

[Startseite](#) ▶ [Psychoscope-Blog – Wie hängen soziale Stressoren bei der Arbeit mit Wohlbefinden und Gesundheit zusammen?](#)

Psychoscope-Blog – Healthy Leadership Forschung: ein kritischer Überblick

von Sibylle Galliker, 23.01.2020, Psychoscope-Blog, Verband

Eine wichtige Aufgabe von Betrieben ist, sich um die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu kümmern.

Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können unter anderem ihre Aufgaben effizienter erfüllen, zeigen stärkeres Extrarollenverhalten und verbleiben länger im Betrieb.



Sibylle Galliker

Arbeits- und
Organisationspsychologin

Jüngst wird verstärkt untersucht, welche Rolle die Führungskräfte für die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden spielen. Bereits liegen mannigfache theoretische Modelle zu „Healthy Leadership“ vor. Hiermit sind explizit Konzepte der gesundheitsfokussierten Führung gemeint und nicht allgemeine Führungskonzepte wie etwa transformationale Führung oder Leader-Member-Exchange (LMX), bei denen Zusammenhänge mit Gesundheit und Wohlbefinden bereits gut belegt sind.



Cort W. Rudolph und Kollegen haben nun erstmals die Forschungstätigkeit zu Healthy Leadership systematisch gesichtet. 35 Studien, die auf 8 verschiedenen Healthy Leadership Modellen und entsprechenden Operationalisierungen basieren, gingen in deren Review ein. Viele der Studien berichten Zusammenhänge mit Indikatoren von Gesundheit und Wohlbefinden. Rudolph und Kollegen bemerken aber vielfältige Kritikpunkte an der bisherigen Forschung. Unterschiedliche Phänomene/ Operationalisierungen werden z. T. identische bezeichnet (jingle fallacy) und sehr ähnliche Phänomene werden z. T. unterschiedlich bezeichnet (jangle fallacy). Viele der Healthy Leadership Skalen wurden unsystematisch entwickelt und ungenügend validiert. Viele Studien weisen auch methodische Mängel auf wie beispielsweise Konfundierung von Healthy Leadership Verhalten mit den untersuchten Outcomevariablen. Die meisten Studien kontrollieren zudem etablierte Führungskonstrukte nicht. Somit ist zu wenig belegt, dass Healthy Leadership tatsächlich ein eigenes, spezifisches Konstrukt mit eigenständigen positiven Wirkungszusammenhängen ist.

Die Führungskräfte sollten ihre Verantwortung vermehrt wahrnehmen

Rudolph und Kollegen fordern eine (Neu-)Entwicklung eines einheitlichen theoretischen Rahmens und schlagen ein entsprechendes Prozessmodell vor. Erst wenn sowohl konvergente, divergente sowie inkrementelle Validität über etablierte Führungskonzepte hinaus belegt werden können und wichtige kausale sowie Rahmenbedingungen wie Antezedenzen, Moderator- und Mediatorvariablen identifiziert sind, können entsprechend fundierte Interventionen zur gesundheitsbezogenen Führungskräfteentwicklung entwickelt und wirkungsvoll durchgeführt werden.

Die Wissenschaftler geben schlussendlich zu bedenken, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden bereits durch allgemeineres bzw. nicht explizit gesundheitsbezogenes Verhalten der Führungskräfte (wie beispielsweise gute Arbeitsgestaltung, Bereitstellung von Ressourcen) positiv beeinflusst werden kann. Die rege Forschungstätigkeit zu Healthy Leadership könnte allerdings auch bewirken, dass die Führungskräfte ihre Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden vermehrt wahrnehmen. Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden könnten künftig als wichtige Kriterien der Leistungsbeurteilung der Führungskräfte etabliert werden. Dies scheint in Zeiten, in denen Institutionen gerne die Verantwortung für die Gesundheit auf die Individuen abschieben, besonders wesentlich.

Studie

Rudolph, C. W., Murphy, L. D., & Zacher, H. (in press). A systematic review and critique of research on "healthy leadership". *The Leadership Quarterly*, <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2019.101335>