

Gesundheitsrelevantes Führungsverhalten: Ein systematischer Vergleich verschiedener Führungskonzepte

Gregersen S¹, Vincent-Höper S², Nienhaus A^{1,3}

1) Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Abteilung Grundlagen der Prävention und Rehabilitation, Hamburg

2) Universität Hamburg (UHH), Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft, Hamburg

3) Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE), Kompetenzzentrum Epidemiologie und Versorgungsforschung bei Pflegeberufen (CVcare), Hamburg

Einleitung

Die wissenschaftlich etablierten Führungskonzepte (Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung, Transaktionaler und Transformationaler Führung, Leader-Member Exchange – die individuelle Qualität der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter) wurden nicht mit dem Ziel entwickelt Gesundheit zu fördern, sondern den Erfolg einer Führungskraft zu optimieren. Unabhängig davon wurde in zahlreichen Studien nachgewiesen, dass jedes dieser Führungskonzepte in einem positiven Zusammenhang mit der Gesundheit der Mitarbeiter steht (Gregersen, Kuhnert, Zimber, & Nienhaus, 2011; Skakon, Nielsen, Borg & Guzman, 2010). In den meisten Studien wurde jedoch lediglich ein einzelnes Führungskonzept untersucht. Ein systematischer Vergleich der Relevanz verschiedener Führungskonzepte für die Gesundheit der Mitarbeiter fehlt bislang. In dieser Studie wird empirisch überprüft, welches Führungskonzept die höchsten Zusammenhänge mit der Gesundheit der Mitarbeiter aufweist.

Führungskonzept	Arbeitszufriedenheit	Allg. Gesundheitszustand	Stress	Burnout (emotionale Erschöpfung)
Leader-Member Exchange	Referenz (.54)	Referenz (.25)	Referenz (-.25)	Referenz (-.33)
Mitarbeiterorientierung	Niedriger (.42)	Gleich (.21)	Gleich (-.21)	Gleich (-.29)
Aufgabenorientierung	Niedriger (.48)	Gleich (.21)	Gleich (-.24)	Gleich (-.31)
Transformationale Führung	Gleich (.52)	Niedriger (.20)	Gleich (-.22)	Gleich (-.31)
Transaktionale Führung	Niedriger (.45)	Niedriger (.17)	Niedriger (-.18)	Niedriger (-.25)

Abb.: Vergleich der Führungskonzepte

Methoden

Die 1.045 Studienteilnehmer wurden im Jahr 2009/2010 aus der Altenpflege und Behindertenhilfe gewonnen (Rücklaufquote 49%). Die Führungskonzepte (Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung, Transformationale und Transaktionale Führung sowie der Leader-Member Exchange) und die Gesundheitsindikatoren (Stress, Burnout, Arbeitszufriedenheit und Allgemeiner Gesundheitszustand) wurden mit wissenschaftlich erprobten Instrumenten erfasst. Die Beschäftigten wurden zum Verhalten ihrer direkten Führungskraft und zu ihrer Gesundheit befragt. Es wurde getestet, ob sich die Korrelationen der einzelnen Führungskonzepte mit der Mitarbeitergesundheit signifikant voneinander unterscheiden. Zudem wurden hierarchische Regressionsanalysen berechnet, um zu ermitteln, welches Führungskonzept die Gesundheit der Mitarbeiter am besten vorhersagt.

Ergebnisse

Bei dem Vergleich der Korrelationshöhe der verschiedenen Führungskonzepte mit Gesundheitsindikatoren (s. Abb.) zeigt sich, dass LMX im Allgemeinen die höchsten Korrelationen aufweist. Die Ergebnisse des Signifikanztests der Korrelationsunterschiede (Meng, Rosenthal & Rubin, 1992) bestätigen für LMX signifikant höhere Korrelationen:

- mit der Arbeitszufriedenheit als für die Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung oder die transaktionale Führung
- mit dem allgemeinen Gesundheitszustand als für die transaktionale und transformationale Führung
- mit Burnout und Stress als die transaktionale Führung.

Im nächsten Schritt wurde mittels hierarchischer Regressionsanalysen überprüft, ob die anderen Führungskonzepte über LMX hinaus einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz für die Gesundheitsindikatoren leisten. Die zusätzliche Varianzaufklärung war sehr gering. Wenn umgekehrt LMX im letzten Schritt in die Regressionsanalyse aufgenommen wurde, war die Aufklärung der zusätzlichen Varianz deutlich höher.

Schlussfolgerung

Die Ergebnisse zeigen, dass LMX sich im Vergleich zu den anderen Führungskonzepten als statistisch relevanter im Zusammenhang mit Gesundheitsindikatoren erweist. Die besondere Bedeutung dieses Führungsansatzes für die Gesundheit der Mitarbeiter könnte darauf zurückzuführen sein, dass in diesem Konzept kein generelles Führungsverhalten zugrunde gelegt wird, sondern der Aufbau individueller Beziehungen zu den jeweiligen Mitarbeitern.