



Foto: iStock / Bildbearbeitung: Dembski

**Raus aus dem Elfenbeinturm:  
Führungsforschung und Praxis im Dialog**

Dr. Kai N. Klasmeier | Sophie Niedobetzki

# Das wissen wir bereits...

- Führungsforschung hat im letzten Jahrzehnt exponentiell zugenommen (Gardner et al., 2010)

## Beispiel: **Führungsverhalten und Gesundheit:**

- Studien-Review von Montano et al., 2018; Auswertung von 217 Studien:  
Führungsverhalten steht im Zusammenhang mit der Gesundheit von Mitarbeitenden

Mehrwert für die Praxis: Nachhaltig gute Führung wirkt – gemessen an Leistung und Wohlbefinden von sowohl Geführten als auch Führungskräften selbst

Z.B. für **Diagnostik und Interventionen:** Entwicklung diverser Instrumente und Trainings bezüglich...



### **Auswahl** von FK:

- Bspw: Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)  
(Hossiep et al., 2003)  
Um ein Gesamtbild der Kompetenzen eines Bewerbers oder einer Bewerberin zu erstellen



### **Entwicklung** von FK:

- Bspw: Qualifizierungstools für Führungskräfte und Betriebsräte bei betrieblichen Restrukturierungen  
(Thomson et al., 2018)



### **Unterstützung** von FK:

- Bspw: Gestaltung von Arbeitsbedingungen  
(Nielsen et al., 2008; Scheel et al., 2019)  
Ressourcen erhöhen (z.B. Flexibilitätsmöglichkeiten) & Belastungen reduzieren (z.B. Verteilung von Aufgaben)

# ... aber was davon kommt überhaupt an?

## Problem: **Science-Practice-Gap**

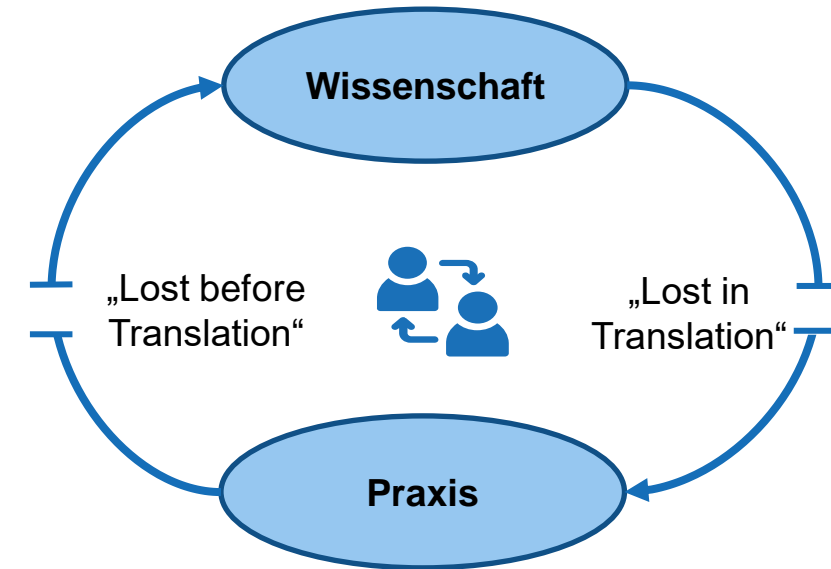
Die Science-Practice-Gap beschreibt, dass einerseits Erkenntnisse aus der Wissenschaft **unzureichend in der Praxis angewandt** werden und andererseits praktisch relevantes Wissen **unzureichend von der Wissenschaft beforscht** wird (Hüffmeier et al., 2011).



- Große Herausforderung auch im Personal- und Managementbereich, da so der Transfer verhindert wird (Banks et al., 2016)
- Richtige Umsetzung könnte die Produktivität und Profitabilität von Individuen und Organisationen verbessern (e.g., Pfeffer & Sutton, 2000)

## Beispiele

- Im internationalen Vergleich werden in Deutschland Persönlichkeitstest zur Personalauswahl seltener eingesetzt (Krause, 2017)
- Gesundheit und Wohlbefinden von Führungskräften selbst wird weitgehend vernachlässigt (Barling & Cloutier, 2017)



Shapiro et al., 2007

**Was muss  
geschehen, um  
diesen Kreis wieder  
zu schließen?**

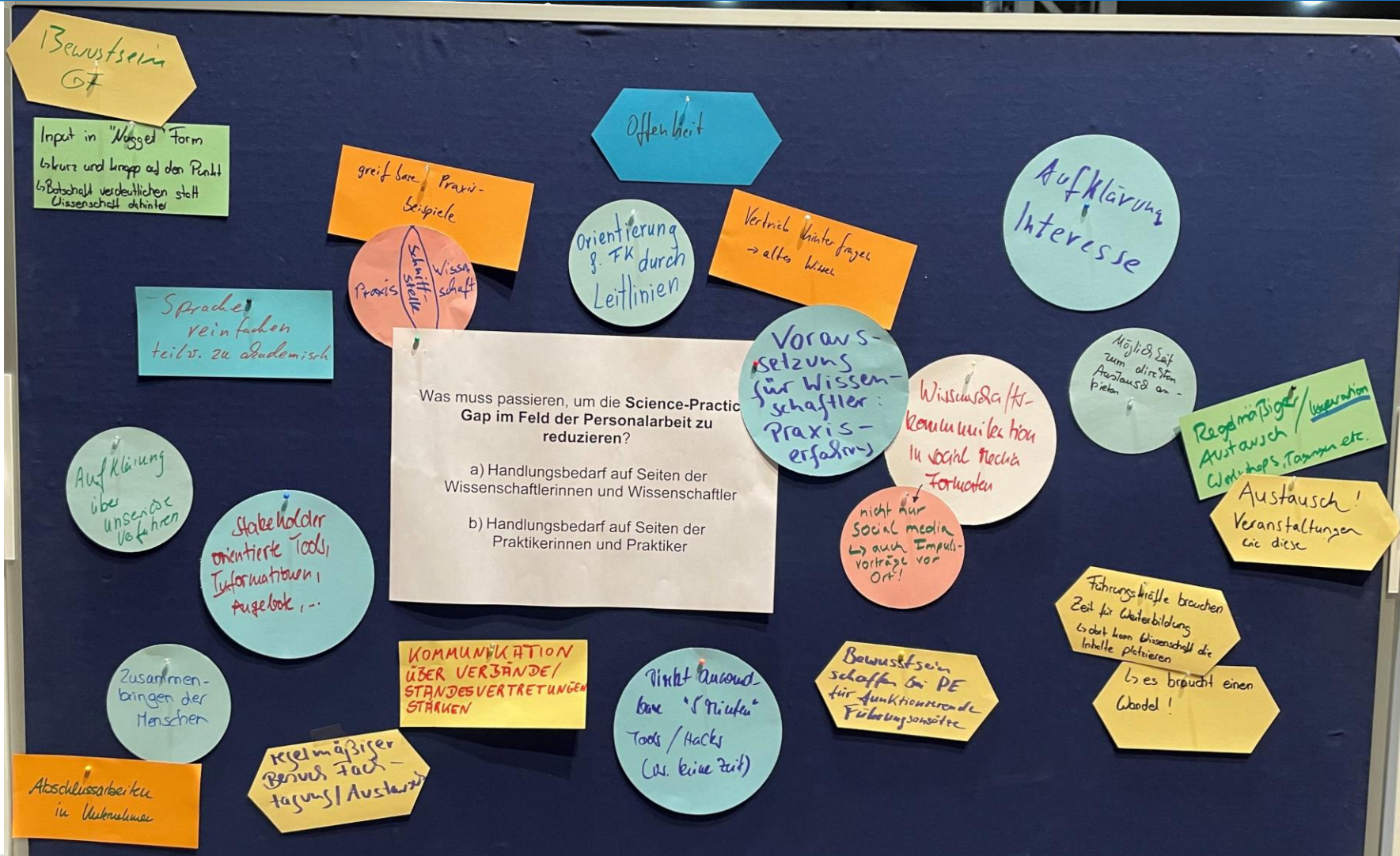
# Werkstattgespräch

## Gemeinsamer Austausch

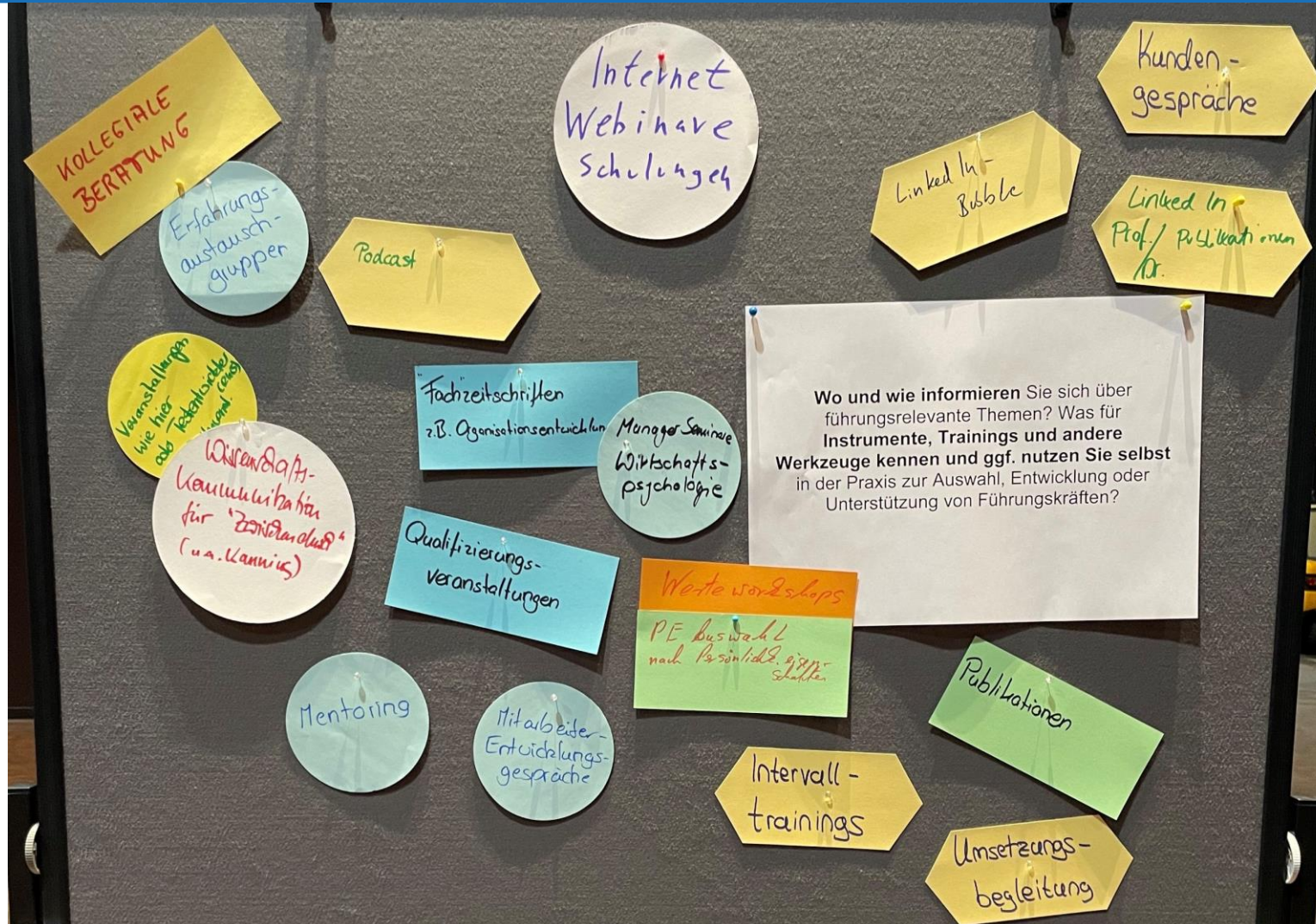


- Im Raum finden Sie **3 Metaplanwände**, die Fragen zu den Themen Führungsforschung und Science-Practice-Gap beinhalten
- Sie haben **30 min Zeit**, um an den Planwänden in den Austausch zu treten
- Ob Sie dabei nur an einer Planwand verweilen oder während der 30 min zu unterschiedlichen Fragestellungen an verschiedenen Planwänden diskutieren möchten, ist Ihnen überlassen

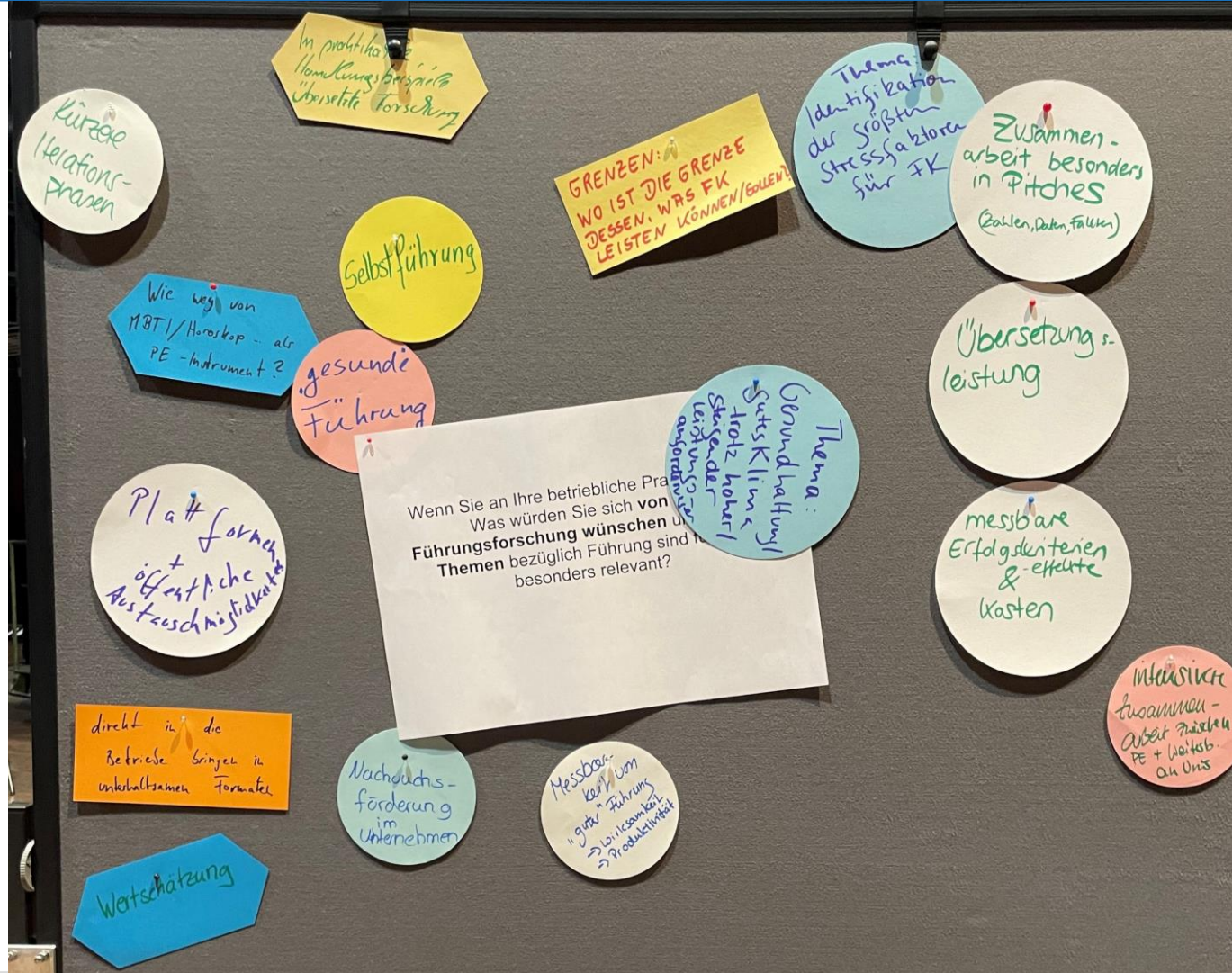
# Fotodokumentation



# Fotodokumentation



# Fotodokumentation



# Literaturverzeichnis

- Banks, G. C., Pollack, J. M., Bochantin, J. E., Kirkman, B. L., Whelpley, C. E., & O'Boyle, E. H. (2016). Management's science–practice gap: A grand challenge for all stakeholders. *Academy of Management Journal*, 59(6), 2205-2231.
- Barling, J. & Cloutier, A. (2017). Leaders' mental health at work: Empirical, methodological, and policy directions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 394–406. <https://doi.org/10.1037/ocp0000055>
- Hossiep, Rüdiger & Paschen, Michael. (2003). Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - BIP (2. vollständig überarbeitete Aufl.).
- Hüffmeier, J., Krumm, S., & Hertel, G. (2011). The practitioner–researcher divide in psychological negotiation research: Current state and future perspective. *Negotiation and Conflict Management Research*, 4(2), 145-168.
- Krause, D. E. (2017). Anwendung der Personalauswahlverfahren im internationalen Vergleich. In D. E. Krause (Ed.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (pp. 243-269). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14567-5\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14567-5_11)
- Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J., & Brenner, S. O. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study. *Work & Stress*, 22(1), 16-32.
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2000). *The knowing-doing gap: How smart companies turn knowledge into action*. Harvard business press.
- Scheel, T. E., Otto, K., Vahle-Hinz, T., Holstad, T., & Rigotti, T. (2019). A fair share of work: Is fairness of task distribution a mediator between transformational leadership and follower emotional exhaustion?. *Frontiers in Psychology*, 10, 2690.
- Shapiro, D. L., Kirkman, B. L., & Courtney, H. G. (2007). Perceived causes and solutions of the translation problem in management research. *Academy of Management Journal*, 50(2), 249-266.
- Thomson, B., Rank, J., Gerstenberg, S. & Ulland, N. (2018). Qualifizierungstools für Führungskräfte und Betriebsräte bei betrieblichen Restrukturierungen. *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*. Dortmund/Berlin/Dresden.





Foto: iStock / Bildbearbeitung: Dembski

**baua:**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**

**baua:**