

Zusammenhang zwischen Führungsverhalten, Arbeitscharakteristika und Befindensbeein- trächtigungen der Mitarbeiter

DGAUM

**53. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft
für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (13. - 16.03.2013)**

Sabine Gregersen, Sylvie Vincent, Albert Nienhaus

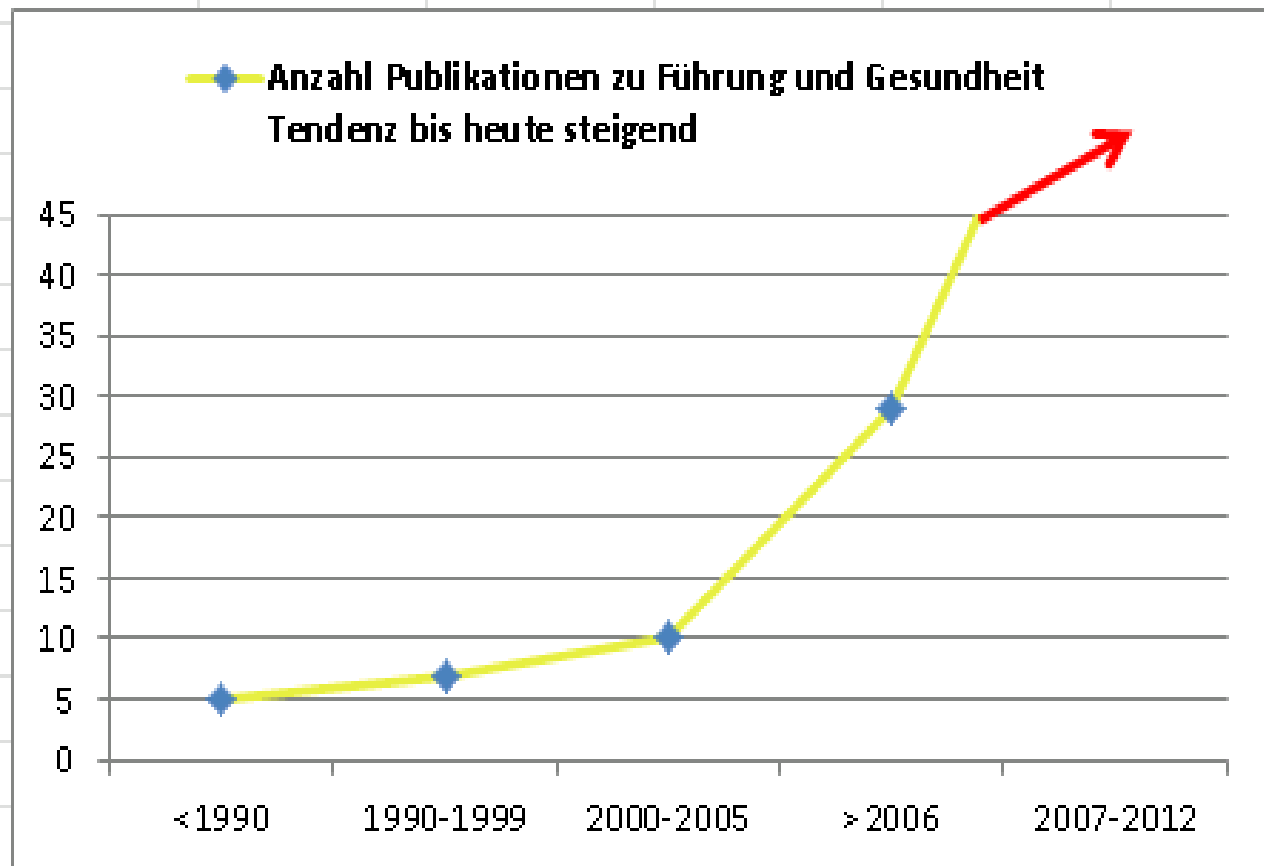
***Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und
Wohlfahrtspflege***

Grundlagen der Prävention und Rehabilitation (GPR)

Gliederung

1. Stand der Forschung
2. Studie der BGW
3. Zusammenhang Transformationale Führung und Befindensbeeinträchtigungen
4. Wirkmechanismus Transformationale Führung, Arbeitscharakteristika und Befindensbeeinträchtigungen

Stand der Forschung



Stand der Forschung

- **Mitarbeiter- / Aufgabenorientierung**

(z. B. Duxbury et al. 1984, Melchior et al. 1997, Seltzer & Numerof 1990, Rowold & Heinitz 2008)

- **Leader-Member Exchange**

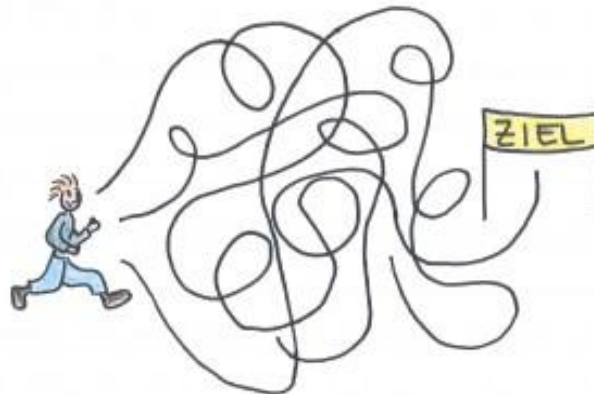
(z. B. Epitropaki & Martin 2005, Harris & Kacmar 2006, Singh & Srivastava 2009, Thomas & Lankau 2009)

- **Transformationale Führung**

(z. B. Cole & Bedeian 2007, Corrigan et al. 2002, Densten 2005, Hetland et al. 2007, Stordeur D'hoore & Vandenberghe 2001, Liu et al. 2009, Rowold & Heinitz 2008, Sosik & Godshalk 2000, Munir et al. 2009, Arnold et al. 2007)

Stand der Forschung

- Signifikante Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten und Befinden der Mitarbeiter → die Zusammenhänge sind niedrig bis moderat
- **Gregersen et al. 2011, Kuoppala et al. 2008, Nyberg et al. 2005, Skakon et al. 2010:**
 - Unklar, *wodurch* Führungskräfte einen Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ausüben
 - **Ziel:** Identifikation von gesundheitsrelevantem Führungsverhalten



Hypothesen der Studie

H1: Transformationale Führung steht in einem negativen Zusammenhang mit Befindensbeeinträchtigungen

H2: Rollenklarheit und Vorhersehbarkeit mediiert den negativen Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Befindensbeeinträchtigungen

Überprüfung des Zusammenhangs Führungsverhalten, Arbeitscharakteristika und Befindensbeeinträchtigungen

Stichprobe:

- 618 MitarbeiterInnen aus 10 Einrichtungen in der Sozialwirtschaft
- 72 % weiblich
- Ø Alter: 39 Jahre
- 44 % > 15 Jahre Berufserfahrung
- 45 %: Vollzeit; 55 % Teilzeit
- Rücklaufquote: 34%

Erhebungsinstrumente der Studie

Führungsverhalten – **Transformationale Führung**

Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5x) in der Fassung von Felfe 2006

5 Skalen: Idealized Influence Attributed; Idealized Influence Behavior; Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration

Arbeitscharakteristika - **Rollenklarheit und Vorhersehbarkeit**

2 Skalen aus dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire in der Fassung von Nübling et al. 2006

Erhebungsinstrumente der Studie

Befindensbeeinträchtigung **Burnout:**

Maslach Burnout Inventory (MBI-D) in der Fassung von
Büssing & Glaser 2000

2 Skalen Emotionale Erschöpfung und Depersonalisation

Befindensbeeinträchtigung **Irritation:**

Irritationsskala in der Fassung von Mohr et al. 2005

2 Skalen Kognitive und Emotionale Irritation als Gesamtskala

Überprüfung der Hypothese 1

- Deskriptive Statistik und Korrelationen der Studienvariablen

Scale	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	
1	Ila	3.26	1.01	.88							
2	Ilb	3.24	.91	.70	.69						
3	IM	3.42	.88	.78	.75	.85					
4	IS	3.38	.88	.81	.76	.78	.85				
5	IC	3.24	1.00	.84	.71	.77	.83	.86			
6	EE	2.96	1.06	-.34	-.30	-.32	-.33	-.39	.93		
7	DEP	2.01	.80	-.23	-.22	-.21	-.24	-.26	.62	.78	
8	STR	3.07	1.27	-.24	-.21	-.22	-.24	-.29	.69	.50	.91

Note: N = 618. Ila = idealized influence attributed, Ilb = idealized influence behavior, IM = inspirational motivation, IS = intellectual stimulation, IC = individualized consideration. EE = emotional exhaustion, DEP = depersonalisation, STR = perceived strain. $r = \text{Spearman rho}$. $r = .18$, $p < .001$. Cronbach's alphas appear in the diagonal

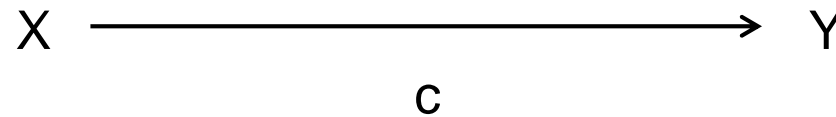
Bestätigung der Hypothese 1

Signifikante negative Zusammenhänge zwischen allen transformationalen Führungsskalen und Befindensbeeinträchtigungen
⇒ Die Zusammenhänge sind niedrig bis moderat (von $-.21$ bis $-.39$)

Die höchsten Korrelationen liegen für transformationale Führungsskalen und Emotionale Erschöpfung vor (von $-.30$ bis $-.39$)

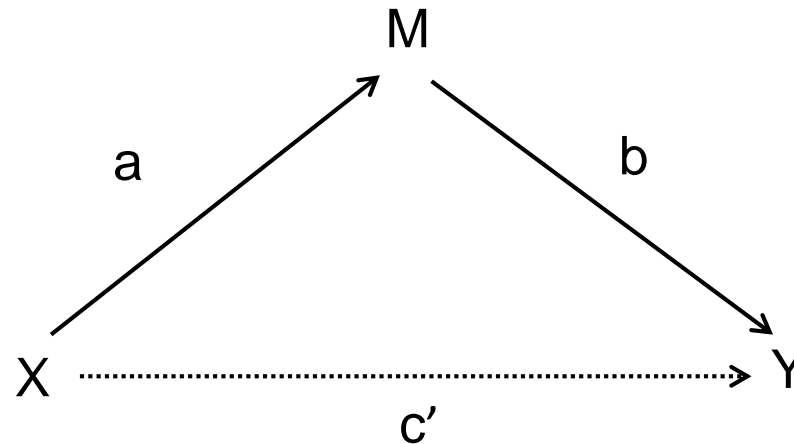
Überprüfung der Hypothese 2

1)

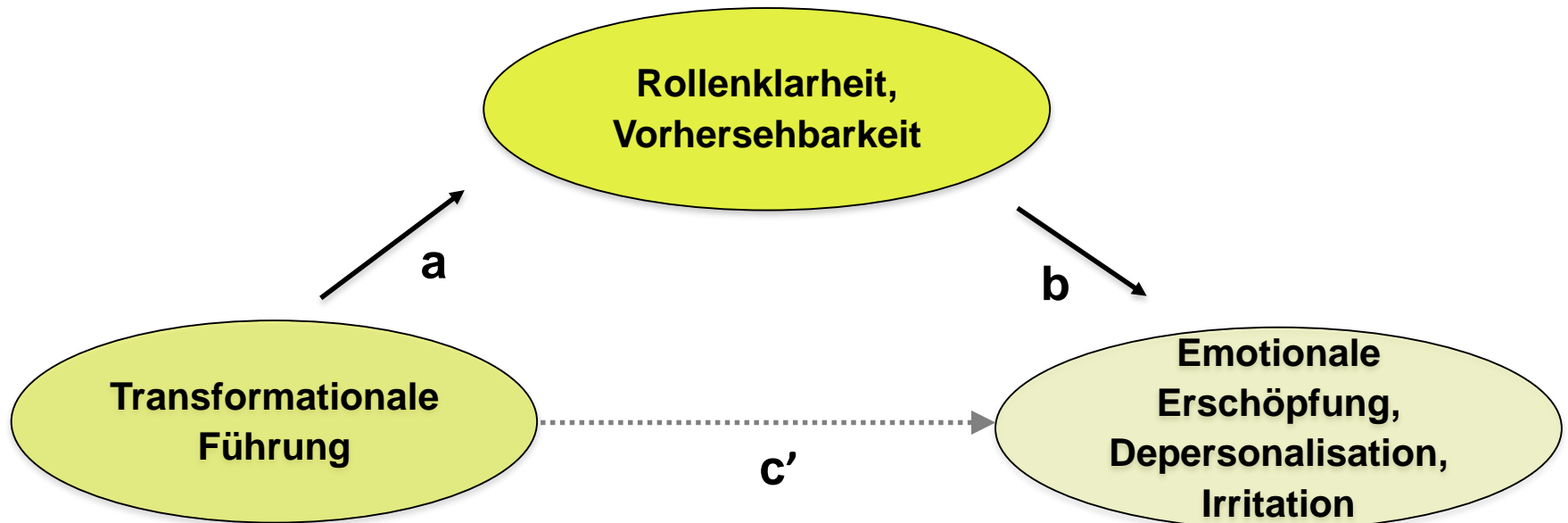


X = Führungsverhalten
M = Arbeitscharakteristika
Y = Befindensbeeinträchtigung

2)

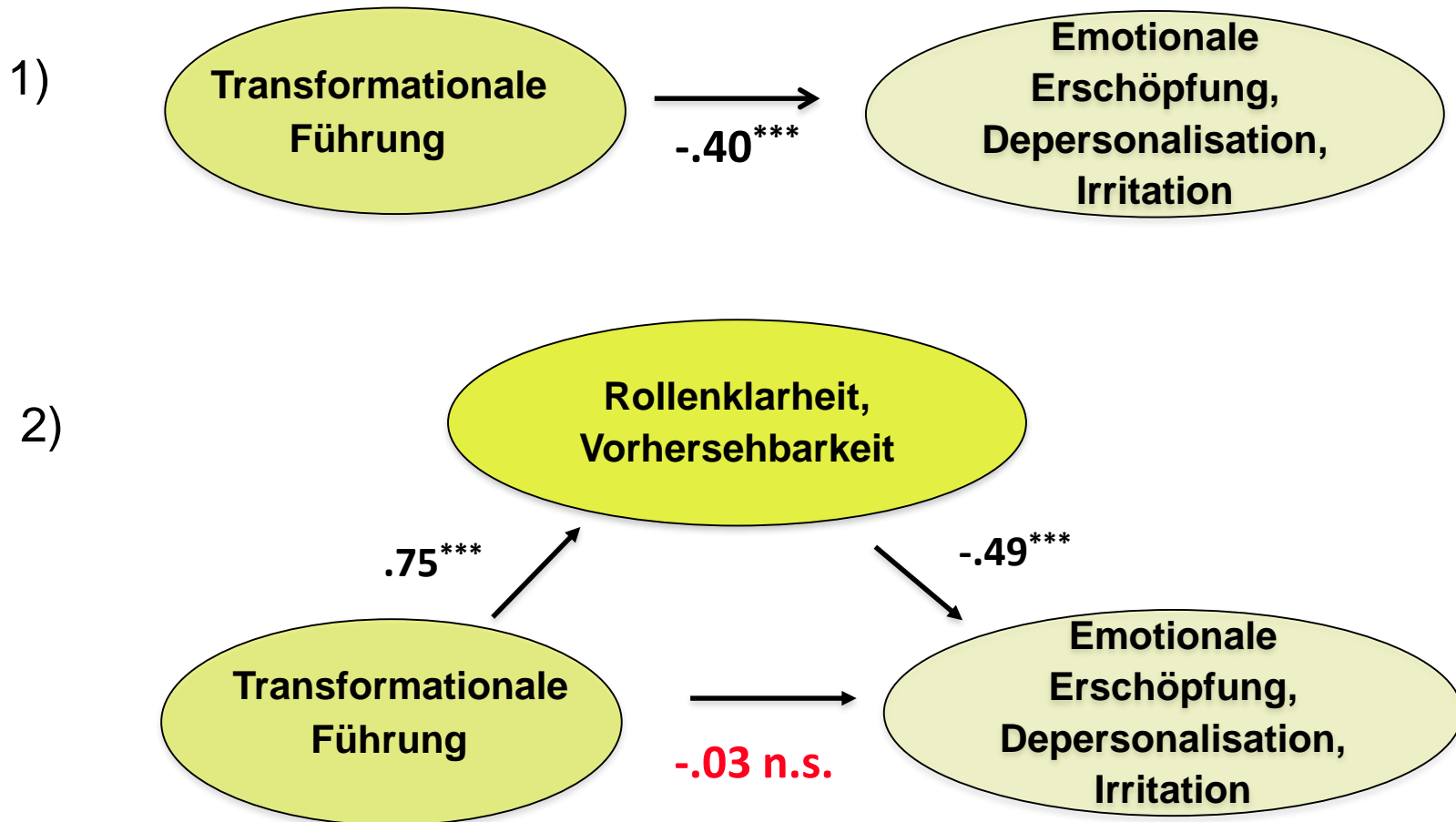


Überprüfung der Hypothese 2



Vincent-Höper et al. 2013 (unveröffentlicht)

Überprüfung der Hypothese 2



Bestätigung der Hypothese 2

Das Führungsverhalten hat keinen direkten, sondern einen indirekten Effekt auf das Befinden der Mitarbeiter, welcher über Arbeitscharakteristika vermittelt wird

Bei der Erfassung von gesundheitsrelevantem Führungsverhalten spielt der Einfluss der Führungskraft auf die Rollenklarheit und Vorhersehbarkeit eine wichtige Rolle

Sie haben Fragen?

Sabine Gregersen

BGW / Abt. Grundlagen der Prävention
und Rehabilitation

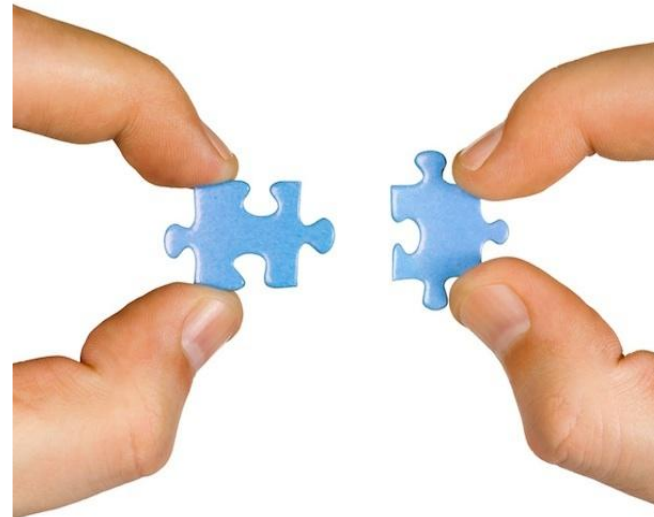
FB Gesundheitsschutz–Psychologie

Pappelallee 33/35/37

22089 Hamburg

Telefon 040-202 07-3230

E-Mail: Sabine.gregersen@bgw-online.de



Vincent-Höper S, Gregersen S & Nienhaus A 2013 (unveröffentlicht): Do work characteristics mediate the effect of transformational leadership on negative well-being?