idw - Informationsdienst Wissenschaft
Nachrichten, Termine, Experten

Pressemitteilung

Universität Hohenheim

Florian Klebs

09.06.2025

http://idw-online.de/de/news853516

Forschungsergebnisse
Gesellschaft, Psychologie, Wirtschaft
überregional

Wut am Arbeitsplatz: Konstruktiver Ärger kann Produktivität auch fördern

Studie der Uni Hohenheim zeigt: Emotionen im Job besser nicht unterdrücken, sondern sinnvoll nutzen – richtig dosierte Äußerung von Ärger kann Produktivität sogar fördern

Wut im Job – ein absolutes No-Go? Nicht unbedingt! Eine Studie der Universität Hohenheim in Stuttgart zeigt: Wut am Arbeitsplatz kann überraschend positive Effekte haben. Über zwei Wochen hinweg befragten die Forschenden 214 Angestellte in zehn unterschiedlichen Branchen dreimal täglich zu ihren Ärger-Erlebnissen sowie ihrem Umgang damit und ihren Arbeitsergebnissen. Im Gegensatz zur weit verbreiteten Annahme, dass Wut zwangsläufig die Produktivität beeinträchtigt, fanden die Forschenden, dass es darauf ankommt, wie wir mit Wut umgehen und wie gut sozial eingebunden sich Angestellte fühlen. Im günstigen Fall kann Wut sogar dazu beitragen, berufliche Ziele zu erreichen – vorausgesetzt, sie wird konstruktiv bewältigt.

„Ärger an sich ist kein Produktivitätskiller. In den 1.611 Momentaufnahmen konnten wir keinen direkten Zusammenhang zwischen Ärger und kognitiver Energie oder Produktivität feststellen“, fasst Studienleiter Dr. Robin Umbra vom Fachgebiet Wirtschafts- und Organisationspsychologie die Ergebnisse der Studie zusammen. „Ärger bleibt neutral, bis wir entscheiden, wie wir damit umgehen.“

„Ausschlaggebend ist die Bewältigungsstrategie und wie sozial eingebunden wir sind: Menschen, die ihren Ärger konstruktiv angehen und offen und respektvoll die Ursache ihres Unmuts ansprechen, können die Energie, die durch Wut freigesetzt wird, produktiv nutzen“, so Fachgebietsleiterin Prof. Dr. Ulrike Fasbender. So gelinge es ihnen oft, Konflikte zu lösen und Arbeitsziele effektiver zu erreichen. Ein Ansatz, den die Forschenden als „konfrontative Bewältigung“ bezeichnen. Wichtig ist dabei, dass Menschen sich sozial eingebunden fühlen, denn nur dann kann diese Energie positiv genutzt werden.

Hingegen neigen manche Menschen dazu, ihren Ärger still in sich hinein zu fressen oder gedanklich immer wieder über die Situation nachzugrübeln, ohne aktiv eine Lösung zu suchen. Dieses „grübelnde Bewältigen“ führt häufig zu negativen Konsequenzen wie Erschöpfung, Konzentrationsproblemen und einem Rückgang der Produktivität.

Zusammengehörigkeitsgefühl als Voraussetzung

Ein entscheidender Faktor ist dabei die Einbindung ins Team: Beschäftigte, die ein ausgeprägtes „Wir-Gefühl“, also Zusammenarbeit und Zugehörigkeit erleben, gehen tendenziell anders mit Wut bzw. deren Bewältigung um. Sie nutzen die Energie dieser Emotion häufiger als Antrieb, um die Teamarbeit zu verbessern und gemeinsame Ziele zu erreichen. „In vertrauensvollen Teams kann Ärger Probleme sichtbar machen und als Motivationsfunke dienen“, so das Resümee von Dr. Umbra. Dies gelte auch für eher grüblerisch veranlagte Menschen.

Aus Sicht der Forschenden sollte deshalb der Umgang mit Wut und anderen Emotionen am Arbeitsplatz in Unternehmen überdacht werden. „So könnten Mitarbeitende geschult werden, Ärger frühzeitig zu erkennen und gezielt in positive Energie umzuwandeln. Indem Unternehmen Emotionen als wichtige Ressource begreifen, können sie nicht nur das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten verbessern, sondern auch deren Produktivität und Kreativität steigern“, sagt Dr. Umbra. „Statt Gefühle zu unterbinden, sollten Führungskräfte genau hinsehen, die Emotionen anderer erkennen, darauf reagieren und auch das Wir-Gefühl stärken. Dann wird Ärger zur Informationsquelle statt zum Risiko.“

Weitere Informationen
Link zur Publikation: https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1538914/full

Zu den Pressemitteilungen der Universität Hohenheim
https://www.uni-hohenheim.de/presse

Text: Stuhlemmer

wissenschaftliche Ansprechpartner:
Dr. Robin Umbra, Universität Hohenheim, Fachgebiet Wirtschafts- und Organisationspsychologie,
T +49 (0)711 459 24 752, E robin.umbra@uni-hohenheim.de

Prof. Dr. Ulrike Fasbender, Universität Hohenheim, Fachgebiet Wirtschafts- und Organisationspsychologie,
T +49 (0)711 459 24754, E ulrike.fasbender@uni-hohenheim.de

Originalpublikation:
https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1538914/full