Langfristig als Führungskraft erfolgreich – Reicht eine hohe affektive Führungsmotivation allein dafür aus?

Annabell Reiner[1]; Jörg Felfe[1]; Thomas Moldzio[2]

[1]Helmut-Schmidt-Universität; [2]Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl

Fragestellung: In zahlreichen Studien hat sich das affektive Führungsmotiv als wichtiger Prädiktor für den Führungserfolg. Es wurde jedoch kaum untersucht, inwiefern intrinsisch motivierte Personen auch langfristig als Führungskräfte erfolgreich sind und welche Motivkonstellationen dabei zusätzlich zu beachten sind.

Untersuchungsdesign: Im Rahmen von Assessment Centern wurden die generellen und führungsspezifischen Motive von N = 140 Berufstätigen untersucht. Der Führungserfolg (Führungsspanne und Mitarbeitereinschätzung) wurde ein bis drei Jahre später erhoben.

Ergebnisse: Es zeigte sich, dass ein hohes Machtmotiv zu negativeren Mitarbeiterbewertungen führte und der positive Einfluss des affektiven Führungsmotivs dadurch abgeschwächt wurde. Der positive Zusammenhang zwischen dem affektiven Führungsmotiv und der Führungsspanne wurde abgeschwächt wenn die Führungsmotivation ambivalent war (hohe Vermeidung von Führung).

Limitationen: Führungserfolg ist nicht unbedingt mit der Führungsspanne verbunden. Weiterhin kritisch sind die unterschiedlich langen Zeiträume zwischen der Erhebung der Prädiktoren und Kriterien.

Theoretische/Praktische Implikationen: Die Untersuchung bestätigt theoretische Modelle und erweitert durch Berücksichtigung moderierender Einflüsse sowie Verwendung längsschnittlicher Daten bisherige Studien zum Einfluss der intrinsischen Führungsmotivation auf den Führungserfolg. Als praktische Implikationen können die Erkenntnisse für die Gestaltung der Personalpolitik genutzt werden, um den Führungserfolg, objektiv wie auch aus Sicht der Mitarbeiter, zu steigern.

Relevanz/Beitrag: Die Erhebung der Daten im Längsschnitt lässt Rückschlüsse auf den kausalen Zusammenhang von Motiven und Führungserfolgskriterien zu und ermöglicht Vorhersagen über den langfristigen Erfolg als Führungskraft. Diese Befunde sind insbesondere für die Personalpolitik in Unternehmen von praktischer Relevanz.