Persönlichkeit, Führungspotenzial und die mediierende Rolle der Führungsmotivation

Annabell Reiner, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, reiner@hsu-hh.de

Jörg Felfe, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, felfe@hsu-hh.de

Thomas Moldzio, Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl, moldzio@moldzio.com

Obwohl Persönlichkeitsmerkmale schon lange als Prädiktoren von Führungserfolgskriterien untersucht werden (Judge, Bono, Ilies & Gerhardt, 2002), ist nach wie vor unklar, wie dieser Zusammenhang erklärt werden kann. In den theoretischen Modellen von Judge und Long (2012) und Judge, Piccolo und Kosalka (2009) wird die Beziehung zwischen Persönlichkeit und Führungserfolg durch Motive erklärt. Als ein wichtiger Mediator hat sich die Führungsmotivation erwiesen (Stiehl, Gatzka, Elprana & Felfe, 2015; van Iddekinge, Ferris & Heffner, 2009). Auch kognitive Fähigkeiten stellten sich als wichtiger Prädiktor von Führungserfolgskriterien dar (Judge, Colbert & Ilies, 2004). Es konnte jedoch gezeigt werden, dass die Führungsmotivation inkrementelle Validität zusätzlich zu kognitiven Fähigkeiten sowie Persönlichkeitseigenschaften bei der Vorhersage von Führungspotenzial aufweist (Chan & Drasgow, 2001). Da häufig lediglich eine Facette der Führungsmotivation betrachtet wurde und die Untersuchungen zumeist im studentischen oder militärischen Kontext stattfanden, wurde in dieser Studie die gemeinsame Wirkung der Facetten der Führungsmotivation in einer Berufstätigenstichprobe (N = 318) differenziert untersucht. Das von Dritten eingeschätzte Führungspotenzial diente als unabhängiges Kriterium. Multiple Mediationsanalysen zeigten indirekte Effekte von Neurotizismus, Extraversion und Offenheit für Erfahrung auf das Führungspotenzial, vermittelt durch die Führungsmotivation. Die Facetten der Führungsmotivation konnten zudem über kognitive Fähigkeiten sowie Persönlichkeitsmerkmale hinaus zusätzliche Varianz im Kriterium aufklären. Die Ergebnisse unterstützen theoretische Modelle (Judge & Long, 2012; Judge et al., 2009) und ergänzen frühere Studien (Chan & Drasgow, 2001; Stiehl et al., 2015). In der Praxis der Personalauswahl sowie –entwicklung sollten zukünftig auch vermehrt Motive miterhoben werden. Diese haben im Gegensatz zu als relativ stabil erachteten Persönlichkeitseigenschaften den Vorteil, dass sie eher veränderbar und durch Trainings und Fördermaßnahmen beeinflussbar sind.