

Führungsverhalten und Gesundheit – Zum Stand der Forschung

Gregersen S¹, Kuhnert S¹, Zimmer A², Nienhaus A³

¹Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

²SRH Hochschule Heidelberg, ³Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Institut für Versorgungsforschung in der Dermatologie und bei Pflegeberufen (IVDP)

Einleitung

Aktuell wird vermehrt der Einfluss des Führungsverhaltens auf die Gesundheit von Mitarbeitern diskutiert (z.B. Kuoppala et al. 2008, Rowold & Heinitz 2008). Da die Forschung zu diesem Thema noch wenig systematisch erfolgt und bislang einheitliche Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Führung und Mitarbeitergesundheit fehlen, hat die BGW eine umfangreiche Literaturstudie durchgeführt.

Methode

In einschlägigen Datenbanken wurde nach geeigneten Veröffentlichungen gesucht, die zwischen 1990 und 2009 in deutsch- oder englischsprachigen Zeitschriften mit Peer-Review publiziert wurden. Zur Suche wurden unterschiedliche Begriffe aus den Kategorien „Führungsverhalten“ (z.B. „supervisor behavior“), „Mitarbeitergesundheit“ (z.B. „employee health“) sowie „Arbeitsbedingungen“ (z.B. „psychosocial working environment“) kombiniert. Darüber hinaus erfolgte eine händische Suche in den Literaturlisten der gefundenen Artikel, wobei hier auch Veröffentlichungen vor 1990 berücksichtigt wurden. Letztlich wurden 42 Publikationen in die Literaturstudie einbezogen.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Literatursichtung (s. Tab.) zeigen, dass Führung sowohl als Stressor als auch als Ressource diskutiert wird. Besonders häufig wird hier die Wirkung sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte als potenzielle Ressource untersucht. Die vorliegenden Veröffentlichungen liefern zudem erste empirische Belege zum Einfluss unterschiedlicher Führungsstile auf die Mitarbeitergesundheit. Eine transformationale, zu einem geringeren Anteil auch eine transaktionale Führung, wirkt ebenso positiv auf unterschiedliche gesundheitliche Outcomes wie ein mitarbeiterorientierter Führungsstil.

Schlussfolgerung

Aufgrund der Heterogenität der zugrundeliegenden theoretischen Konzepte, der verwendeten Instrumente und der Studiendesigns waren die Studien z.T. schwer vergleichbar. Die Ergebnisse legen zudem nahe, dass nicht nur ein direkter Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit existiert, sondern auch ein moderierender oder mediierender Einfluss z.B. von Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmalen besteht. Daher konnte die Frage, in welcher Weise Führung auf die Mitarbeitergesundheit Einfluss nimmt, noch nicht befriedigend geklärt werden. Es besteht weiterer Forschungsbedarf.

| Untersuchter Einflussfaktor | Untersucht in... | Statistischer Zusammenhang? | Untersuchte Outcomes |
|---|------------------|---|---|
| Risikofaktoren/Stressoren (gesundheitsbeeinträchtigend): | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Soziale Stressoren (bedingt durch Vorgesetztenverhalten) • Unzureichendes Konfliktmanagement | 4 Publikationen | Ja, in allen Studien | <ul style="list-style-type: none"> • Anwesenheit bzw. Krankenstand • Arbeitszufriedenheit • Psychische Gesundheit |
| Ressourcen (gesundheitsförderlich): | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten • Anerkennung und Wertschätzung • Gerechtigkeit • Kommunikationsmöglichkeiten • Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte | 21 Publikationen | Ja, außer einer | <ul style="list-style-type: none"> • Anwesenheit bzw. Krankenstand • Psychische und physische Gesundheit • Work Ability • Burnout • Arbeitszufriedenheit |
| Konzept der transformationalen, transaktionalen und Laissez-faire-Führung | | | |
| Transformationale Führung | 8 Publikationen | Ja, in allen Studien | <ul style="list-style-type: none"> • Psychische Gesundheit bzw. Befindensbeeinträchtigungen • Arbeitszufriedenheit |
| Transaktionale Führung | 6 Publikationen | Ja, außer einer | |
| Laissez-faire-Führung | 3 Publikationen | Ja, außer einer | |
| Konzept der Aufgaben- /Mitarbeiterorientierung | | | |
| Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung | 8 Publikationen | Ja, in allen Studien Ausnahme: Aufgabenorientierung bei einer Studie | <ul style="list-style-type: none"> • Psychische und physische Gesundheit • Abwesenheiten und Krankenstand • Fluktuation • Arbeitszufriedenheit |
| Sonstige Aspekte von Führung | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit mit der Führung • Supervisor's Attitude • Vorgesetzten- und Führungsverhalten allgemein • Leader-Member-Exchange • Beziehung zum Vorgesetzten | 8 Publikationen | Ja, außer einer | <ul style="list-style-type: none"> • Psychische und physische Befindensbeeinträchtigungen • Work Ability • Wohlbefinden |

Tabelle: Ergebnisse der Literatursuche (Literaturangaben beim Autor)

