

Führung

Diego Montano, Anna Reeske-Behrens & Franziska Franke

Hintergrund und Fragestellung

Führung wird in diesem Scoping Review als direkte Mitarbeiterführung verstanden und bezeichnet den **Beeinflussungsprozess** hinsichtlich der Einstellungen und des Verhaltens von Mitarbeitern in Organisationen sowie ihre Steuerung und Koordination in und zwischen Gruppen, um bestimmte **Organisationsziele** zu erreichen

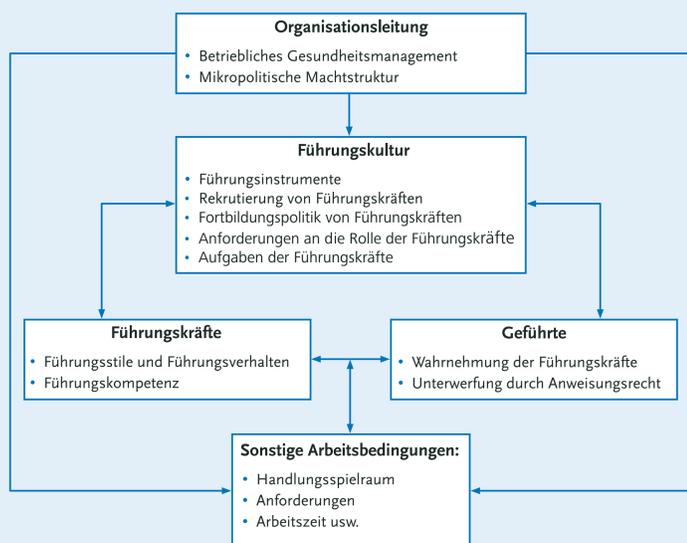


Abb. 1. Schematische Darstellung des Leitungssystems sowie der Einflussbeziehungen zwischen den konstitutiven Elementen von Organisationen

Fragestellung:

1. Inwieweit hängt Führung mit der psychischen Gesundheit der Beschäftigten zusammen?
2. Welche Rolle spielen ausgewählte Führungsinstrumente im Kontext von Führungshandeln und der psychischen Gesundheit von Beschäftigten?

Methode

Literaturrecherche: PubMed (PMC), PsycINFO, PsycARTICLES, PSYINDEX (EBSCO-Host), Scopus und WISO.
Zeitraum: Januar 2000 bis August 2014 (Hauptgrund: Mehrheit relevanter Studien erst ab 2000 veröffentlicht)

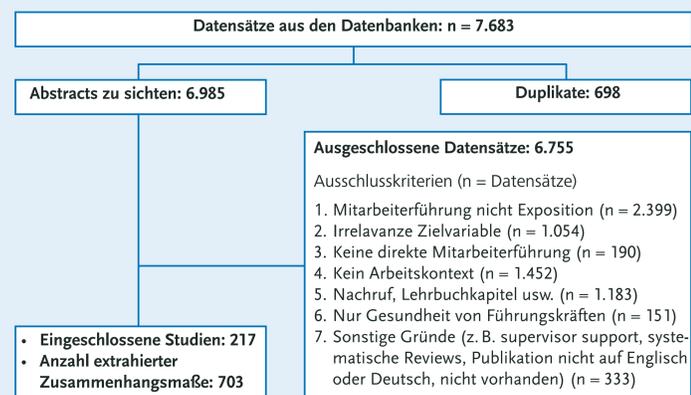


Abb. 2. Ein- und Ausschlusskriterien der gefundenen Literatur und Anzahl der eingeschlossenen Studien

Führungskonstrukte: (1) transformationale Führung, (2) mitarbeiterorientierte Führung, (3) aufgabenorientierte Führung, (4) destruktive Führung, (5) interaktionale Aspekte von Führung sowie (6) ethische/authentische Führung

Outcomes psychischer Gesundheit: (1) affektive Symptome, (2) Burnout, (3) Stress, (4) Wohlbefinden, (5) psychologische Funktionsfähigkeit und (6) gesundheitliche Beschwerden

Auswertung: Es wurden Durchschnittskorrelationen je Führungsmerkmal und Gesundheits-Outcome ermittelt und nach der jeweiligen Stichprobengröße gewichtet (siehe Abb. 3)

Ergebnisse

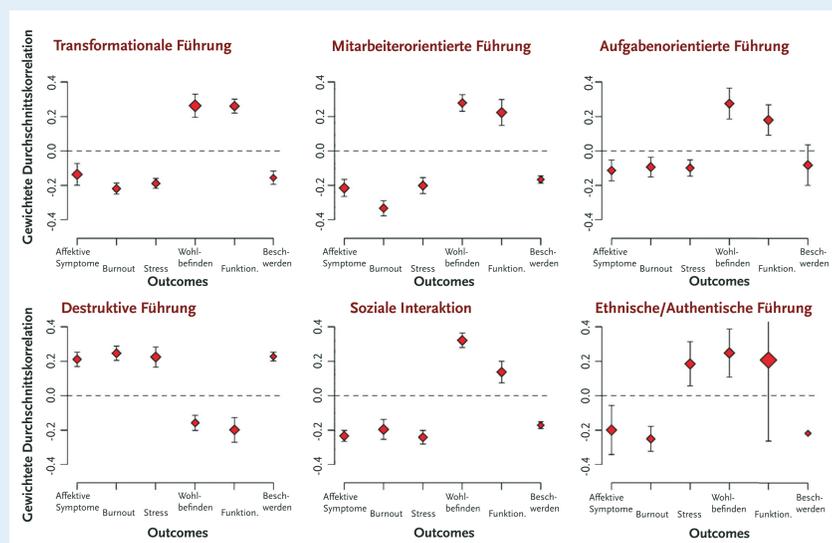


Abb. 3. Übersicht über die nach der Stichprobengröße gewichteten Durchschnittskorrelationen sowie deren gewichtete 95%-Konfidenzintervalle zwischen den Führungskonstrukten und den Outcomes

Führungskonstrukt	Potenzielle Auswirkungen auf psychische Gesundheit
Transformationale Führung	<ul style="list-style-type: none"> • Reduktion von affektiven Symptomen, Burnout, Stress und Gesundheitsbeschwerden • Anstieg des Wohlbefindens und der psychischen Funktionsfähigkeit
Mitarbeiterorientierte Führung	
Aufgabenorientierte Führung	
Soziale Interaktion zwischen Führungskraft und Geführten	<ul style="list-style-type: none"> • Anstieg affektiver Symptome, Burnout, Stress und Gesundheitsbeschwerden • Reduktion des Wohlbefindens und der psychischen Funktionsfähigkeit
Ethische/Authentische Führung	
Destruktive Führung	

Konsistenz der Ergebnisse

- Längsschnittstudien bestätigen die Richtung der Zusammenhänge
- Moderationsanalysen zeigten keinen Einfluss gewählter Indikatoren der Studienqualität auf die Durchschnittskorrelationen (z.B. Quer- v. Längsschnittstudien, Anzahl der Kontrollvariablen usw.)
- Studien, die den Einfluss der Common-Variance-Verzerrung untersuchen, bestätigen ebenfalls die Richtung und Stärke der Zusammenhänge

Diskussion

Erste Teilfragestellung

- **Bestätigung** statistisch signifikanter Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Führungskonstrukten und psychischer Gesundheit
- **Führung als Ressource:** transformationale Führung, mitarbeiterorientierte Führung sowie hohe Qualität der sozialen Interaktion – teilweise auch aufgabenorientierte Führung und ethische Führung
- **Führung als Gefährdung:** destruktive Führung und mangelnde Führungskompetenzen

Zweite Teilfragestellung

- Zu wenige Studien sind durchgeführt worden, die den Effekt von Führungsinstrumenten auf die psychische Gesundheit direkt untersuchen
- Einige Befunde weisen dennoch auf negative Auswirkungen auf die Mitarbeitergesundheit wie Demotivation, Unzufriedenheit sowie verminderte Arbeitsleistung hin