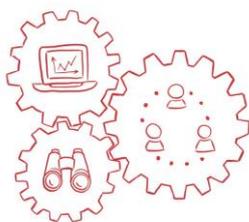


Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Nachhaltigkeit der Führungsperson und der Arbeitszufriedenheit der Angestellten – eine quantitative Forschung

Nachhaltigkeit ist in der heutigen für Unternehmen und Gesellschaft herausfordernden Zeit eines der drängendsten und wichtigsten Themen. Seit einigen Jahrzehnten ist das Bewusstsein gewachsen, dass die Menschheit einen Richtungswechsel in Bezug auf Konsum, Ressourcennutzung und Verschleiss einnehmen muss, um der Natur und der Umwelt genügend Rechnung zu tragen. Bereits seit den 1950er Jahre sind Unternehmen bestrebt, mithilfe von ausgeklügelten Corporate Social Responsibility (CSR)-Konzepten die Erhaltung der Natur zu bewahren, den Ressourcenverbrauch zu limitieren oder soziale Projekte zu unterstützen. Studien belegen zudem, dass ein authentisches CSR die Attraktivität des Unternehmens für Stellensuchende fördert und dass ein gut instrumentalisiertes CSR auf eine positive Resonanz bei den Mitarbeitenden stösst. Dies wiederum hilft im Umkehrschluss dem Unternehmen, langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Zur Ausgestaltung der CSR-Konzepte und deren Wirkungen besteht bereits umfangreiche Literatur. Zu den Auswirkungen des als nachhaltig wahrgenommenen Verhaltens einer Führungsperson auf ihre Mitarbeitenden wurde dagegen aber noch kaum Stellung bezogen. Die vorliegende quantitative Studie untersucht den Zusammenhang der wahrgenommenen Nachhaltigkeit einer Führungsperson mit der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden. Die wahrgenommene Nachhaltigkeit der Führungsperson wurde in der Studie in die drei existierenden Dimensionen der Nachhaltigkeit eingegliedert, dies sind die soziale, ökologische und die ökonomische Nachhaltigkeit. In der online durchgeführten Umfrage wurde die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden mithilfe des Job Descriptive Index gemessen und die wahrgenommene soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit der Führungsperson durch die Mitarbeitenden mithilfe eines für die Studie erstellten Fragebogens eingeschätzt. Die verschiedenen Variablen wurden anschließend miteinander korreliert. So kann verdeutlicht werden, dass die wahrgenommene Nachhaltigkeit der Führungsperson in allen drei Dimensionen signifikant positiv mit der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden korreliert. Wobei die soziale Nachhaltigkeit der Führungsperson am stärksten und die ökologische Nachhaltigkeit am schwächsten mit der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden korreliert. Die Studie zeigt somit auf, dass die Verfolgung einer nachhaltigen Strategie nicht nur ein Teil der Unternehmensstrategie sein sollte, sondern dass ein authentisches Vorleben von nachhaltigen Werten durch die Führungspersonen positive Effekte bis in die untersten Unternehmenslinien mit sich bringen kann.



**Bachelor of Science
in Betriebsökonomie**



AutorIn:
Caroline Ryser



ReferentIn:
Dr. Nadine Eggmann Zanetti