



Anais Grolimund, Absolventin 2024  
Dr. Tobias Heilmann, Referent

## **Unterscheiden sich die Einstellungen und Anforderungen an Führungspersonen wirklich zwischen den Generationen?**

### **Abstract:**

Im Kontext des stetig voranschreitenden demografischen Wandels finden Unternehmen immer weniger nachkommende junge Fachkräfte und immer mehr Personen der älteren Generationen gehen in den Ruhestand. Um als Personalabteilung oder Führungsperson Angestelltenbeziehungen aufzubauen bzw. um Angestellte im Unternehmen zu halten, ist es notwendig, deren Bedürfnisse zu kennen.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, herauszufinden, ob sich die Einstellungen von jungen und älteren Generationen gegenüber der jeweiligen Führungsperson unterscheiden. Diesbezüglich wurden die folgenden zwei Hypothesen aufgestellt:

- Junge Generationen unterscheiden sich von älteren Generationen signifikant in der Einstellung gegenüber der Führungsperson (H1).
- Ein transformationaler Führungsstil hat einen signifikant positiven Einfluss auf die Einstellung gegenüber einer Führungsperson (H2).

Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurde eine quantitative Online-Umfrage durchgeführt. Diese wurde auf Personen der Generationen Babyboomer, X, Y und Z, welche eine vorgesetzte Person haben, ausgerichtet.

Die Resultate haben gezeigt, dass kein signifikanter Unterschied zwischen den Einstellungen von jungen und alten Generationen gegenüber der Führungsperson besteht, stattdessen wurde eine gedankliche Verzerrung in der Wahrnehmung der befragten Personen festgestellt. Die Prüfung der H2 hat ergeben, dass die transformationale Führung einen signifikant positiven Einfluss auf die Einstellung gegenüber der Führungsperson hat.

Weiterführende Untersuchungen könnten mit einem grösseren Stichprobenumfang durchgeführt werden, um aussagekräftigere Ergebnisse zu den Einstellungen der Generationen gegenüber der jeweiligen Führungsperson zu erhalten. Zudem könnten die Einstellungen geschlechtsbezogen betrachtet werden. Dies mit dem Ziel, Unternehmen eine noch präzisere Handlungsempfehlung für die Führung von bestehenden sowie die Gewinnung potenzieller Mitarbeitenden zu geben.