

# Sind destruktive Führungskräfte einfach nur mental erschöpft?

## Depressivität und Irritationen als Prädiktoren für destruktive Führung

Nora Heinemann

Kontakt: nheinema@students.uni-mainz.de

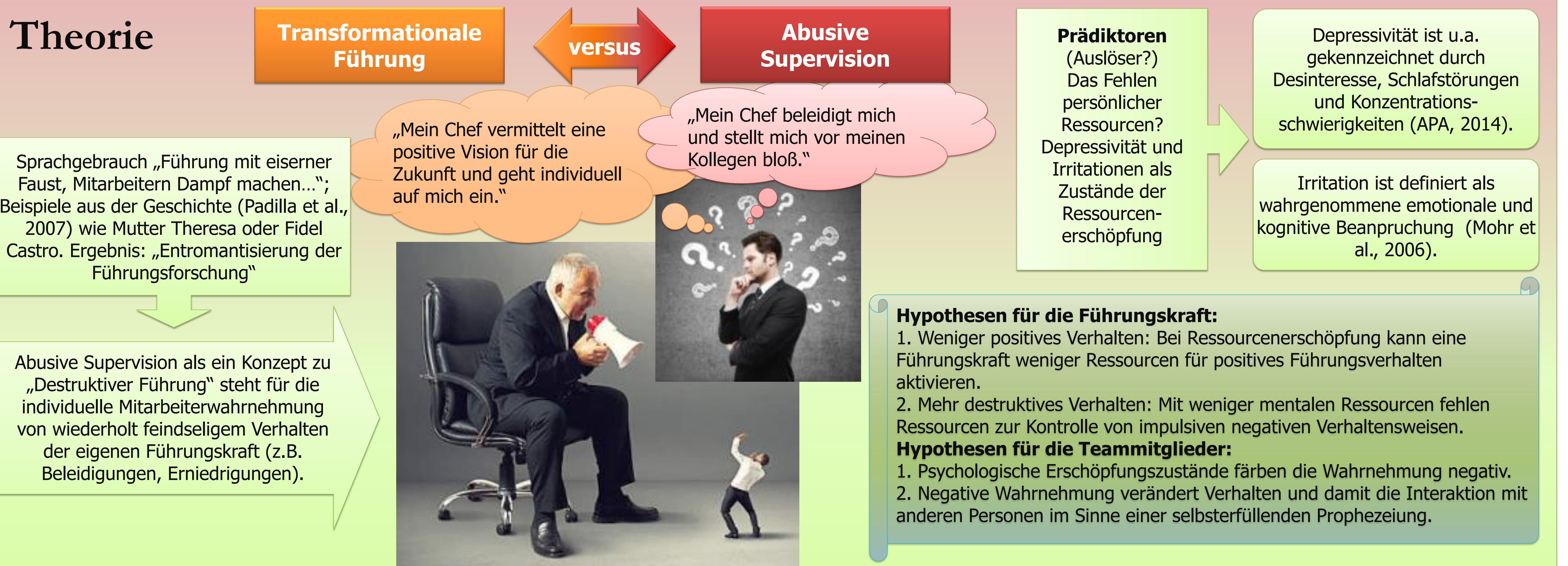
### Fragestellung

Diese Masterarbeit untersucht die Zusammenhänge zwischen **Depressivität** und **Irritationen** auf Seiten der Führungskraft und auf Seiten der Teammitglieder mit **transformationaler Führung** und **destruktiver Führung**. Es wird angenommen, dass Führungskräfte mit geringeren psychischen Ressourcen weniger transformationale und mehr destruktive Führung zeigen. Zusätzlich wird die Hypothese aufgestellt, dass geringe

psychische Ressourcen die Wahrnehmung von Führung beeinflussen, sodass Teammitglieder mit höheren Werten bei Depressivität und Irritationen ihre Führungskraft weniger transformational und mehr destruktiv bewerten.

Die aufgestellten Hypothesen werden anhand einer Stichprobe von Teams aus Schweden, Finnland und Deutschland, die zu drei Zeitpunkten an einer Fragebogenstudie teilnahmen, geprüft. Je ein **Mehrebenen-Modell** mit transformationaler und destruktiver Führung als abhängige Variable und mit Depressivität bzw. Irritationen als Prädiktoren werden modelliert.

### Theorie



### Methode

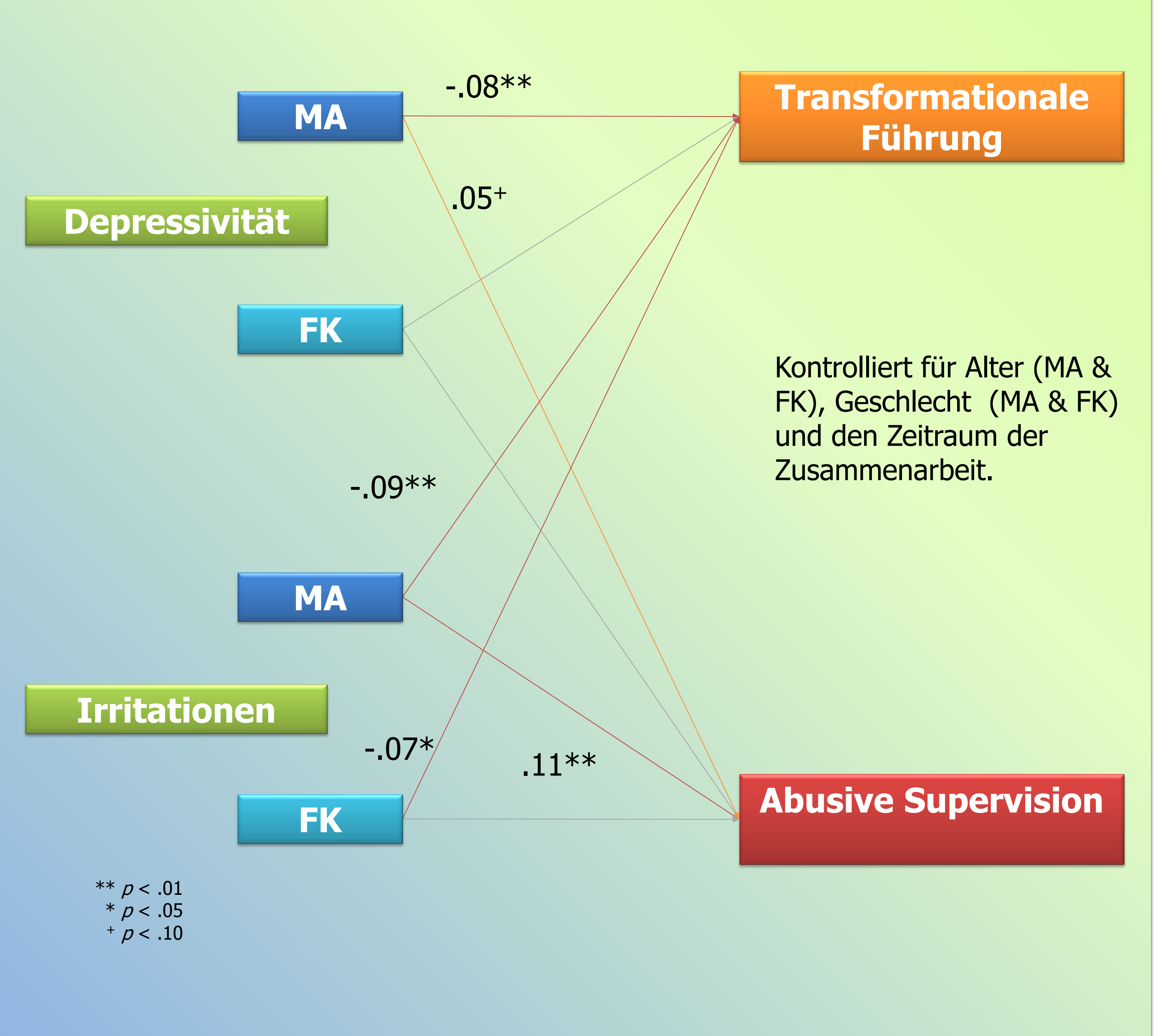
Daten aus dem Projekt RE-SU-LEAD (Rewarding & Sustainable health-promoting Leadership) als Teil einer **Fragebogenstudie** mit **drei** Messzeitpunkten (Ø 22 Monate T1 bis T3). Befragte waren sowohl Führungskräfte (**FK**) als auch MitarbeiterInnen (**MA**).



### Analyse

Längsschnittliche Mehrebenen-Analyse: 3-Ebenen Modell (Ebene 1 entspricht Messzeitpunkt, Ebene 2 entspricht Individuum und Ebene 3 entspricht Team-mitglied zu einer Führungskraft).

### Ergebnisse



### Diskussion

Die Ergebnisse zeigen **keine Unterstützung** für die Annahme, dass Depressivität und Irritation auf Seiten der Führungskraft einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Abusive Supervision haben. **Ursachen** könnten in der Wahl des Konstrukts Abusive Supervision liegen. Weiterhin können Charakteristika der **Stichprobe** (z.B. hoher Frauenanteil), sowie die **Wahl der Prädiktoren** Einfluss auf die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse haben. Auf Seiten der Teammitglieder bieten die Analysen einen **ersten Hinweis** für die Theorie, dass Depressivität und Irritation die Wahrnehmung und damit die Bewertung von Situationen und Personen beeinflussen, jedoch können die **umgekehrte Wirkrichtung** oder **andere Einflussfaktoren** nicht ausgeschlossen werden.

Bei destruktiver Führung müssen die Besonderheiten der Konstrukte berücksichtigt werden – wird die **individuelle Wahrnehmung** erhoben muss dies nicht für objektiv beobachtetes Verhalten sprechen. Dies hat Implikationen z.B. für die Anwendung eines 360° Feedbacks, da verzerrte Wahrnehmungen das Gesamtbild verändern könnten. Andererseits zeigen Studien zu Konsequenzen von Abusive Supervision, dass die Wahrnehmung schwerwiegende Folgen [wie Kündigung (Tepper, 2000)] haben kann. Die dunkle Seite von Führung stellt für einige Menschen in ihrem Alltag eine erhebliche **Beeinträchtigung** dar. Organisationen und Individuen bedürfen grundlegender Informationen, Aufklärung und weitere Studien. Deshalb sind sowohl weitere, spezifischere **Erhebungsmethoden** als auch **weitere Studien** zu Prädiktoren für Abusive Supervision gefragt. Speziell der Unterschied von Wahrnehmung und Verhalten ist für unterschiedliche Forschungsfragen und methodische Vorgehensweisen abzugrenzen.

Literatur  
APA (American Psychological Association). (2014). Depression. Retrieved July 22, 2014, from <https://apa.org/topics/depress/index.aspx>  
Carless, S. A. et al. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 390-405.  
Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-1168.  
Mohr, G. et al. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts. *European Journal of Psychological Assessment*, 22(3), 198-206.

Padilla, A. et al. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *Leadership Quarterly*, 18(3), 176-194.  
Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158.  
Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.  
[http://www.unternehmer.de/wp-content/uploads/2013/05/Fotolia\\_46910901\\_S-250x250.jpg](http://www.unternehmer.de/wp-content/uploads/2013/05/Fotolia_46910901_S-250x250.jpg)  
[http://mhstatic.de/fm/1/sh\\_159006692\\_fieser\\_chef\\_macht\\_krank\\_800x462.jpg](http://mhstatic.de/fm/1/sh_159006692_fieser_chef_macht_krank_800x462.jpg)