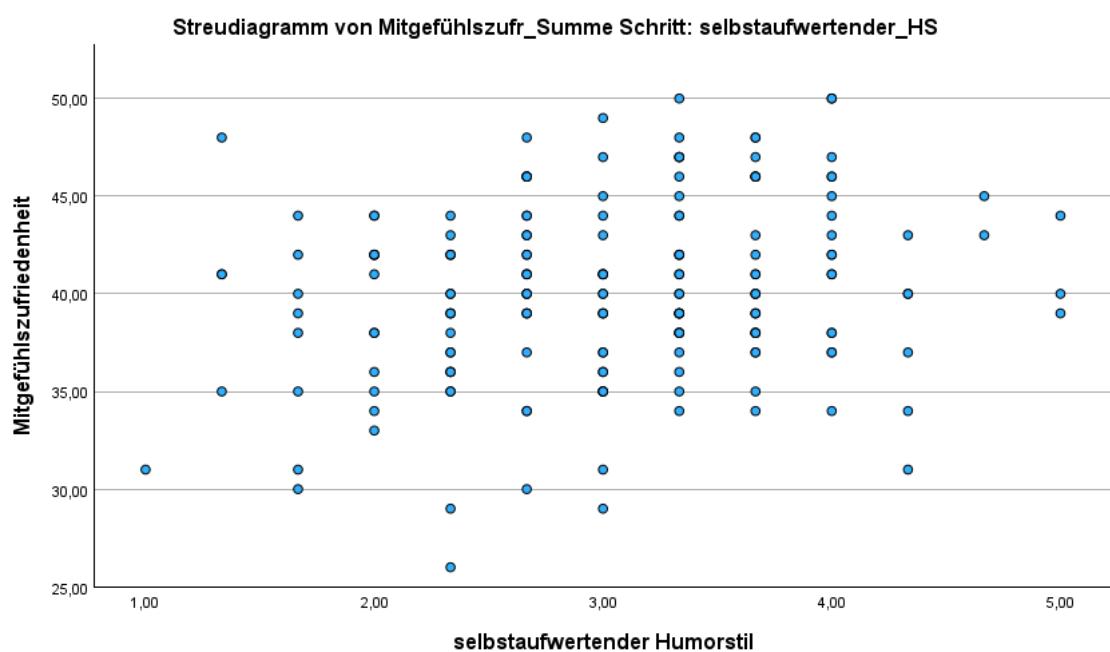


Abbildung E12: Streudiagramm für H3.2

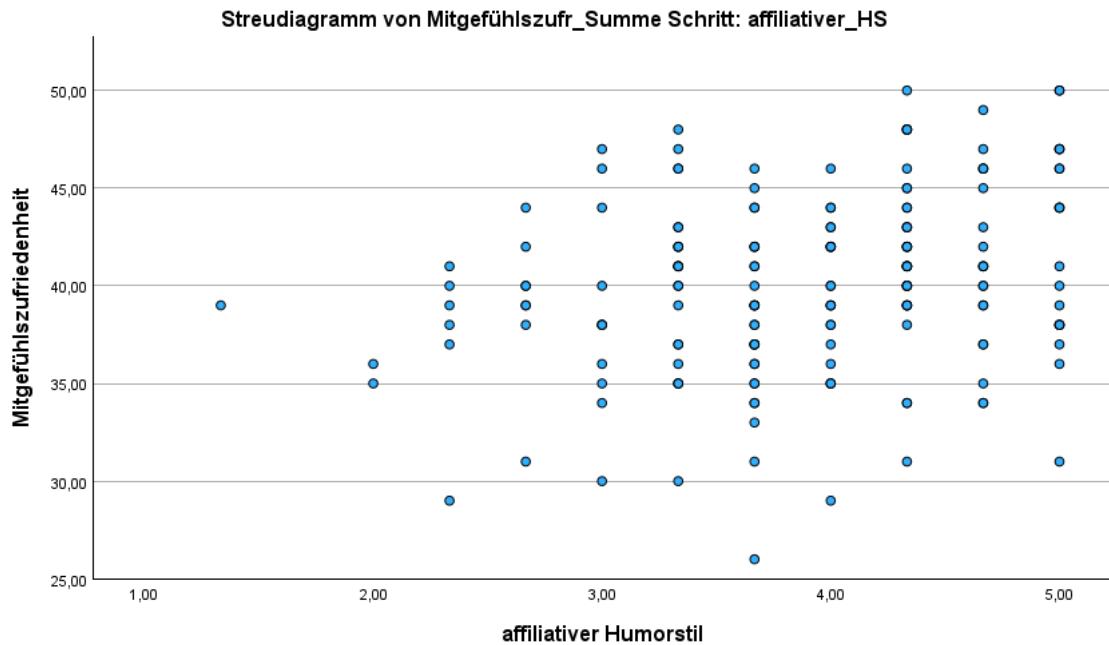


Abbildung E13: Streudiagramm für H4

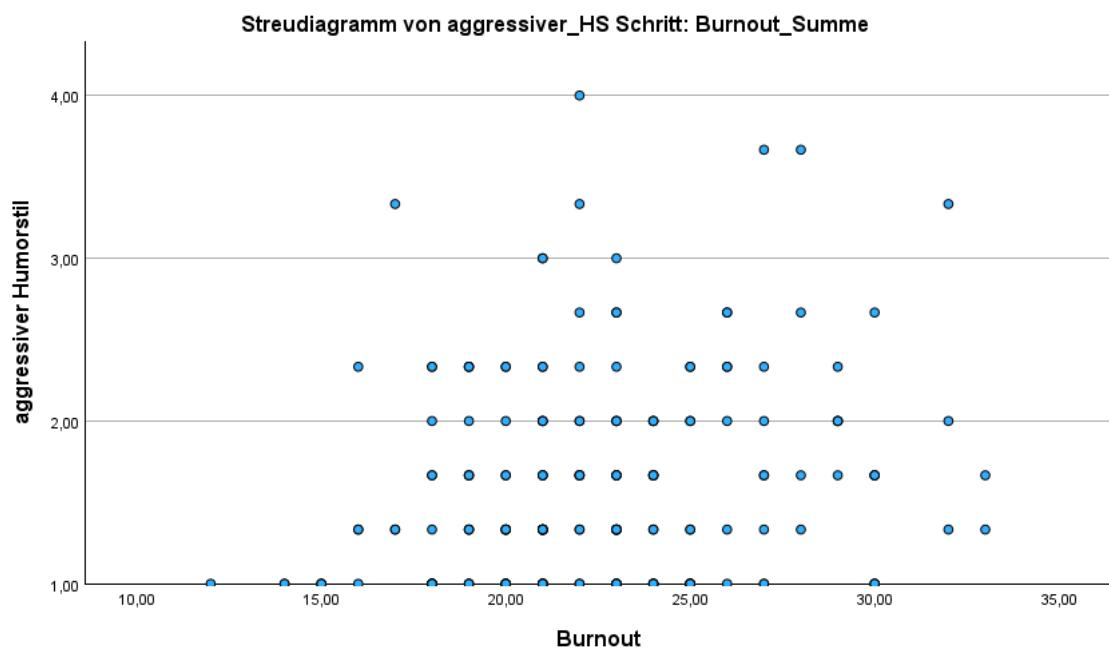
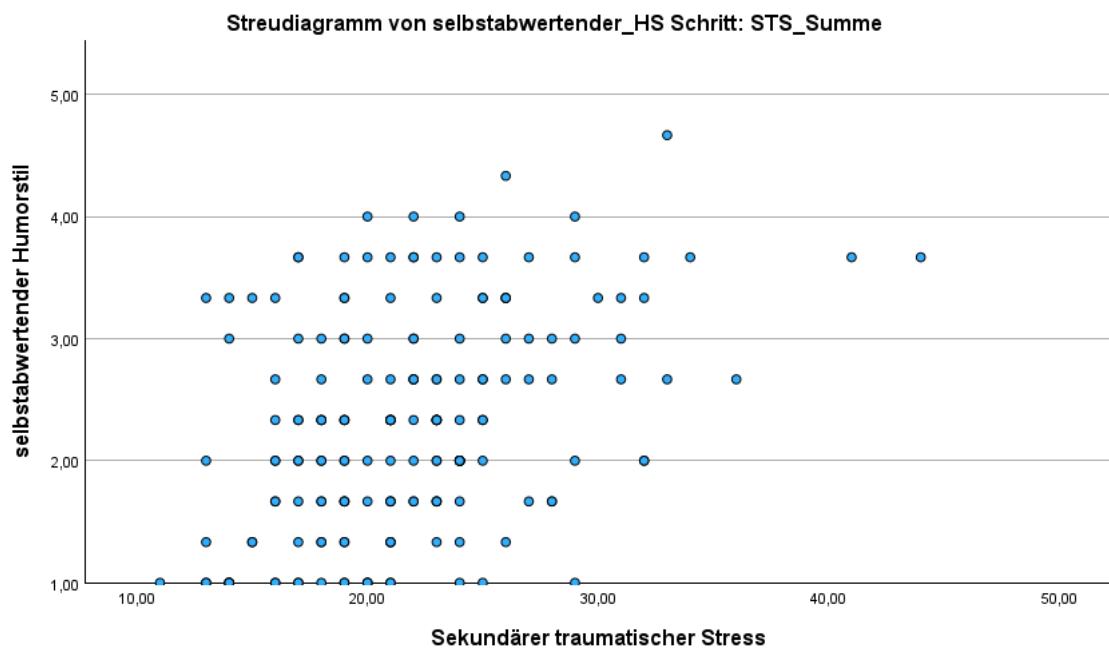


Abbildung E14: Streudiagramm für H5



Anhang F Voraussetzungstests multiple lineare Regression

Abbildung F1: Streudiagramm für Linearität und Homoskedastizität

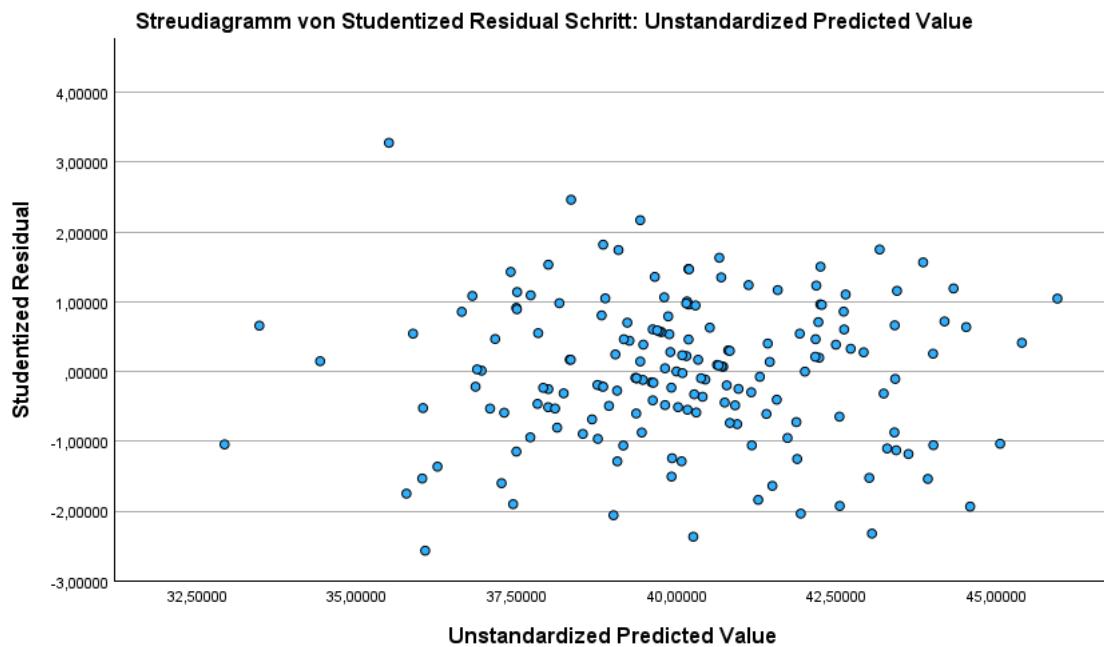


Tabelle F2: Durbin-Watson-Statistik

Modellzusammenfassung^b

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson-Statistik
1	,508 ^a	,258	,236	3,98565	1,720

a. Einflussvariablen: (Konstante), Gesamt-Empowerment, aggressiver Humorstil, affiliativer Humorstil, selbstabwertender Humorstil, selbstaufwertender Humorstil

b. Abhängige Variable: Mitgefühlszufriedenheit

Tabelle F3: Überprüfung der Multikollinearität

Modell	Standardisierte Koeffizienten							95,0% Konfidenzintervalle für B							Korrelationen			Kollinearitätsstatistik	
	Nicht standardisierte Koeffizienten			Koeffizienten				Untergrenze			Obergrenze		Nulltierordnung		Partielle		Teilranz		VIF
	RegressionskoeffizientB	Std.-FehlerB	Regressionsfehler	Beta	T	Sig.	grenze	grenze	Ordnung	ell	Teil	ranz	Partiell	Teil	Teil	Teil	VIF		
1 (Konstante)	19,412	3,009		6,452	<,001	13,473	25,352												
Affiliativer Humorstil	1,183	,450	,197	2,629	,009	,295	2,070	,266	,198	,174	,777						1,288		
Selbstaufwertender Humorstil	,103	,427	,018	,242	,809	-,740	,947	,213	,019	,016	,768						1,302		
Selbstabwertender Humorstil	-,407	,377	-,079	-1,079	,282	-1,150	,337	-,052	-,083	-,071	,808						1,237		
Aggressiver Humorstil	-,343	,505	-,048	-,680	,498	-1,341	,654	-,036	-,052	-,045	,876						1,142		
Gesamt-Empowerment	4,503	,761	,418	5,917	<,001	3,000	6,005	,469	,413	,391	,874								

a. Abhängige Variable: Mitgefühlszufriedenheit

Tabelle F4: P-P-Diagramm

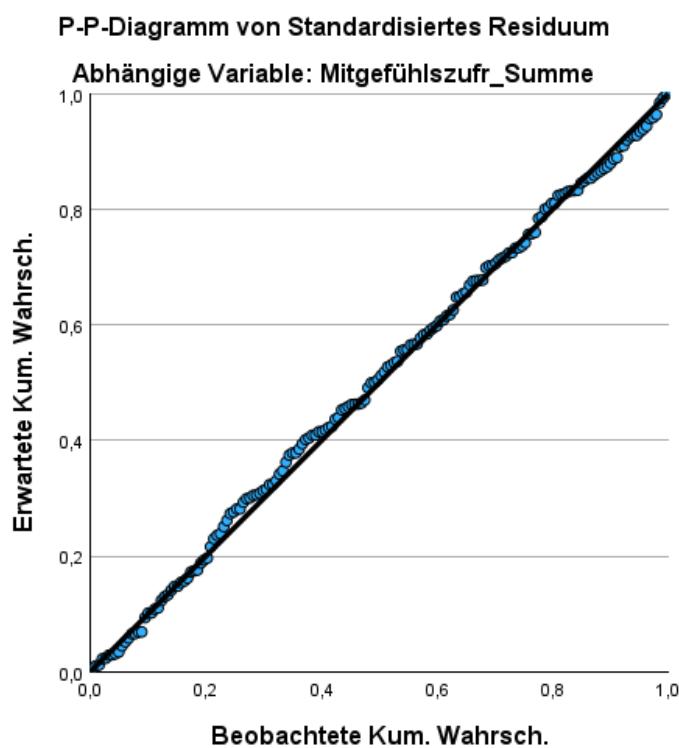


Tabelle F5: Shapiro-Wilk-Test

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Studentized Residual	,034	176	,200*	,995	176	,797

*. Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Anhang G Voraussetzungstests MANOVA

Abbildung G1: Überprüfung auf univariate Ausreißer

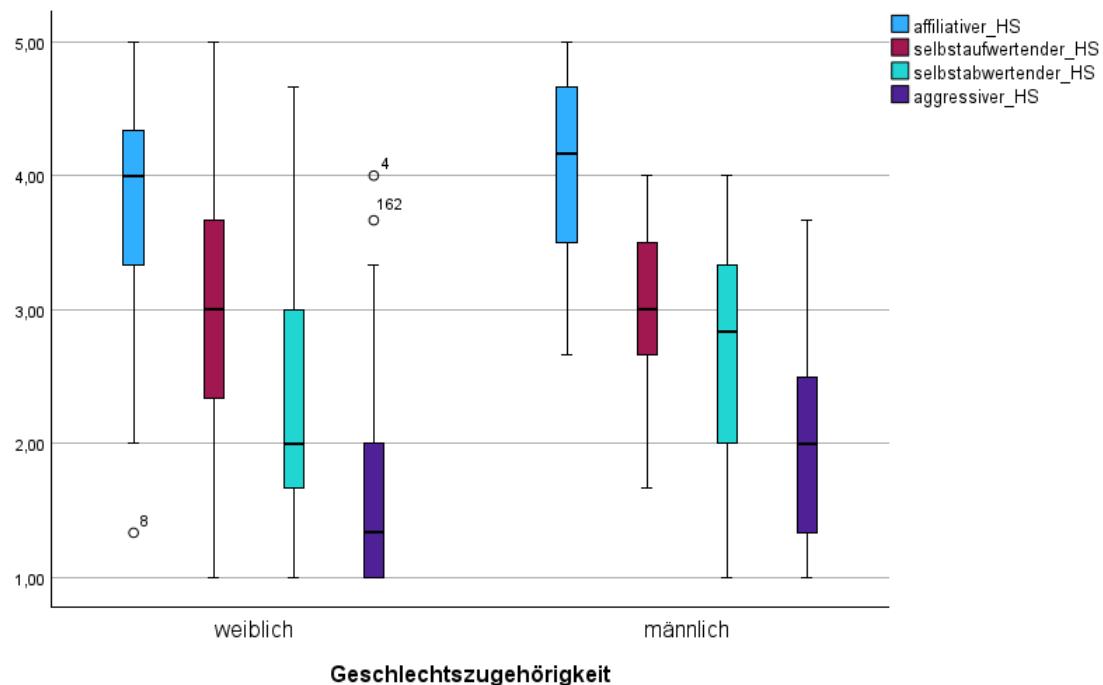


Tabelle G2: Shapiro-Wilk Test

Tests auf Normalverteilung

	Geschlechtszugehörigkeit	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statis-tik	df	Signifi-kanz	Statis-tik	df	Signifi-kanz
Affiliativer Hu-morstil	weiblich	,146	147	<,001	,951	147	<,001
	männlich	,135	24	,200*	,937	24	,138
Selbstaufwerten-der Humorstil	weiblich	,114	147	<,001	,980	147	,028
	männlich	,123	24	,200*	,955	24	,348
Selbstabwerten-der Humorstil	weiblich	,120	147	<,001	,952	147	<,001
	männlich	,184	24	,034	,928	24	,088
Aggressiver Hu-morstil	weiblich	,208	147	<,001	,845	147	<,001
	männlich	,113	24	,200*	,948	24	,241

*. Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Tabelle G3: Überprüfung der Multikollinearität

Korrelationen

		Affiliativer Humorsil	Selbstauf- wertender Humorstil	Selbstab- wertender Humorstil	Aggressiver Humorstil
Affiliativer Humor- stil	Pearson-Korrela- tion	1	,409**	,292**	,161*
	Sig. (2-seitig)		<,001	<,001	,035
	N	171	171	171	171
Selbstaufwertender Humorstil	Pearson-Korrela- tion	,409**	1	,197**	,066
	Sig. (2-seitig)	<,001		,010	,388
	N	171	171	171	171
Selbstabwertender Humorstil	Pearson-Korrela- tion	,292**	,197**	1	,336**
	Sig. (2-seitig)	<,001	,010		<,001
	N	171	171	171	171
Aggressiver Hu- morstil	Pearson-Korrela- tion	,161*	,066	,336**	1
	Sig. (2-seitig)	,035	,388	<,001	
	N	171	171	171	171

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Abbildung G4: Streudiagramm-Matrix Humorstile Frauen

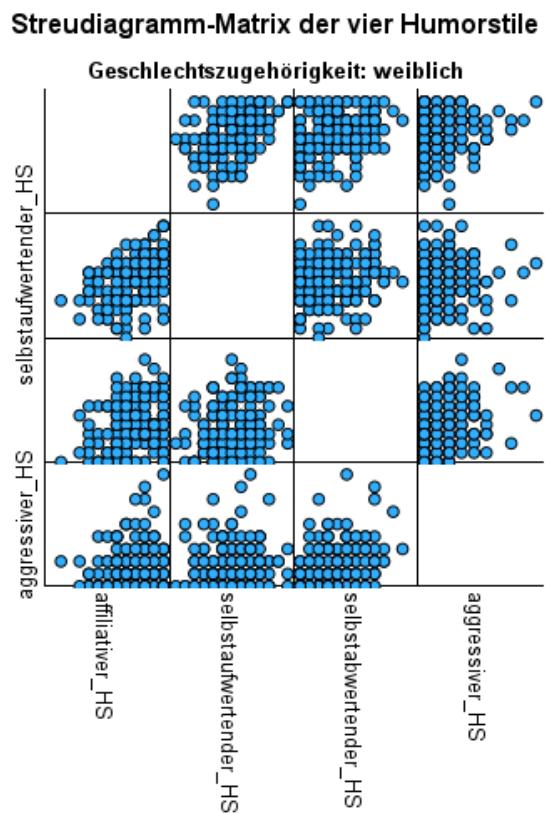


Abbildung G5: Streudiagramm-Matrix Männer

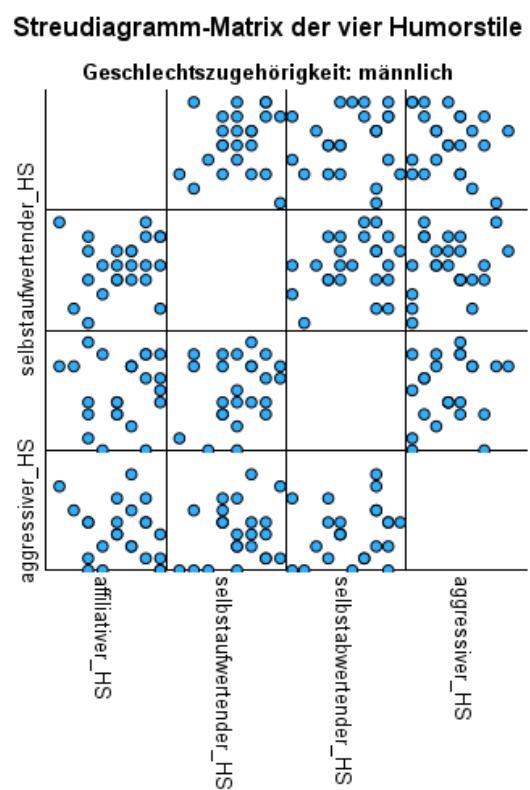


Tabelle G6: Homogenität der Fehlervarianzen

Levene-Test auf Gleichheit der Fehlervarianzen^a

		Levene-Sta-			
		tistik	df1	df2	Sig.
Affiliativer Humorstil	Basiert auf dem Mittelwert	,516	1	169	,473
	Basiert auf dem Median	,364	1	169	,547
	Basierend auf dem Median und mit angepassten df	,364	1	165,647	,547
	Basiert auf dem getrimmten Mittel	,485	1	169	,487
Selbstaufwertender Humorstil	Basiert auf dem Mittelwert	3,854	1	169	,051
	Basiert auf dem Median	3,790	1	169	,053
	Basierend auf dem Median und mit angepassten df	3,790	1	165,947	,053
	Basiert auf dem getrimmten Mittel	3,754	1	169	,054
Selbstabwertender Humorstil	Basiert auf dem Mittelwert	,090	1	169	,765
	Basiert auf dem Median	,078	1	169	,780
	Basierend auf dem Median und mit angepassten df	,078	1	166,750	,780
	Basiert auf dem getrimmten Mittel	,090	1	169	,764
Aggressiver Humorstil	Basiert auf dem Mittelwert	3,732	1	169	,055
	Basiert auf dem Median	3,184	1	169	,076
	Basierend auf dem Median und mit angepassten df	3,184	1	168,638	,076
	Basiert auf dem getrimmten Mittel	3,680	1	169	,057

Prüft die Nullhypothese, dass die Fehlervarianz der abhängigen Variablen über Gruppen hinweg gleich ist.

a. Design: Konstanter Term + Geschlecht

Tabelle G7: Homogenität der Kovarianzenmatrizen

Box-Test auf Gleichheit der Kovarianz-Matrizen^a

Box' M	13,805
F	1,291
df1	10
df2	7251,507
Sig.	,229

Prüft die Nullhypothese, dass die beobachteten Kovarianzmatrizen der abhängigen Variablen über die Gruppen gleich sind.

a. Design: Konstanter Term + Geschlecht

Anhang H Ergebnisse der multiplen lineare Regression

Tabelle H1: Signifikanz des Regressionsmodells

ANOVA^a

Modell		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	940,424	5	188,085	11,840	<,001 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	2700,525	170	15,885		
	Gesamt	3640,949	175			

a. Abhängige Variable: Mitgefühlszufriedenheit

b. Einflussvariablen : (Konstante), Gesamt-Empowerment, aggressiver Humorstil, affiliativer Humorstil, selbstabwertender Humorstil, selbstaufwertender Humorstil

Tabelle H2: Modellzusammenfassung

Modellzusammenfassung^b

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson-Statistik
1	,508 ^a	,258	,236	3,98565	1,720

a. Einflussvariablen: (Konstante), Gesamt-Empowerment, aggressiver Humorstil, affiliativer Humorstil, selbstabwertender Humorstil, selbstaufwertender Humorstil

b. Abhängige Variable: Mitgefühlszufriedenheit

Abschnitt H3: Regressionsgleichung

$$\text{Mitgefühlszufriedenheit} = 19.41 + (1.18 \times \text{affiliativer Humorstil}) + (0.10 \times \text{selbstaufwertender Humorstil}) + (-0.41 \times \text{selbstabwertender Humorstil}) + (-0.34 \times \text{aggressiver Humorstil}) + (4.50 \times \text{Empowerment-Gesamtwert})$$

Anhang I Ergebnisse der MANOVA

Tabelle I1: Multivariate Tests

Multivariate Tests^a

Effekt		Wert	F	Hypo-	Fehler	Partielles	
				these df	df	Sig.	Eta-Quad-
Konstanter Term	Pillai-Spur	,945	713,81	4,000	166,00	<,001	,945
				7 ^b	0		
	Wilks-Lambda	,055	713,81	4,000	166,00	<,001	,945
				7 ^b	0		
	Hotelling-Spur	17,200	713,81	4,000	166,00	<,001	,945
				7 ^b	0		
	Größte charakteristische Wurzel nach Roy	17,200	713,81	4,000	166,00	<,001	,945
				7 ^b	0		
Geschlecht	Pillai-Spur	,079	3,573 ^b	4,000	166,00	,008	,079
					0		
	Wilks-Lambda	,921	3,573 ^b	4,000	166,00	,008	,079
					0		
	Hotelling-Spur	,086	3,573 ^b	4,000	166,00	,008	,079
					0		
	Größte charakteristische Wurzel nach Roy	,086	3,573 ^b	4,000	166,00	,008	,079
					0		

a. Design: Konstanter Term + Geschlecht

b. Exakte Statistik

Tabelle I2: Deskriptive Statistiken*Deskriptive Statistiken*

	Geschlechtszugehörigkeit	Mittelwert	Standardabweichung	N
Affiliativer Humorstil	weiblich	3,8549	,77545	147
	männlich	4,0972	,68440	24
	Gesamt	3,8889	,76611	171
Selbstaufwertender Humorstil	weiblich	3,0522	,83920	147
	männlich	3,0139	,62538	24
	Gesamt	3,0468	,81113	171
Selbstabwertender Humorstil	weiblich	2,2630	,88384	147
	männlich	2,6806	,89269	24
	Gesamt	2,3216	,89435	171
Aggressiver Humorstil	weiblich	1,5737	,59652	147
	männlich	2,0417	,76967	24
	Gesamt	1,6394	,64212	171

Tabelle I3: Test der Zwischensubjekteffekte

Tests der Zwischensubjekteffekte

Quelle	Abhängige Variable Humorstil	Typ III					Partielles Eta-Quad- rat
		Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrat-	F	Sig.	
Korrigiertes Modell	affiliativ	1,212 ^a	1	1,212	2,078	,151	,012
	selbstaufwertend	,030 ^b	1	,030	,046	,831	,000
	selbstabwertend	3,597 ^c	1	3,597	4,591	,034	,026
	aggressiv	4,518 ^d	1	4,518	11,644	<,001	,064
Konstanter Term	affiliativ	1304,656	1	1304,656	2236,9	<,001	,930
					45		
	selbstaufwertend	759,178	1	759,178	1147,4	<,001	,872
					12		
	selbstabwertend	504,218	1	504,218	643,69	<,001	,792
					8		
	aggressiv	269,672	1	269,672	694,98	<,001	,804
					3		
Geschlecht	affiliativ	1,212	1	1,212	2,078	,151	,012
	selbstaufwertend	,030	1	,030	,046	,831	,000
	selbstabwertend	3,597	1	3,597	4,591	,034	,026
	aggressiv	4,518	1	4,518	11,644	<,001	,064
Fehler	affiliativ	98,566	169	,583			
	selbstaufwertend	111,818	169	,662			
	selbstabwertend	132,380	169	,783			
	aggressiv	65,577	169	,388			
Gesamt	affiliativ	2685,889	171				
	selbstaufwertend	1699,222	171				
	selbstabwertend	1057,667	171				
	aggressiv	529,667	171				
Korrigierte Ge- samtvorstellung	affiliativ	99,778	170				
	selbstaufwertend	111,848	170				
	selbstabwertend	135,977	170				
	aggressiv	70,095	170				

a. R-Quadrat = ,012 (korrigiertes R-Quadrat = ,006)

b. R-Quadrat = ,000 (korrigiertes R-Quadrat = -,006)

c. R-Quadrat = ,026 (korrigiertes R-Quadrat = ,021)

d. R-Quadrat = ,064 (korrigiertes R-Quadrat = ,059)

Selbstständigkeitserklärung

„Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen (einschließlich elektronischer Quellen und dem Internet) direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind ausnahmslos als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher weder im Inland noch im Ausland in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht physisch oder elektronisch veröffentlicht.



Tabea Anna Lange

Eisenstadt, 18.06.25