
Führungsverhalten und Stress

Im heutigen Gesundheitsmanagement spielen stressbedingte psychische Erkrankungen eine immer größere Rolle; sie stellen mittlerweile die zweithäufigste Erkrankungsart in den Mitgliedsstaaten der EU dar. In Zukunft wird es für Organisationen von großer Bedeutung sein, ihr Gesundheitsmanagement auszubauen, um Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und im Falle einer Erkrankung Lösungen für die Betroffenen erarbeiten zu können. Ansatzpunkte für Maßnahmen bieten insbesondere die Führungskultur und spezifischen Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Aktuelle Studien weisen darauf hin, dass das Führungsverhalten das Stressempfinden der Mitarbeiter, aber auch das der Führungskräfte selbst, beeinflusst (Rowold & Heinitz, 2008; Truckenbrodt, 2009).

Allerdings muss unterschieden werden, welche Ursachen bei Mitarbeitern im Vergleich zu Führungskräften Stress bewirken. Studien zum Einfluss unterschiedlicher Führungsstile auf das Stressempfinden der Mitarbeiter haben gezeigt, dass eine mitarbeiterorientierte Führung negativ mit Stress korreliert. Aufgabenorientierte Führung hat dagegen keinen Einfluss auf das Stresserleben. Arbeitsbedingungen, die eine hohe Selbstkontrolle der Mitarbeiter begünstigen, können die Entstehung von Stress verhindern (Carton & Aiello, 2009). Transaktionale Führung im Sinne einer aktiven Fehlerüberwachung zeigt eine leicht stressfördernde Wirkung (Rowold & Heinitz, 2008). Transformationale Führung dagegen wird häufig als stressreduzierend wahrgenommen; dies könnte jedoch ein kurzfristiger Effekt sein, denn die Vision der Führungskraft begeistert die Mitarbeiter zu Beginn und lenkt ihre Aufmerksamkeit von ihrem subjektiven Stressempfinden ab. Neuere Untersuchungen (Rowold & Heinitz, 2008) deuten darauf hin, dass transformationale Führung längerfristig mit Stress in Zusammenhang stehen kann. Die Ablenkung kann nicht über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten werden, und der Stress aufgrund der herausfordernden Zielsetzung wird schließlich von den Mitarbeitern wahrgenommen.

Insgesamt kann für die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter aus den Ergebnissen abgeleitet werden, dass eine Förderung von Mitarbeiterorientierung sowie eine Reduzierung transaktionaler Führung am besten geeignet sind, um Stress entgegenzuwirken.

Literatur

Carton, A. M. & Aiello, J. R. (2009). Control and Anticipation of Social Interruptions: Reduced Stress and Improved Task Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 39 (1), 169-185.

Rowold, J. & Heinitz, K. (2008). Führungsstile als Stressbarrieren: Zum Zusammenhang zwischen transformationaler, transaktionaler, mitarbeiter- und aufgabenorientierter Führung und Indikatoren von Stress bei Mitarbeitern. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7 (3), 129-140.

Truckenbrodt, N. (2009). Feuer und Flamme: Leadership Fitness statt Burnout. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 16, 361-373.