

Abstract

Titel: Wirkung der CEO-Wahl durch die Belegschaft auf die Mitarbeitenden - Eine experimentelle Studie im Kulturkontext Schweiz und China

Kurzzusammenfassung: In dieser Masterthesis wird die Wirkung der CEO-Wahlmöglichkeit durch die Belegschaft auf die Mitarbeitenden untersucht. Da sich Auswirkungen je nach Form der Mitsprache und Kultur unterscheiden, wurde ein interkulturelles Experiment in China und der Schweiz durchgeführt ($N = 104$). Dabei erhielten einige die Möglichkeit den CEO zu wählen, die anderen das Szenario mit der traditionellen CEO-Bestimmung. Angenommen wurden ähnliche Effekte wie bei der Partizipation. Ausgewertet wurden die Implikationen auf die Einstellung zum CEO-Bestimmungsprozess, die Kooperationsbereitschaft und das Organizational Citizenship Behavior. Entgegen der theoretischen Annahmen konnten keine besseren Auswirkungen der CEO-Wahlmöglichkeit zur traditionellen CEO-Bestimmung ausgemacht werden.

Verfasser: Silas Schiess
Herausgeber: Prof. Dr.oec. HSG Benjamin von Walter
Veröffentlichung: 2017
Zitation: Silas Schiess, 2017, Wirkung der CEO-Wahl durch die Belegschaft auf die Mitarbeitenden. Eine experimentelle Studie im Kulturkontext Schweiz und China. FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit MSc in Business Administration
Schlagworte: CEO-Bestimmung, Partizipation, Demokratie, Organisation, Führung, CEO, Interkulturelles Experiment, Schweiz, China, Kooperationsbereitschaft, Organizational Citizenship Behavior, Management, Auswirkungen auf Mitarbeitende

Ausgangslage: Die Generation Y – und damit eine aktive Arbeitsgeneration, hat einen hohen Freiheitsgrad und eine gute Bildung genossen. Im Arbeitsgeschehen möchten sie aktiv teilnehmen und mitentscheiden. Die Digitalisierung führt zu einer Schnelllebigkeit und zu dauernd neuen Geschäftsmodellen, die stetig Innovationen erfordern. Um Innovationen zu generieren, braucht es aber motivierte und kreative Arbeitskräfte. Im Kampf um die Besten müssen Unternehmen eine sinnstiftende Arbeit mit Handlungsspielraum bieten. Kann ein demokratischer Führungsansatz diesen Trends gerecht werden?

Die Mitarbeiterpartizipation findet in vielen Denkschulen positiven Anklang. Die Managementerschule sieht die Produktivität, Effizienz, Kreativität und die erhöhte Arbeitszufriedenheit im Vordergrund. Die humanistische Psychologie schätzt die positive Gesundheitsentwicklung, persönliche Entfaltung und die ethische Verantwortung. Als nötig und richtig begreift es die demokratisch-theoretische Schule. Auch die politischen Linksparteien glauben mit der Partizipation der Entfremdung zwischen Arbeitskraft und Management, sowie das sozialistische Bewusstsein zu verbessern. Die Wissenschaft hat zudem in einigen Studien Verbesserungen in obigen und weiteren Bereichen bestätigt. Die Auswirkungen hängen aber auch von der Partizipationsform ab. So ist die Mitsprache bei der Bürostuhlauswahl nicht gleichbedeutend wie die Wahl eines CEO. Diese demokratische Form ist wenig verbreitet, hat aber einen markanten Einfluss auf die strategische Mitbestimmung im Unternehmen. Die CEO-Funktion hält die höchste Entscheidungsinstanz inne und bestimmt u.a. die Strategie. Ob neben der Partizipationsform auch Kulturunterschiede verschiedene Wirkungen herbeiführen, ist Teil der Studie.

Ziel/Vorgehen: Die zentrale Forschungsfrage dieser Thesen lautet: Welche Wirkungen hat die CEO-Wahl durch die Belegschaft auf die Mitarbeitenden in China und der Schweiz. Zur Messung dieser Einflüsse wurde ein interkulturelles Experiment (nicht-repräsentativ) in China und der Schweiz durchgeführt (ANCOVA). Die Erkenntnisse dienen einer ersten Situationserfassung.

Erkenntnisse: Entgegen der Annahmen führt die CEO-Wahlmöglichkeit in der Umfrage nicht zu signifikant besseren Wirkungen in der Einstellung zur Wahlmöglichkeit, Kooperationsbereitschaft und Org. Citizenship Behavior. In der Schweiz zeigten sich positivere Effekte bei der traditionellen CEO-Bestimmung. In China war der Trend gerade umgekehrt. In beiden Ländern waren die meisten ziemlich indifferent bezüglich der Wahlmöglichkeit. Ein knapp signifikanter Interaktionseffekt ($p = .077$) zwischen Land und Wahlmöglichkeit konnte in der Kooperationsbereitschaft gefunden werden. Der Haupteffekt Land ist in Bezug zum Org. Citizenship Behavior signifikant ($p = .008$). Bei der traditionellen CEO-Bestimmung gibt es einen signifikanten Länderunterschied im Org. Citizenship Behavior. Gegentrends zur angenommenen Hypothese sind: a) Bereits in politischen Abstimmungen hat sich die Schweiz nie zur direkten Wahl ausgesprochen, b) Junge Chinesen sind empfänglicher für westliche Führungsmethoden (hoher Anteil im Sample) als ihre älteren Artgenossen. Zudem fand die Umfrage ($N = 104$) zu Zeiten grosser Unsicherheit in westlichen Demokratien statt.