

Zusammenhang zwischen Führungsverhalten, Arbeitscharakteristika und Befindensbeeinträchtigungen der Mitarbeiter

Gregersen S¹, Vincent-Höper S², Nienhaus A³

1) Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Hamburg

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

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

Einleitung

Der Stand der Forschung bestätigt den Einfluss von Führung auf die Gesundheit der Mitarbeiter (Gregersen, Kuhnert, Zimber & Nienhaus, 2011; Kuoppala, Lamminpää, Liira & Vainio, 2008; Skakon, Nielsen, Borg & Guzman, 2010). Am häufigsten untersucht und bestätigt wurde der Zusammenhang zwischen dem Konzept der transformationalen Führung und Gesundheit (z. B. Franke & Felfe, 2011; Kanste, Kyngäs & Nikkilä, 2007). Jedoch gibt es relativ wenige Studien, die den Wirkmechanismus zwischen Führung und Gesundheit untersuchen. In der Literatur gibt es erste Hinweise, dass die Führungskraft über die Gestaltung von Arbeitscharakteristika einen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter ausübt (z. B. Nielsen, Randall, Yarker & Brenner, 2008). Das Ziel dieser Studie ist es zu klären, ob der Zusammenhang zwischen transformationalem Führungsverhalten und dem Befinden der Mitarbeiter über ausgewählte Arbeitscharakteristika (Rollenklarheit und Vorhersehbarkeit) mediiert, d. h. vermittelt wird.

Methode

Für die Stichprobe wurden im Jahr 2009/2010 zehn Einrichtungen der Sozialwirtschaft gewonnen. Die Mehrheit der Studienteilnehmer war in der Behindertenhilfe und der Pflege tätig. Insgesamt wurden 1864 Fragebögen verteilt, davon wurden 628 Fragebögen ausgefüllt zurückgesandt und 618 wurden vollständig ausgefüllt. Dies entspricht einem Rücklauf von 34%.

Zur Erfassung von Führungsverhalten, Arbeitscharakteristika und Befindensbeeinträchtigungen wurden validierte Fragebögen verwendet. Der angenommene Mediator-effekt wurde mittels Strukturgleichungsmodellen (Structural Equation Modeling – SEM) mit Amos Graphics 18.0 überprüft (Arbuckle 2009). Für die Berechnung eines Mediatoreffekts sollten folgende Voraussetzungen erfüllt sein (Baron & Kenny, 1986; vgl. Abb. 1):

- Der Prädiktor X sollte einen signifikanten Effekt auf die Outcomevariable Y haben, ohne Berücksichtigung des Mediators M (Pfad c).
- Der Prädiktor X sollte einen signifikanten Effekt auf den Mediator M haben (Pfad a)
- Der Mediator M sollte einen signifikanten Effekt auf die Outcomevariable Y haben (Pfad b).
- Der Prädiktor-Outcome-Regressionspfad sollte sich Null annähern (full mediation) oder deutlich geringer werden (partial mediation) nach Kontrolle des Mediators M (Pfad c').

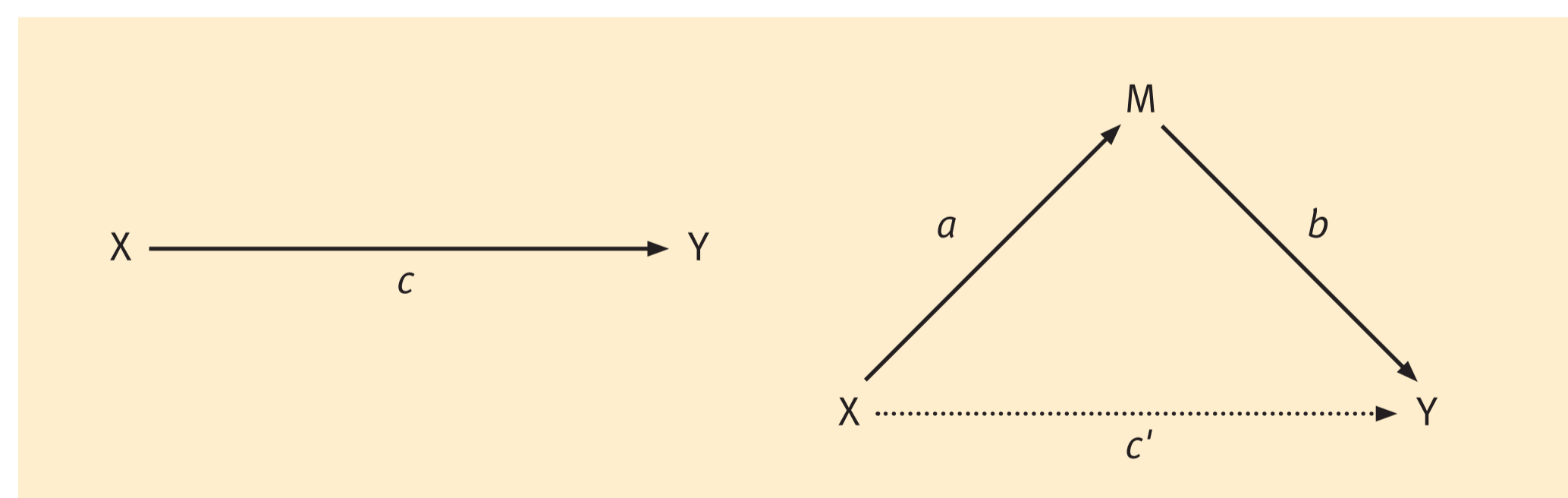


Abb. 1: Modell der Mediatoranalyse

Ergebnisse

Das erste Modell mit dem Pfad c zeigt einen signifikanten negativen Effekt von $\beta = -.40$ ($p < .001$) zwischen transformationaler Führung (Variable X) und den Befindensbeeinträchtigungen (Emotionale Erschöpfung, Depersonalisation, Irritation - Variable Y; siehe Abb. 2a).

Das Mediatormodell mit dem Pfad c' zeigt einen signifikanten positiven Effekt von transformationaler Führung (Variable X) auf Rollenklarheit und Vorhersehbarkeit (Variable M) mit einem Pfadkoeffizienten von $\beta = .75$, ($p < .001$) und einen signifikanten negativen Effekt von Rollenklarheit und Vorhersehbarkeit (Variable M) auf die Befindens-

beeinträchtigungen (Variable Y) von $\beta = -.49$ ($p < .001$). Der Effekt von transformationaler Führung (Variable X) auf die Befindensbeeinträchtigungen (Variable Y) wird annähernd null und ist nicht mehr signifikant $\beta = -.03$ ($p = .710$) (siehe Abb. 2b).

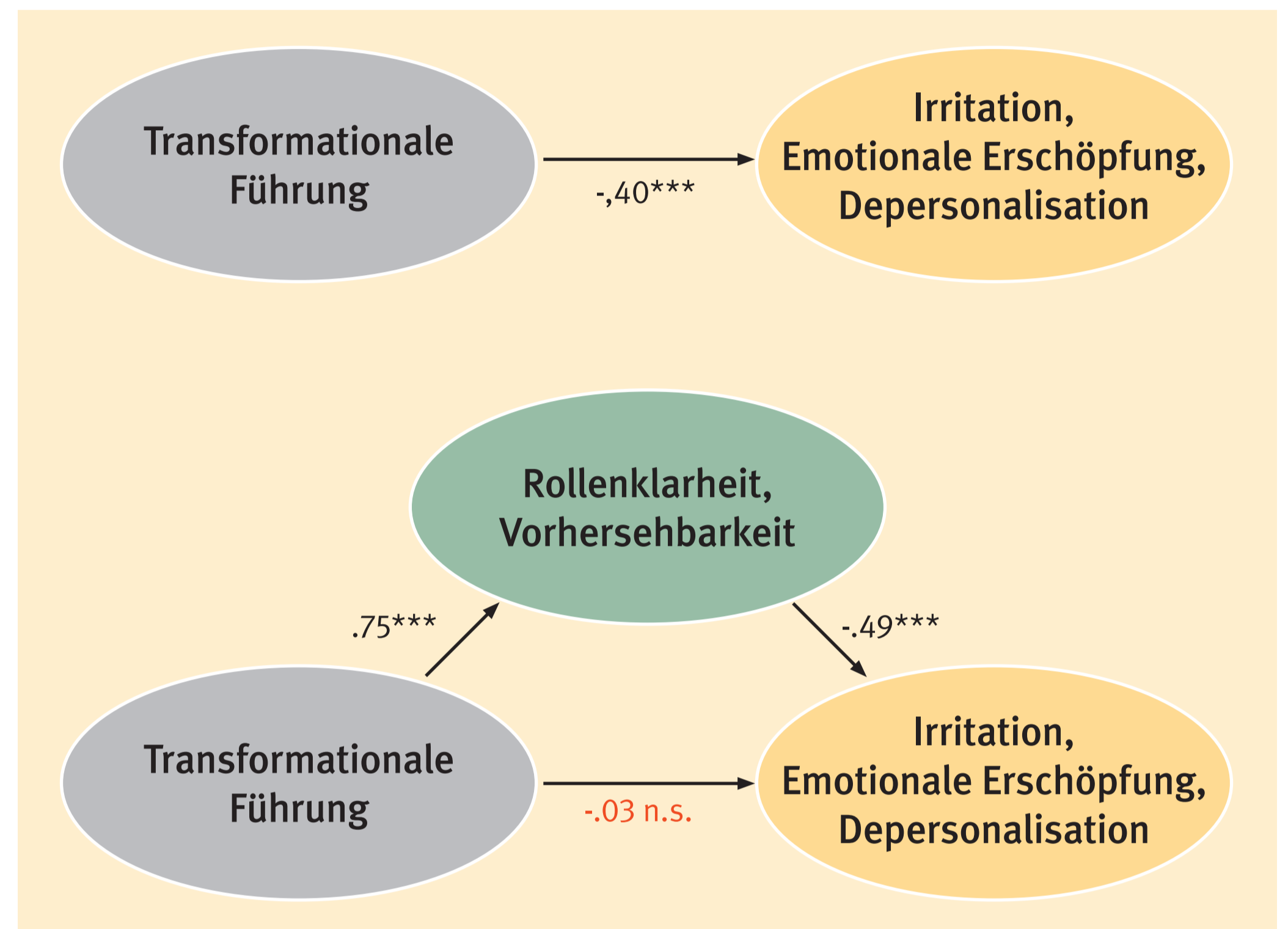


Abb. 2: Strukturgleichungsmodell mit Arbeitscharakteristika (Rollenklarheit, Vorhersehbarkeit) als Mediator und dem indirekten Effekt von transformationaler Führung auf Befindensbeeinträchtigungen

Schlussfolgerung

Die Ergebnisse zeigen, dass der direkte Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und dem psychischen Befinden verschwindet, wenn die Arbeitscharakteristika Rollenklarheit und Vorhersehbarkeit aufgenommen werden. Demzufolge ist der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und dem psychischen Befinden nicht direkter, sondern indirekter Natur, da er vollständig durch diese Arbeitscharakteristika vermittelt wird. Das heißt konkret, dass die Führungskraft nicht durch das transformationale Verhalten einen direkten Effekt auf das psychische Befinden der Mitarbeiter ausübt, sondern vor allem über die Gestaltung der Rollenklarheit und der Vorhersehbarkeit.

Daraus lässt sich ableiten, dass es einen positiven Effekt auf die Mitarbeitergesundheit hat, wenn die Führungskraft die Hintergründe von Entscheidungen und die zu erreichenden Ziele nachvollziehbar erläutert sowie den Sinn von Aufgaben verdeutlicht und anstehende Veränderungen ankündigt. Außerdem hat es einen gesundheitsförderlichen Effekt, wenn sie für eindeutige Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sorgt, sicherstellt, dass ihre Mitarbeiter ihre Aufgaben verstanden haben und Aufgabenanforderungen und Erwartungen an ihre Mitarbeiter klar und deutlich kommuniziert.

Literatur

- Arbuckle, J. L.: AMOS 18 (Computer software). Chicago, IL: Smallwaters. 2009
- Baron, R. M. & Kenny, D. A.: The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. 1986
- Franke, F. & Felfe, J. (2011). How does transformational leadership impact employees' psychological strain? Examining differentiated effects and the moderating role of affective organizational commitment. *Leadership*, 7 (3), 295-316
- Gregersen, S., Kuhnert, S., Zimber, A. & Nienhaus, A.: Führungsverhalten und Gesundheit - Zum Stand der Forschung [Leadership behaviour and health - current research state]. *Das Gesundheitswesen*; 73(1): 3-12. 2011
- Kanste O., Kyngäs H. & Nikkilä J. (2007) The relationship between multidimensional leadership and burnout among nursing staff. *Journal of Nursing Management*, 15, 731-739.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. & Vainio, H.: Leadership, job well-being, and health effects - a systematic review and a meta-analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*; 50(8): 904-915. 2008
- Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J. & Brenner, S. O.: The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study. *Work & Stress*; 22(1): 16-32. 2008
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V. & Guzman, J.: Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*; 24(2): 107-139. 2010