

# Humor und Belastungen im Lehrberuf

*Eine quantitativ-empirische Untersuchung zum Zusammenhang des Humortypus und dem arbeitsbezogenen Erleben und Verhalten von Volksschullehrpersonen*

Lisa Wistermayer<sup>1</sup>

## Zusammenfassung

Die vorliegende Untersuchung zum Thema Humor und Belastungen im Lehrberuf beschäftigt sich mit der Frage, in welchem Konnex das subjektive arbeitsbezogene Belastungserleben und -verhalten von Volksschullehrerinnen und Volksschullehrern und deren individueller Humortyp stehen. Anhand einer quantitativ-empirischen Studie soll aufgezeigt werden inwiefern der menschliche Humor in Zusammenhang mit einer effizienten Bewältigung von Belastungen im Lehrberuf steht. Hierfür wurde an einer Stichprobe von 207 niederösterreichischen Volksschullehrpersonen untersucht, ob sich verschiedene Humortypen identifizieren lassen und ob diese Unterschiede im arbeitsbezogenen Erleben und Verhalten aufweisen. Als Ergebnis dieser Studie kann attestiert werden, dass Humor einen positiven Einfluss auf die Bewältigung von Belastungen im Lehrberuf besitzt. Außerdem kann aus den Untersuchungsergebnissen geschlossen werden, dass ein Zusammenhang zwischen der Art des Humors einer Person und dem individuellen Belastungserleben und -verhalten vorliegt.

## Abstract

This survey is titled "Humor and Stress in the Teaching Profession" and deals with the question in which context the subjective work-related stress experience and behaviour of primary school teachers relates to their individual type of humor. By a quantitative-empirical study should be shown how far human humor is connected with an efficient way of coping with stress in the teaching profession. For this purpose, a sample of 207 Lower Austrian primary school teachers was investigated. It was examined whether different types of humour can be identified and if they furthermore show differences in their work-related experience and behaviour. As a result of this study, it can be noted, that humour has a positive influence on the management of stress in the teaching profession. Furthermore, it can also be concluded from these results, that there is a connection between the type of applied humor of a person and the individual stress-experience and -behaviour.

### Schlüsselwörter:

Humor  
Belastungen  
arbeitsbezogenes Erleben und Verhalten  
Lehrberuf

### Keywords:

humor  
stress, pressure  
work-related experience and behaviour  
teaching profession

## 1 Einleitung

Humor, als facettenreiches Phänomen, tritt heutzutage in unserer Gesellschaft in unterschiedlichsten Formen und Varianten auf. Gerade in zwischenmenschlichen Beziehungen spielt Humor oftmals eine wesentliche Rolle. Mit der rasanten Entwicklung neuartiger Medien und Kommunikationskanäle, findet dieses zwischenmenschliche Phänomen neue Ausdrucksformen und Möglichkeiten. Verbale und nonverbale Signale

<sup>1</sup> Pädagogische Hochschule Niederösterreich, Mühlgasse 67, 2500 Baden.  
Korrespondierende Autorin E-Mail: [lisa.wistermayer@ph-noe.ac.at](mailto:lisa.wistermayer@ph-noe.ac.at)

Author

Deleted: n

sorgen für die Entwicklung von Humor in Kommunikationsprozessen. Die Lach- und Humorkultur einer Gruppe oder einer Gesellschaft definiert sich über die spezifischen Situationen, Rollen und Themen, die innerhalb des sozialen Gefüges als komisch gelten. (Berger, 1998, S. 80) Dem menschlichen Humor kann in diesem Kontext sowohl die Fähigkeit, Individuen zusammenzuführen als auch zu separieren, zugeschrieben werden. Humor kann zudem unter anderem als Strategie dienen, um Konflikt- und Stresspotentiale auf- oder abzubauen, individuelle Kreativreservoirs zu aktivieren oder den eigenen Status in einer Gruppe zu festigen bzw. zu verändern. (Völz, 2001, S. 37) Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass Humor in jeder beliebigen Situation möglich ist – also gerade auch in schwierigen oder belastenden Situationen, wie sie im Erziehungs- und Unterrichtalltag immer wieder vorkommen. (Gruntz-Stoll, 2001, S. 113) Bereits Sigmund Freud soll die Tätigkeit des Lehrers und der Lehrerin als „unmöglichen Beruf“ und Johann Wolfgang von Goethe als „schönen, schweren Beruf“ bezeichnet haben. (Heddrich, 2011, S. 6) Seitens der Gesellschaft, der Schülerinnen und Schüler, der Eltern, der Kolleginnen und Kollegen und der Vorgesetzten werden hohe Ansprüche und Erwartungen an den Lehrberuf bzw. an die Lehrperson gestellt. (Rothland, 2013, S. 31) Aus diesen mannigfaltigen Anforderungen können oftmals Belastungen resultieren, die in verschiedensten Formen und Ausprägungsgraden zutage treten können. Lehrerbelastung ist ein brisantes Thema und wird auch in den Medien immer wieder aufgegriffen. Vor allem im Zusammenhang mit der zunehmenden Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestands auf Grund gesundheitlicher Probleme oder auch dem Schülerverhalten, das als immer problematischer erlebt wird, wird dies thematisiert. Die Begriffe Stress, Belastung und Beanspruchung sind aus dem alltäglichen Sprachgebrauch im Lehrberuf somit nicht mehr wegzudenken. (van Dick/Stegmann, 2007, S. 2) Diese möglichen Beanspruchungsfaktoren, wie beispielsweise Teamprobleme, schwieriges Verhalten der Schülerinnen und Schüler oder auch ungünstige Rahmenbedingungen des Schulsystems, veranlassen Lehrpersonen dazu, individuelle Bewältigungsstrategien zu entwickeln, um sich den Arbeitsalltag zu erleichtern. Empirische Studien (Rissland, 2002; Katschnig, 2004) konnten dem Humor in diesem Zusammenhang bereits eine gewisse Fähigkeit als Bewältigungsstrategie attestieren, welche positiv dazu beitragen kann, das physische und psychische Gleichgewicht wieder herzustellen. Durch die Individualität jedes einzelnen Menschen und die dadurch bedingten unterschiedlichen Zugänge zu diversen Situationen kann auch von divergenten Einstellungen zum menschlichen Humor ausgegangen werden.

Im Rahmen einer quantitativ-empirischen Studie wurde die Bedeutung von Humor für das Belastungserleben und -verhalten von Volksschullehrerinnen und Volksschullehrern untersucht. In diesem Kontext war zudem von Interesse, inwiefern unterschiedliche Humortypen (Martin et al., 2003) der befragten Lehrpersonen in Zusammenhang mit deren arbeitsbezogenem Erleben und Verhalten (Schaarschmidt/Fischer, 2008) stehen.

## 2 Aufbau und Methodik

Aufbauend auf die o.g. theoretischen Ausführungen werden folgend die Forschungsfragen und die formulierten Hypothesen für die empirische Studie dargelegt. Zudem erfolgen eine Darstellung der gewählten Messinstrumente sowie die Darlegung der Auswertungsstrategie.

### 2.1 Forschungsfragen – Grundannahmen

Die quantitativ-empirische Studie beschäftigte sich mit der Bedeutung von Humor für das Belastungserleben und -verhalten von Volksschullehrerinnen und Volksschullehrern. Im Zuge dessen wurde untersucht, inwiefern unterschiedliche Humortypen der befragten Personen im Zusammenhang mit deren arbeitsbezogenem Erleben und Verhalten stehen. Ausgehend vom derzeitigen Stand der Wissenschaft kann angenommen werden, dass unterschiedliche Humortypen existieren. Des Weiteren konnten vorhergehende empirische Studien belegen, dass Belastungen im Lehrberuf existieren und ein Unterschied in der Art und Weise, wie Lehrerinnen und Lehrer Belastungen bewältigen, vorliegt. Aus Ergebnissen früherer Untersuchungen konnte außerdem geschlossen werden, dass ein Zusammenhang zwischen der Art des angewandten Humors und dem subjektiven Belastungsgefühl einer Person vorliegt. (Rissland, 2002; Katschnig, 2004) Des Weiteren konnte in diesem Zusammenhang bereits attestiert werden, dass Lehrpersonen mit ansteigenden Dienstjahren bzw. zunehmendem Alter sich eher belastet fühlen als jüngere bzw. dienstjüngere Kolleginnen und Kollegen und somit gefährdeter sind, das Burnout-Syndrom zu erleiden. Die zweite Fragestellung bezieht sich auf eben diesen Sachverhalt. Es wurde der Faktor des Alters für die Berechnungen gewählt, da im Regelfall ein direkter Zusammenhang zwischen dem Anstieg der Dienstjahre und dem Alter einer Person vorliegt. Die dritte

Fragestellung bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen den drei Humortypen und der Arbeitszufriedenheit einer Lehrperson. Diese Fragestellung scheint von Bedeutung, die bisherige Literatur besagt, dass das Gefühl der Arbeitszufriedenheit ein erfolgreiches Bewältigen beruflicher Anforderungen voraussetzt. Zudem konnte bereits festgehalten werden, dass eine positive Form des Humors zu diesem Bewältigungsprozess essentiell beitragen kann. (Mogg, 2013; Katschnig, 2004; Rissland, 2002). Die im Folgenden angeführten Fragestellungen sollten zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage „In welchem Konnex steht das subjektive arbeitsbezogene Belastungserleben und -verhalten von Volksschullehrpersonen und deren individueller Humortyp?“ essentiell beitragen bzw. diese ergänzen:

1. Gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den drei Humortypen und den einzelnen Skalen des Musters des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens?
2. Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Alter der Lehrpersonen und dem arbeitsbezogenen subjektiven Belastungserleben und -verhalten?
3. Gibt es einen Unterschied zwischen den drei Humortypen in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit?

## 2.2 Methodisches Vorgehen und Messinstrumente

Um eine höchstmögliche Repräsentativität der Ergebnisse zu erzielen, wurde zur Beantwortung der Fragestellung auf die Methode der quantitativen empirischen Forschung zurückgegriffen. Anhand eines auf die zentrale Fragestellung abgestimmten Fragebogens wurden die Daten erhoben, anschließend statistisch ausgewertet und interpretiert. Mit Hilfe der deskriptiven Statistik wurden die in den Daten enthaltenen Informationen verdichtet bzw. zusammengefasst dargestellt und mittels der schließenden Statistik, die bei einer begrenzten Zahl von Fällen gefundenen Eigenschaften auf eine größere Gesamtheit verallgemeinert. (Kromey, 2009, S. 169) Insgesamt nahmen 17 Volksschulen aus dem Bezirk Baden, 7 aus dem Bezirk Wiener Neustadt-Stadt und 8 aus dem Bezirk Wiener Neustadt-Land teil. Für die Erhebung, welche im Jänner 2017 durchgeführt wurde, wurde eine Papier-Bleistift-Version eines Fragebogens genutzt.

Die Untersuchung bediente sich einerseits des Messinstruments „Humor Styles Questionnaire“ (Martin et al., 2003), welches auf Selbsteinschätzung basiert und als Hilfe dient, verschiedene Humorstile bzw. in weiterer Folge verschiedene Humortypen, welche Unterschiede in deren Eignung als Bewältigungsstrategie aufweisen, aufzudecken. Diese subjektive Bewertung erfolgt auf einer siebenstufigen Skala, welche von „stimme absolut nicht zu“ bis hin zu „stimme absolut zu“ reicht. (Ruch/Heintz, 2015, S. 7) Die durch den Fragebogen gewonnenen Daten ermöglichten in weiterer Folge ein besseres Verständnis über das Wirken des menschlichen Humors auf vorhandene adaptive Ressourcen bzw. seine mögliche Auswirkung in Form einer Beeinträchtigung für das gesundheitliche Wohlbefinden. Der Fragebogen setzt sich aus insgesamt 32 Items zusammen, die sich zu vier Skalen (je 8 Items) zuordnen lassen. (Ruch/Heintz, 2015, S. 8) Diese vier Skalen entsprechen den unterschiedlichen Humorstilen: *Der soziale Humor* besitzt die Fähigkeit durch dessen Anwendung zwischenmenschliche Beziehungen auf positive Art und Weise zu beeinflussen. Des Weiteren kann er als Neigung bzw. Talent einer Person gesehen werden, durch humorvolle Äußerungen und Interaktionen Situationen aufzulockern und Spannungen zu vermindern bzw. zu vermeiden. Personen, die einen hohen Anteil dieses Humors besitzen, nehmen sich selbst nicht allzu ernst und erzählen gerne Witze. Der zweite Humorstil ist *der des selbstaufwertenden Humors*, welcher sich vor allem durch eine humorvolle Sichtweise des Lebens auszeichnet. Grundsätzlich unterstützt es dieser Stil, wie bereits im Namen ersichtlich wird, sich selbst aufzuwerten, ohne jedoch andere Personen dabei hinabzusetzen oder zu verletzen. Menschen, die überwiegend selbstaufwertenden Humor anwenden, haben zumeist eine positive Haltung dem Leben gegenüber und schaffen es durch diese Sichtweise, auch in schwierigen bzw. stressigen Situationen nicht ihre humorvolle Einstellung zu verlieren. Dies deutet grundsätzlich auf einen realistischen Blickwinkel dieser Personen hin, welcher schließlich hilft, Gefühle in eine gewünschte Richtung zu lenken. Nach Martin et al. (2013) wird der selbstaufwertende Humor als der förderlichste Stil für das psychische Wohlbefinden beschrieben, was wiederum auf die Funktion des Humors als Bewältigungsstrategie hinweist. Der *selbstabwertende Humor* kommt durch die Abwertung der eigenen Person durch lustige Dinge, die man macht oder sagt, zur Geltung. Personen, die eine starke Ausprägung dieses Musters besitzen, lassen sich selbst schlecht dastehen, um sich bei ihren Mitmenschen einzuschmeicheln bzw. auf diesem Wege Anerkennung zu erlangen. Oftmals sind Personen mit dieser Art von Humor unsicher und verstecken durch dieses Verhalten negative Gefühle, wodurch ein geringer Selbstwert und ein negativer Zusammenhang zum psychischen Wohlbefinden attestiert werden kann. Die vierte Form stellt die *des aggressiven Humors* dar. Diese oftmals verletzende Art wird vor allem durch die Humorvarianten Ironie, Spott, Hohn und Sarkasmus, aber auch durch

rassistische oder sexistische Bemerkungen deutlich. Personen mit starker Ausprägung dieses Humormusters setzen Humor in unangebrachter Weise ein, um ihre Mitmenschen herabzuwürdigen, sie zu verletzen oder einzuschüchtern. Der aggressive Humor beeinflusst, im Gegensatz zum selbstaufwertenden Stil, das Stress- und Bewältigungsverhalten von Personen negativ. (Martin et al., 2003, S. 48) Nach Martin et al. (2003) existieren somit vier verschiedene Humorstile, welche wiederum in zwei positive (selbstaufwertender und sozialer Humor) und zwei negative (selbstabwertender und aggressiver Humor) unterteilt werden können. Die positiven Formen wirken sich, im Gegensatz zu den negativen Stilen, fördernd auf das psychische Wohlbefinden eines Menschen aus. (Martin et al., 2003, S. 52) Außerdem ist jeder der Stile entweder auf sich selbst (selbstaufwertend, selbstabwertend) oder auf andere Personen (sozial, aggressiv) ausgerichtet. Ruch und Heintz (2013) untersuchten die psychometrischen Eigenschaften der deutschen Anpassung des HSQ. Hierzu wurden insgesamt fünf Datensätze aus Deutschland und der Schweiz (N=1.101) kombiniert und überprüft. Insgesamt konnte durch diese Testung festgestellt werden, dass die psychometrischen Eigenschaften des deutschen HSQ Ähnlichkeit mit dem Original aufweisen. (Ruch/Heintz, 2016, S. 21) Diese Untersuchung bediente sich der deutschen Übersetzung des HSQ von Ruch (2015). Des Weiteren zeigt er Cronbachs Alpha Werte zwischen .77 und .81 auf. (Ruch/Heintz, 2015, S. 7) Bestätigte Zusammenhänge, basierend auf einer deutschen Normierungsstichprobe, zwischen den Humorstilen und den Gemütsverfassungen wie Heiterkeit, Depressionen, Angst und Feindseligkeit, Selbstwert, Optimismus, Wohlbefinden, Vertrautheit und soziale Unterstützung, weisen nach Martin et al. (2003) auf die Validität des Testinstruments hin.

Andererseits wurde der Fragebogen AVEM (Schaarschmidt/Fischer, 2008) eingesetzt, um Aussagen über das *Arbeitsbezogene Erleben und -Verhalten* einer Person treffen zu können. Der AVEM ist ein mehrdimensionales persönlichkeitsdiagnostisches Verfahren. Es dient der differenzierten Selbsteinschätzung zum Verhalten und Erleben in Bezug auf Arbeit und Beruf im Rahmen arbeits- und gesundheitspsychologischer Fragestellungen. Zudem ermöglicht das Verfahren Aussagen über gesundheitsförderliche bzw. -gefährdende Verhaltens- und Erlebensmuster in Bezug auf Arbeits- und Berufsanforderungen aufgrund von Profilbetrachtungen über Merkmalsdimensionen. (Schaarschmidt/Fischer, 2008, S. 5) Diesem Messinstrument liegt außerdem ein ressourcenorientierter Ansatz zugrunde, wie das Salutogenese-Konzept von Antonovsky (1997), welches Krankheit und Gesundheit als zwei Pole betrachtet. Es ist gekennzeichnet durch eine unklare Trennung zwischen krank und gesund. Dieses Konzept hat seinen Fokus, im Gegensatz zu der klassischen Medizin, auf die gesunderhaltenden Faktoren gerichtet (Salutogenese). Es wird die aktive Rolle des Menschen betont, der durch seine Erlebens- und Verhaltensweisen und die Verwendung seiner individuellen Ressourcen seine Beanspruchungsverhältnisse mitbeeinflusst und -gestaltet. (Schaarschmidt/Fischer, 2008, S. 9) In Form von Mustern sollen persönlichkeitspezifische Stile im Umgang mit Anforderungen im Berufsleben abgebildet werden. Diese Muster repräsentieren die psychische Gesundheit des Menschen hinsichtlich seiner Arbeit. Die Selbsteinschätzung erfolgt auf einer 5-stufigen Skala, die von „trifft völlig zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“, reicht. (Schaarschmidt/Fischer, 2008, S. 8) Inhaltlich wird der AVEM in drei Bereiche unterteilt: *Arbeitsengagement*, *Widerstandskraft* und *Emotionen*. Des Weiteren setzt sich das Instrument aus elf faktorenanalytisch gewonnenen Dimensionen zusammen, die jeweils vier Items enthalten und den folgenden drei inhaltlichen Bereichen zugeordnet werden können: 1. *Arbeitsengagement* (Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben, Distanzierungsfähigkeit), 2. *Widerstandskraft* (Resignationstendenz bei Misserfolg, offensive Problembewältigung, innere Ruhe und Ausgeglichenheit, Distanzierungsfähigkeit (dieser Faktor zählt ebenfalls zum Arbeitsengagement) und 3. *Emotionen* (Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit, Erleben sozialer Unterstützung).

Aufgrund des Zueinanders der einzelnen Dimensionen können in weiterer Folge vier arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster formuliert werden. Für jede Person wird die Ähnlichkeit mit einem dieser vier Muster ermittelt, wobei es auch zu Musterkombinationen kommen kann. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Typen der Muster G (Gesundheit) und S (Schonung) durch die Anwendung förderlicher Bewältigungsstrategien essentieller ihren Belastungen entgegenwirken und somit ein geringeres subjektives Belastungsgefühl aufweisen als Typen der Risikomuster A (überhöhtes Engagement) und B (u.a. hohe Resignationstendenz, geringe Ausprägungen in der offensiven Problembewältigung). (Schaarschmidt, 2006, S. 5) Lehrpersonen des *Profils G* weisen das gesündeste Verhältnis zwischen den beruflichen Anforderungen und den eigenen Ressourcen auf. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass diese Personen aktiv und mit Selbstvertrauen ihre Arbeit verrichten. Die Chancen das erworbene Wissen und pädagogische Überzeugungen an die Schülerinnen bzw. Schüler weiterzugeben, sind hier am deutlich höchsten. Da dieses Muster jedoch nichts über die fachlichen und didaktischen Fähigkeiten einer Lehrperson aussagt, kann dieses Profil zwar als wichtige Voraussetzung, aber nicht als alleinige Erfolgsgarantie für eine gelingende Ausführung des Lehrerberufs angesehen werden. *Muster S* stellt sich nach Schaarschmidt (2006) als problematisch für eine

erfolgreiche Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer dar, da es einer Person dieses Profils kaum gelingt, die nötige Eigeninitiative an den Tag zu legen, die für eine dauerhafte Motivation der Lernenden notwendig ist. Oftmals ist die Lehrperson aufgrund geringer Leistungsanforderungen bei den Schülerinnen und Schülern beliebt. Dieses Muster kann einerseits Ausdruck von Unterforderung und Unzufriedenheit mit der Arbeit sein, andererseits kann es auch schon vor dem Berufseinstieg vorgeherrscht haben. In Folge von einer zu geringen persönlichen Widerstandskraft kann es auch zu einem Übergang in das Risikomuster B kommen. Lehrpersonen des *Risikomusters A* zeichnen sich oftmals durch hohe Leistungsbereitschaft und Engagement aus und sind daher bei Kolleginnen und Kollegen und der Schulleitung besonders beliebt. Die Lernenden erfahren hingegen vermehrt Ungeduld und Unzufriedenheit von ihrer Lehrperson. Die individuellen Ressourcen der Personen dieses Musters reichen oftmals auf Dauer nicht für den erhöhten Arbeitseinsatz aus, was schließlich in der Einsparung der nötigen Erholungszeit mündet. Dies kann dann zu einem Übergang in das Risikomuster B führen. Hat die Lehrerin bzw. der Lehrer das Profil des Risikomusters B erreicht, so besitzt er bzw. sie zu wenig Kraft, um die Schülerinnen und Schüler zu motivieren, sich um etwaige schulische Verpflichtungen zu kümmern und effektiven Unterricht durchzuführen. Aufgrund der fehlenden Reserven für die Ausübung der Lehrtätigkeit stellt die Beendigung dieser oftmals die beste Lösung dar. (Schaarschmidt, 2004, S. 15) Personen, die sowohl dem Risikomuster A als auch B entsprechen, weisen durch ihre arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster eine psychische Gefährdung und Beeinträchtigung auf. (Schaarschmidt, 2006, S. 6) Das Messinstrument kann als umfassend validiertes Verfahren betrachtet werden. Nach Spearman-Brown liegen die Reliabilitätskoeffizienten der Gesamtstichprobe zwischen .75 und .83, was sich im Umstand einer guten Messgenauigkeit widerspiegelt. Außerdem liegt der AVEM zwei verschiedenen Normen zugrunde: Einerseits den auf die Skalenwerte bezogenen Normen, bei denen die Daten von insgesamt 31.979 Personen berücksichtigt werden; andererseits der für jede Person individuell bestimmbaren Ähnlichkeit mit den Mustern. Somit kann eine zusammenfassende Aussage über den Umfang der gesundheitsgefährdenden oder -förderlichen Erlebensweisen getroffen werden. Die spezielle AVEM-Software ermöglicht einen automatischen Normenvergleich sowie die Ermittlung des Ausmaßes der Ähnlichkeit mit den vier Mustern. (Schaarschmidt/Fischer, 2008, S. 6)

### 3 Deskriptive Statistik zur Stichprobe

Insgesamt nahmen 32 niederösterreichische Schulen aus den Bezirken Baden, Wiener Neustadt-Stadt und Wiener Neustadt-Land teil. Die Befragung führte schließlich zu einem Datensatz von N=207 Volksschullehrerinnen und Volksschullehrern. Wie in diesem Berufsfeld üblich war die Anzahl der befragten Lehrer mit 3 % (7 Personen) deutlich niedriger als die ihrer weiblichen Kolleginnen mit 97 % (200 Personen). Um die Ergebnisse in vereinfachter Weise darzustellen, wurden die Befragten hier in vier Altersgruppen unterteilt. Weitere Berechnungen wurden mit den exakten Daten durchgeführt. 22 Lehrerinnen und Lehrer (oder 10,6 %) sind zwischen 20 und 30 Jahre alt, 38 Lehrpersonen (oder 18,4 %) sind zwischen 31 und 40 Jahre, 78 Lehrkräfte (oder 37,7 %) sind zwischen 41 und 50 Jahre, 66 Lehrerinnen und Lehrer (oder 31,9 %) sind älter als 50 Jahre. Drei der befragten Personen (oder 1,4 %) gaben ihr Alter nicht bekannt. Die Arbeitszufriedenheit betreffend wurden folgende Angaben gemacht: Fünf Personen (oder 2,4 %) empfinden ihre Arbeitssituation als „nicht zufriedenstellend“, 13 Lehrerinnen und Lehrer (oder 6,3 %) geben ihre Arbeitssituation als „wenig zufriedenstellend“ an. 125 Personen (oder 60,4 %), somit der Großteil der Befragten, empfinden ihre Arbeitssituation als „zufriedenstellend“ und 62 Lehrkräfte (oder 30 %) sogar als „sehr zufriedenstellend“. Die Zuordnung der befragten Lehrerinnen und Lehrer zum jeweiligen AVEM Typen erfolgt über die spezielle AVEM-Software. In die Häufigkeitsverteilung können jedoch nur 206 Personen mit einbezogen werden, da eine Person den Fragebogen nicht ausreichend beantwortet hat, um sie korrekt einem der Typen zuzuordnen. Von den 206 Lehrerinnen und Lehrern fallen insgesamt 45 Personen (oder 21,7 %) in Muster G, welches sich vor allem durch eine hohe Widerstandskraft und Bewältigungskompetenz gegenüber Belastungen sowie deutliches, jedoch nicht übertriebenes Arbeitsengagement, durchschnittliche Distanzierungsfähigkeit, eine hohe Quote an positiven Emotionen und Lebenszufriedenheit auszeichnet. 79 Lehrpersonen (oder 38,2 %) gehören Muster S an, welches sich durch ein schonendes Verhalten auszeichnet. Es ist gekennzeichnet durch geringes Arbeitsengagement und hohe Distanzierungsfähigkeit. 45 Lehrerinnen und Lehrer (oder 21,7 %) können Risikomuster A zugeordnet werden, welches sich besonders durch erhöhtes Arbeitsengagement gepaart mit niedriger Distanzierungsfähigkeit und Widerstandskraft definiert. Die restlichen 37 Personen (oder 17,9 %) fallen somit in Risikomuster B, welches von hoher Resignation, geringer Motivation, niedriger Distanzierungs- und Widerstandsfähigkeit und negativen Emotionen geprägt ist.

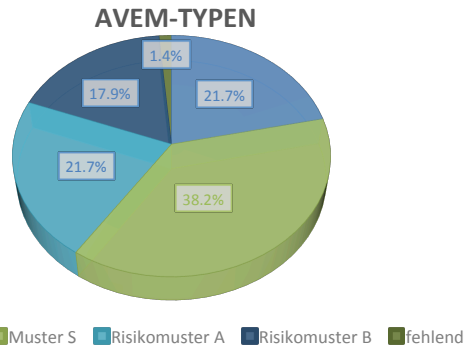


Abbildung 1: Stichprobenzusammensetzung nach der Zugehörigkeit zu AVEM-Typen.

Die meisten Lehrpersonen (38,2 %) fallen somit in Muster S, gefolgt mit jeweils 21,7 % von den Typen der Muster G und Risikomuster A. Muster G liegt im Vergleich mit den Ergebnissen von anderen Studien (siehe Kapitel 4) knapp über dem Durchschnitt, und Typen des Muster A liegen unter dem Durchschnitt. Den geringsten Prozentsatz mit 17,9 % nehmen die Lehrpersonen, die dem Risikomuster B zuzuordnen sind, ein, was im Vergleich zu vorhergehenden Studien beinahe nur die Hälfte beträgt. 39,6 % der befragten Personen weisen somit ein gesundheitsgefährdendes Verhalten auf. Dieses Ergebnis erscheint im Zusammenhang mit denen der Arbeitszufriedenheit als interessant, da fast 40 % der Befragten ein gesundheitsschädigendes Erleben und Verhalten an den Tag legen, aber nur 2,4 % der Lehrerinnen und Lehrer nicht zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind.

#### 4 Ergebnisse

Den ersten Schritt dieser quantitativ-empirischen Untersuchung stellt die Identifikation verschiedener Humorstiltypen dar, welche im Folgenden dazu dient, divergente Kombinationen von Humorstilen von Volksschullehrerinnen und Volksschullehrern aufzudecken. Die folgende Tabelle zeigt die deskriptive Statistik der Humormusterverteilung:

|                                      | N   | Minimum | Maximum | Mittelwert | Standardabweichung |
|--------------------------------------|-----|---------|---------|------------|--------------------|
| Sozialer Humor Summenscore           | 206 | 23,00   | 56,00   | 42,7524    | 7,33131            |
| Selbstaufwertender Humor Summenscore | 206 | 18,00   | 54,00   | 38,1650    | 6,84832            |
| Selbstabwertender Humor Summenscore  | 205 | 8,00    | 46,00   | 21,3220    | 8,58600            |
| Feindlicher Humor Summenscore        | 206 | 8,00    | 50,00   | 21,5291    | 7,25807            |
| Gültige                              | 205 |         |         |            |                    |

Tabelle 1: Deskriptive Statistik der Humormusterverteilung.

Nach Martin et al. (2003) besagt der theoretische Hintergrund der individuellen Humorstile, dass jedem Individuum unterschiedliche Ausprägungen der einzelnen Humorstile attestiert werden können bzw. dass eine Person nicht nur eine Art des Humors besitzt. (Martin et al., 2003, S. 50) Im nächsten Schritt erfolgt eine Clusteranalyse, um folglich mittels Varianzanalyse zu überprüfen, ob ein signifikanter Unterschied der Mittelwerte vorliegt. Folgende Tabelle zeigt drei unterschiedliche Typen, die aufgrund ihrer Clustermittelwerte gefunden wurden. Um eine bessere Übersichtlichkeit zu gewährleisten, finden sich in der folgenden Tabelle Pfeile neben den jeweiligen Mittelwerten. Dies soll als Hilfestellung dienen, die Unter- bzw. Überdurchschnittlichkeit der einzelnen Werte im Vergleich mit dem Gesamtmittelwert (Tabelle 1) auf einen Blick zu erfassen.

| Humorstil                | Cluster 1 | Cluster 2 | Cluster 3 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Sozialer Humor           | 42,60 ↓   | 47,59 ↑   | 34,96 ↓   |
| Selbstaufwertender Humor | 38,46 ↑   | 41,82 ↑   | 31,50 ↓   |
| Selbstabwertender Humor  | 15,41 ↓   | 27,27 ↑   | 25,85 ↑   |
| Feindlicher Humor        | 17,00 ↓   | 26,69 ↑   | 24,08 ↑   |

Tabelle 2: Clustermittelwerte der Humorstile.

Die Clusterverteilung der teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer (N=205) konnte attestieren, dass 98 Personen Cluster 1, 67 Lehrpersonen Cluster 2 und 40 Probandinnen Cluster 3 zuzuordnen sind.

*Cluster 1-Typ* kann grundsätzlich als der „Idealtyp“ bezeichnet werden, da er überwiegend positive Arten des menschlichen Humors anwendet. Er weist einen überdurchschnittlichen Wert im Bereich des „selbstaufwertenden Humors“ auf und liegt mit einem Wert von 42,60 im oberen Anwendungsbereich des sozialen Humors. Dieser Typ Mensch setzt Humor ein, um seine Mitmenschen und sich selbst zu erheitern, ohne dabei jemandem Schaden zuzufügen. Dies bringt positive Aspekte in Bezug auf zwischenmenschliche Beziehung mit sich. Des Weiteren kann davon ausgegangen werden, dass Humor hier eine humorvolle Sichtweise auf die Dinge ermöglicht und somit als Mittel zur Belastungsbewältigung fungiert. Den theoretischen Ausführungen zur Folge könnte angenommen werden, dass der *Cluster 1-Typ* geringere Ausprägungen der gesundheitsschädigenden Erlebens- und Verhaltensmuster aufweist.

*Cluster 2-Typ* kann als „Entertainer um jeden Preis“ betrachtet werden. Es finden sich in allen vier Humorstilen überdurchschnittliche Werte, was auf ein zwanghaftes Humorverhalten dieser Personen hinweisen könnte. Menschen dieses Typs setzen sehr oft Humor ein, nehmen dabei jedoch nicht immer Rücksicht darauf, ob ihr Verhalten der Situation angepasst ist. Humor kann hier als aufmerksamkeitsgenerierendes Mittel betrachtet werden, welches oftmals Grenzen überschreitet und somit u.a. einen verletzenden Charakter besitzen kann. *Cluster 2-Typen* schrecken nicht davor zurück, den Humor auf Kosten anderer oder sich selbst einzusetzen. Der menschliche Humor wird von diesen Personen auch als Bewältigungsstrategie eingesetzt und besitzt somit in diesem Bereich durchaus positive Aspekte.

Personen der *Cluster 3-Typen* können auch als „Negativtyp“ bezeichnet werden und stellen den Gegenpol zu Typ 1 dar. Sie weisen unterdurchschnittliche Werte in den positiven Humorformen auf und überdurchschnittliche in den negativen. Diese Personen setzen den Humor oftmals auf verletzende Art und Weise ein, durch etwa Ironie, Spott, Hohn oder Sarkasmus. Menschen mit starker Ausprägung dieses Humortyps verwenden Humor oftmals in unangebrachter Weise, um ihre Mitmenschen herabzuwürdigen, sie zu verletzen oder einzuschüchtern. Im Gegensatz zu positiven Humorarten beeinflusst dieser Typ das Stress- und Bewältigungsverhalten von Personen negativ. Des Weiteren sind Personen mit dieser Art von Humor häufig unsicher und verstecken negative Gefühle durch ihr Verhalten, wodurch ein geringer Selbstwert und ein negativer Zusammenhang zum psychischen Wohlbefinden festgehalten werden kann. In weiterer Folge wurde die Verteilung der Humortypen hinsichtlich der AVEM-Muster mittels Kreuztabelle ermittelt, wodurch folgendes Ergebnis zustande kam:

|                          | Cluster 1 | Cluster 2 | Cluster 3 | Gesamt |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|--------|
| <b>Risikomuster A</b>    |           |           |           |        |
| % von Cluster            | 16,5 %    | 23,9 %    | 32,5 %    | 22,1 % |
| Standardisierte Residuen | -1,2      | ,3        | 1,4       |        |
| <b>Risikomuster B</b>    |           |           |           |        |
| % von Cluster            | 13,4 %    | 14,9 %    | 35,0 %    | 18,1 % |
| Standardisierte Residuen | -1,1      | -,6       | 2,5       |        |
| <b>Muster G</b>          |           |           |           |        |
| % von Cluster            | 20,6 %    | 29,9 %    | 7,5 %     | 21,1 % |
| Standardisierte Residuen | -,1       | 1,6       | -1,9      |        |
| <b>Muster S</b>          |           |           |           |        |
| % von Cluster            | 49,5 %    | 31,3 %    | 25,0 %    | 38,7 % |
|                          | 1,7       | -1,0      | -1,4      |        |

|                                |       |       |       |       |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Standardisierte Residuen       |       |       |       |       |
| <b>Gesamt</b><br>% von Cluster | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Tabelle 3: Prozentsätze der Cluster bezüglich der AVEM Typen.

*Clustertyp 1*, oder der Idealtyp, ist mit 49,5 % und 20,6 % am häufigsten in Muster S und G vorzufinden. Beide dieser AVEM-Typen weisen grundsätzlich kein gesundheitsgefährdendes Verhalten auf. Dies stimmt mit den Ergebnissen vorhergehender Studien überein, die attestieren, dass eine überwiegend positive Anwendungsart des menschlichen Humors zumeist mit geringen Ausprägungen gesundheitsschädigender Erlebens- und Verhaltensmuster einer Person einhergeht. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass eine positive Form des Humors als mögliches Mittel zur Belastungsbewältigung eingesetzt werden kann. *Clustertyp 2*, oder „der Entertainer um jeden Preis“, ist ebenfalls mit 31,3 % und 29,9 % am häufigsten in Muster S und G anzutreffen, und dazu gehören Personen, die grundsätzlich kein gesundheitsgefährdendes Verhalten aufweisen. Der menschliche Humor, in seinen positiven und negativen Ausprägungen, wird von diesen Personen ebenfalls als Bewältigungsstrategie eingesetzt und besitzt somit in diesem Bereich durchaus positive Aspekte. Personen des *Clustertyps 3*, oder auch Negativtyps, sind mit 35 % und 32,5 % am häufigsten in Risikomuster B und A zu finden, welche als gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen eingestuft werden können. Diese Personen weisen überdurchschnittliche Werte in den negativen Humorformen auf, welche wiederum Stress- und das individuelle Bewältigungsverhalten negativ beeinflussen. Des Weiteren sind Personen mit dieser Art von Humor häufig unsicher und verstecken durch ihr Verhalten negative Gefühle, wodurch ein geringer Selbstwert und ein negativer Zusammenhang zum psychischen Wohlbefinden festgehalten werden kann. *Clustertyp 3* ist mit 35 % am häufigsten in Risikotyp B und *Clustertyp 2* ist mit 29,9 % am häufigsten in Muster G vorzufinden. *Clustertyp 1* hat mit 13,4 % die geringste Anzahl an Personen, die in Risikomuster B fallen. Insgesamt kann somit davon ausgegangen werden, dass insgesamt 109 (oder 53,4 %) der befragten Lehrerinnen und Lehrer, also mehr als die Hälfte, Humor einsetzen, um gegen berufliche Belastungen vorzugehen bzw. diesen entgegenzuwirken.

#### 4.1 Fragestellung 1

Ein weiteres Interesse dieser empirischen Studie beschäftigte sich mit der Frage, ob es einen signifikanten Unterschied zwischen den drei Humortypen (Clustertypen) und den einzelnen Skalen des AVEM gibt. Hierzu wurden die Mittelwerte der drei Humortypen hinsichtlich der Variablen des arbeitsbezogenen Erlebens und Verhaltens auf mögliche Unterschiede hin untersucht.

| AVEM-Skalen                         | Clustertyp 1 | Clustertyp 2 | Clustertyp 3 | F-Wert | p    |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------|------|
| Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit | 9,57         | 10,64        | 10,60        | 2,362  | ,097 |
| Beruflicher Ehrgeiz                 | 11,41        | 11,97        | 11,68        | ,655   | ,520 |
| Verausgabungsbereitschaft           | 11,91        | 12,30        | 12,90        | 1,095  | ,336 |
| Perfektionsstreben                  | 14,14        | 13,79        | 14,63        | ,814   | ,444 |
| Distanzierungsfähigkeit             | 13,09        | 12,18        | 10,06        | 9,983  | ,000 |
| Resignationstendenz                 | 10,19        | 10,28        | 12,35        | 7,494  | ,001 |
| Offensive Problembewältigung        | 13,29        | 13,64        | 11,98        | 4,757  | ,010 |
| Innere Ruhe und Ausgeglichenheit    | 13,96        | 13,36        | 12,08        | 4,435  | ,013 |
| Erfolgs erleben im Beruf            | 16,04        | 15,70        | 14,78        | 3,836  | ,023 |
| Lebenszufriedenheit                 | 17,72        | 17,22        | 15,53        | 12,225 | ,000 |
| Erleben sozialer Unterstützung      | 16,68        | 16,18        | 15,53        | 1,874  | ,156 |

Tabelle 4: Mittelwertunterschiede der drei Humorcluster in den elf Skalen des AVEM.

Die Berechnungen ergaben, dass in den Bereichen „Distanzierungsfähigkeit“ mit einem Wert von ,000 sowie bei der „Resignationstendenz“ mit einem Wert von ,001 ein signifikanter Unterschied zwischen *Clustertyp 1* und *3* besteht. Des Weiteren weisen diese beiden Clustertypen mit einem Wert von ,023 sowohl einen signifikanten Unterschied beim „Erfolgs erleben im Beruf“ als auch bei der „Lebenszufriedenheit“ mit einem



Wert von ,000 auf. Der Idealtyp weist in den Bereichen „Distanzierungsfähigkeit“, „Lebenszufriedenheit“ und „Erfolgsereben im Beruf“ signifikant höhere Werte und im Bereich der „Resignationstendenz“ ein signifikant niedrigeres Ergebnis als *Clustertyp 3* auf.

Des Weiteren zeigt *Clustertyp 3* erhöhte Werte in den Bereichen „Subjektive Bedeutsamkeit“, „Beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“, „Perfektionsstreben“ und „Resignationstendenz“ auf. Niedrigere Werte bestehen in den Bereichen „Distanzierungsfähigkeit“, „Offensive Problembewältigung“, „Innere Ruhe und Ausgeglichenheit“, „Erfolgsereben im Beruf“, „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“. *Clustertyp 3* weist somit in allen Dimensionen jene Ausprägungen an Merkmalen auf, die eine schlechte Voraussetzung für die Bewältigung von Anforderungen in der Arbeit sind. Personen die dem *Clustertyp 2* zuzuordnen sind weisen durchschnittlich erhöhte Werte in folgenden Bereichen auf: „Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“, „Offensive Problembewältigung“, „Erfolgsereben im Beruf“, und der „Lebenszufriedenheit“. Niedrigere Werte hingegen treten in den Bereichen „Perfektionsstreben“, „Distanzierungsfähigkeit“, „Resignationstendenz“, „Innere Ruhe und Ausgeglichenheit“ und dem „Erleben sozialer Unterstützung“ zu Tage. *Typen des Clusters 2* weisen somit Ausprägungen auf, die teilweise gute und teilweise schlechte Voraussetzungen für die Bewältigung arbeitsspezifischer Anforderungen darstellen. Im Vergleich dazu weist *Clustertyp 1*, oder der „Idealtyp“ niedrigere Werte in den Bereichen „Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“ und der „Resignationstendenz“ auf. Höhere Werte bestehen in den Bereichen „Perfektionsstreben“, „Distanzierungsfähigkeit“, „Offensive Problembewältigung“, „Innere Ruhe und Ausgeglichenheit“, „Erfolgsereben im Beruf“, „Lebenszufriedenheit“ und das „Erleben sozialer Unterstützung“. *Clustertyp 1* weist somit durchwegs jene Ausprägungen auf, die als gute Voraussetzungen für die Bewältigung beruflicher Anforderungen betrachtet werden können. Zusammenfassend kann somit gesagt werden, dass es teilweise einen signifikanten Unterschied zwischen den drei Humortypen (*Clustertypen*) und den einzelnen Skalen des AVEM gibt. Des Weiteren kann festgehalten werden, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Humorstiltypen und einem idealen Bewältigungserleben und -verhalten im beruflichen Kontext besteht. *Clustertyp 3* weist mit Abstand die schlechteste Ausgangsposition hinsichtlich der Belastungsbewältigung auf, wohingegen Personen des „Idealtyps“ oder *Cluster 1-Typs* gute bis ideale Voraussetzungen für die Belastungsbewältigung aufweisen.

## 4.2 Fragestellung 2

Weitere Berechnungen sollten einen möglichen Zusammenhang zwischen dem Alter und dem arbeitsbezogenen subjektiven Belastungserleben und -verhalten (Skalen des AVEM) überprüfen. Das Ergebnis zeigt jedoch, dass sich der Zusammenhang zwischen dem Alter und dem subjektiven Belastungserleben und -verhalten auf nur eine Skala des AVEM (beruflicher Ehrgeiz) beschränkt und somit als gering bezeichnet werden kann, wie in der folgenden Tabelle ersichtlich wird:

| Skalen des AVEM                     | Alter       |                        |
|-------------------------------------|-------------|------------------------|
|                                     | Korrelation | Signifikanz (2-seitig) |
| Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit | ,002        | ,978                   |
| Beruflicher Ehrgeiz                 | -,262       | ,000                   |
| Verausgabungsbereitschaft           | ,013        | ,849                   |
| Perfektionsstreben                  | ,006        | ,935                   |
| Distanzierungsfähigkeit             | ,062        | ,383                   |
| Resignationstendenz                 | ,012        | ,860                   |
| Offensive Problembewältigung        | -,103       | ,144                   |
| Innere Ruhe und Ausgeglichenheit    | -,060       | ,393                   |
| Erfolgsereben im Beruf              | -,006       | ,937                   |
| Lebenszufriedenheit                 | -,021       | ,763                   |
| Erleben sozialer Unterstützung      | -,035       | ,617                   |

Tabelle 5: Korrelationen zwischen dem Alter und den Skalen des AVEM.

### 4.3 Fragestellung 3

Ein weiteres Anliegen dieser empirischen Studie war die Frage, ob es einen signifikanten Unterschied zwischen den drei Humortypen (Clustertypen) und der Arbeitszufriedenheit einer Person gibt.

|                      | Clustertyp 1 | Clustertyp 2 | Clustertyp 3 | F-Wert | p    |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------|------|
| Arbeitszufriedenheit | 3,36         | 3,07         | 2,95         | 7,239  | ,001 |

Tabelle 6: Mittelwertunterschiede der drei Humorcluster in der Arbeitszufriedenheit.

Clustertyp 1 liegt mit einem Wert von 3,36 insgesamt über dem Gesamtmittelwert der Arbeitszufriedenheit mit 3,19. Clustertyp 3 hingegen weist mit einem Wert von 2,95 einen unterdurchschnittlichen Wert im Bereich der Arbeitszufriedenheit auf. Clustertyp 2 liegt mit einem Wert von 3,07 genau zwischen Typ 1 und Typ 3, bewegt sich jedoch dennoch knapp im unterdurchschnittlichen Bereich der Arbeitszufriedenheit. Insgesamt kann somit ein positiver Zusammenhang zwischen den Humorstiltypen und der Arbeitszufriedenheit festgestellt werden. Je mehr positiver Humor von einer Person verwendet wird, umso höher wird die Arbeitszufriedenheit eingestuft. Das Gefühl einer zufriedenstellenden Arbeitssituation setzt ein erfolgreiches Bewältigen beruflicher Anforderungen voraus, womit sich die Ergebnisse der Fragestellungen 1 und 3, dass Humor einen positiven Einfluss auf die Belastungen im Lehrberuf hat, gegenseitig bestätigen.

Aus den Untersuchungsergebnissen kann somit geschlossen werden, dass ein Zusammenhang zwischen der Art des angewandten Humors einer Person und dem individuellen Belastungserleben vorliegt. Zudem konnte festgehalten werden, dass die Humorfähigkeit in der beruflichen Praxis sowie der Humor im beruflichen, sozialen Verhalten als bedeutsam erachtet werden können.

## 5 Diskussion und Ausblick

Die Zielsetzung dieser Untersuchung lag in der Formulierung und der Überprüfung von Grundannahmen über die Bedeutung des menschlichen Humors als Bewältigungsstrategie für Belastungen im Lehrberuf. Mittels einer quantitativ-empirischen Studie wurde untersucht, inwiefern unterschiedliche Humortypen im Zusammenhang mit dem subjektiven arbeitsbezogenen Belastungserleben und -verhalten von Lehrerinnen und Lehrern stehen. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen einerseits die aus gesundheitspsychologischer Sicht bedenkliche Situation von niederösterreichischen Volksschullehrpersonen, andererseits aber auch die Wichtigkeit der Humorforschung in diesem Kontext auf. Dass 40 % der befragten Lehrerinnen und Lehrer gesundheitsschädigende Erlebens- und Verhaltensmuster an den Tag legen und somit als Risikogruppe für Erkrankungen gesehen werden können, sollte zu denken geben. Eine Option, diesem Umstand entgegenzuwirken, wäre es, präventive Maßnahmen zu setzen. Dies kann einerseits durch persönliches Engagement in Form von individueller Belastungsbewältigung geschehen. Andererseits sollte für die beforschte Thematik vermehrt Platz in der Lehreraus- und -weiterbildung geschaffen werden. Des Weiteren könnten nach Schaarschmidt (2003) Veränderungen auf Ebene des Schulsystems, wie z.B. Klassengröße, Lehrplanvorgaben, etc. zu einer Verbesserung des Wohlbefindens der Lehrerinnen und Lehrer führen. (Schaarschmidt, 2003, S. 16)

Der relativ hohe Anteil an Lehrpersonen, die angeben, mit ihrer beruflichen Situation zufrieden zu sein, muss an dieser Stelle hinterfragt werden, da er im Widerspruch mit der Anzahl der Personen der Risikogruppe steht. Dahinter könnte einerseits Wunschenken oder das Nicht-Wahrhaben-Wollen der eigenen Situation stehen. Andererseits könnte die Beantwortung der Frage nach der Arbeitszufriedenheit nach sozialer Erwünschtheit erfolgt sein.

Die Wichtigkeit der Humorforschung im Bereich der Belastungsbewältigung im Lehrberuf wird durch das Ergebnis, dass sich Lehrerinnen und Lehrer mit einem positiven Humortypen in Bezug auf das berufliche Erleben und Verhalten deutlich unterscheiden, sichtbar. An dieser Stelle muss jedoch an die Grenzen dieser Untersuchung verwiesen werden, da einerseits keine Kausalschlüsse aus den Ergebnissen gezogen werden können und andererseits eine Längsschnittstudie hierzu notwendig wäre.

Besonders die Thematik der Belastungen im Lehrberuf scheint der Autorin zum jetzigen Zeitpunkt als besonders heikle Thematik, die durchaus einen unangenehmen Aspekt für die Befragten mit sich bringen kann. Diese Problematik wurde z.B. bei dem Faktor „Arbeitszufriedenheit“ deutlich, da hier ein relativ hoher Anteil der Befragten angab, mit seiner beruflichen Situation zufrieden zu sein, was jedoch im Widerspruch mit der Anzahl der Personen der Risikogruppe steht.

Trotz der Ergebnisse, dass Humor als Bewältigungsstrategie für Belastungen eingesetzt werden kann, sollte jedoch der realistische Blick auf das Konstrukt des menschlichen Humors als personale Ressource hierbei nicht verloren gehen. Es bedarf mehr als nur des Humors, um ein gesundheitsförderliches Erleben und Verhalten im Arbeitsleben zu erlangen. Hierbei spielen etliche Faktoren eine essentielle Rolle, die oftmals individuell unterschiedlich sein können, jedoch von Bedeutung wären und näherer Beforschung bedürftig. Dennoch sollte der Humor als persönliche Bewältigungsstrategie verwendet werden. Dem bisherigen Stand der Humorforschung zu Folge ist dies jeder Person möglich. Spezielle Humortrainingsprogramme wurden bereits entwickelt und sollen eine bewusste Entwicklung dieser Ressource fördern.

Zudem erscheint die Fremdeinschätzung des Lehrerhumors (durch z.B. Kolleginnen und Kollegen, Schülerinnen und Schüler) als interessant. Die eigene Sichtweise gepaart mit der Perspektive von anderen Personen könnte einen realistischen und erweiterten Blickwinkel auf das Phänomen bieten. Des Weiteren würde durch das Feedback einer Fremdeinschätzung ein möglicherweise verzerrtes Selbstbild oder den Aspekt der sozialen Erwünschtheit aufdecken.

### Literatur

- Berger, L. (1998). Erlösendes Lachen. Das Komische in der menschlichen Erfahrung (1. Auflage). Berlin/New York :De Gruyter.
- Gruntz-Stoll, J. (2011). Ernsthaft humorvoll. Lachen(d)Lernen in Erziehung und Unterricht, Beratung und Therapie. Bad Heilbrunn : Klinkhardt.
- Hedderich, I. (2011). Schulische Belastungssituationen erfolgreich bewältigen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Katschnig, T. (2004). Angst, Belastungen und Humor bei Lehrerinnen und Lehrern. Frankfurt/Main: Lang.
- Kromey, H. (2009). Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung (12. Auflage). Stuttgart : Springer VS.
- Martin et al. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well - being. Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37, 48-75.
- Mogg, C. (2013). Arbeitssituation und -zufriedenheit von LehrerInnen. Von der Berufung zum Burnout. Eine soziologische Untersuchung der Einflussfaktoren (Unveröffentlichte Dissertation). Universität Wien, Wien.
- Rissland, B. (2002). Humor und seine Bedeutung für den Lehrerberuf. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Rothland, M. (2013). Beruf: Lehrer/Lehrerin – Arbeitsplatz: Schule. Charakteristika der Arbeitstätigkeit und Bedingungen der Berufssituation. In M. Rothland (Hrsg.), *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen* (2. Auflage). Wiesbaden : Springer.
- Ruch, W./Heintz, S. (2013). Humor styles, personality and psychological well-being: What´ts humour got to do with it? Online: [https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/96340/1/Ruch\\_Heintz\\_2014\\_EJHR.pdf](https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/96340/1/Ruch_Heintz_2014_EJHR.pdf), Stand vom: 12.12.2018.
- Ruch, W./Heintz, S. (2015). An examination of the convergence between the conceptualization and the measurement of humor styles. A study of the construct validity of the Humor Styles Questionnaire. *International Journal of Humor Research*, 28(4), 611-633.
- Ruch, W./Heintz, S. (2016). The German Version of the Humor Styles Questionnaire. Psychometric Properties and Overlap With Other Styles of Humor. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3). Online: <http://ejop.psychopen.eu/article/view/1116/pdf>, Stand vom: 19.01.2019.
- Schaarschmidt, U. (2003). Beanspruchung im Lehrerberuf. Berufs- und regionenübergreifende Studie der psychischen Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern. In E. Bamberg, (Hrsg.), *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. Göttingen : Hogrefe.
- Schaarschmidt, U. (2004). Potsdamer Lehrerstudie. Anliegen und Konzept. In U. Schaarschmidt (Hrsg.), *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf. Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustands*. Weinheim: Beltz.
- Schaarschmidt, U. (2006). AVEM: Ein Instrument zur interventionsbezogenen Diagnostik beruflichen Bewältigungsverhaltens. Online: [http://www.psychotherapie.uni-wuerzburg.de/termine/dateien/Schaarschmidt180407\\_AVEM.pdf](http://www.psychotherapie.uni-wuerzburg.de/termine/dateien/Schaarschmidt180407_AVEM.pdf), Stand vom: 10.12.2018.
- Schaarschmidt, U./Fischer, A. (2008). Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Manual (3. überarbeitete und erweiterte Auflage). London: Hogrefe.

van Dick, R./Stegmann, S. (2007). Der Work Design Questionnaire. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. Peer Reviewed Journal*, 19, 1-28.

Völz, H. (2001). Humor und Witz. Online: <http://horstvoelz.de/PDF%20sonstige/HumorNeu.pdf>, Stand vom 10.12.2018.