

«Transformationale Führung in Schweizer Start-Ups: Wie hängen die transformationale Führung und die Arbeitseffizienz zusammen?»

Management Summary

Transformationale Führung gilt als etablierter Führungsstil, der nachweislich die Effizienz und Zufriedenheit steigert (Eliyana et al., 2019). Dies wird auch in Start-Ups immer relevanter (Hubner-Benz, 2022). Jedoch ist unklar, wie dieser Führungsstil in der Digitalisierung und Entwicklung Start-Ups beeinflusst, welche andere Erfolgskriterien und Führungsmethoden als grössere Unternehmen vorweisen (Rauhofer & Frenz, 2006) und dies speziell in der Schweiz. Die Studie mit 41 Mitarbeitenden aus 14 Branchen in 20 Schweizer Start-Ups zielte darauf ab, den Zusammenhang zwischen transformationaler Führung, Arbeitszufriedenheit und -effizienz zu untersuchen. Drei Hypothesen wurden formuliert:

H1.1 - Es existiert ein Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden in Schweizer Start-Ups.

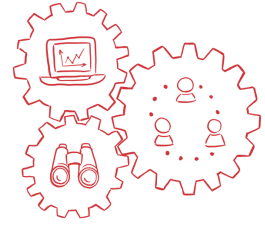
H2.1 - Es wird ein Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und der Arbeitseffizienz der Mitarbeitenden in Schweizer Start-Ups festgestellt.

H2.2 - Es wird ein Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und der Bearbeitungszeit von Aufgaben in Schweizer Start-Ups festgestellt.

Die Arbeitszufriedenheit wurde mit dem Job Descriptive Index JDI, die Arbeitseffizienz mit definierten Key Performance Indicators KPIs und die transformative Führung mit dem Multifactor Leadership Questionnaire MLQ 5X Short gemessen. Alles wurde von den Mitarbeitenden subjektiv auf einer Likert-Skala von 1-5 bewertet.

Die Mitarbeitenden bewerteten die transformationale Führung als Bestes, ($M = 4,21$, $SD = .71$), die Arbeitszufriedenheit ($M = 4,12$, $SD = .46$), die Arbeitseffizienz ($M = 3,56$, $SD = .58$) und die Zeit für die Bearbeitung der Aufgaben ($M = 3,73$, $SD = .46$) als hoch bis sehr hoch. Die Korrelationsanalyse ergab einen deutlichen Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Arbeitszufriedenheit ($r = .210$, $p = .189$) und Arbeitseffizienz ($r = .181$, $p = .258$), aber nicht mit der Bearbeitungszeit der Aufgaben, weshalb Hypothese 2.2 abgelehnt wurde.

Dies zeigt, dass nicht nur die transformationale Führung, sondern auch der transaktionale Führungsstil einen positiven Einfluss auf die Bearbeitungszeit der Aufgaben und das Arbeitsengagement hat. Insgesamt sind die Subfaktoren der transformationalen Führung "glaubwürdiges Bekenntnis der Führungskraft zu den Werten der Organisation und vorbildliches Verhalten" (IIa und IIb) am stärksten ausgeprägt. Je stärker somit eine Führungskraft die Werte, Ziele, Visionen und das Engagement vorlebt, desto grösser ist der Einfluss auf die Arbeitseffizienz und Zufriedenheit der Mitarbeiter in Start-Ups. Um diese Erkenntnisse auf alle Branchen und Start-Ups in der Schweiz anwenden zu können, sind jedoch weitere Studien notwendig, da diese Studie Limitationen aufweist.



**Bachelor of Science
Betriebsökonomie**

Autor: Pascal Wigert
ReferentIn: Frau Nadine Eggimann Zanetti

