

Zur Führung wird man nicht geboren

Eine Studie zeigt, wie sich Menschen zu Führungspersönlichkeiten entwickeln und was sie anders machen als Kolleg:innen, die diesen Weg nicht gehen

Bericht: Humboldt-Universität zu Berlin

Der Aufstieg in eine Führungsposition bedeutet in der Regel mehr Gestaltungsspielraum, Einfluss und Ansehen, aber auch mehr Verantwortung und Stress. Wie sich Berufstätige an diese neue Rolle anpassen und welche Persönlichkeitsmerkmale sich bei angehenden Führungskräften wandeln, das untersuchten Eva Asselmann von der Health and Medical University und Jule Specht von der Humboldt-Universität zu Berlin.

Die Psychologinnen werteten Daten von knapp 2 700 angehenden Führungskräften und 33 700 Berufstätigen ohne Führungsposition aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) aus, einer bevölkerungsrepräsentativen Langzeitstudie aus Deutschland.

Passende Persönlichkeit macht Führung aus

Die Ergebnisse: Zukünftige Führungskräfte unterschieden sich deutlich von Berufstätigen, die später keine Führungsposition übernahmen. Schon in den Jahren vor dem Sprung in die Chefetage waren sie extrovertierter, offener, emotional stabiler, gewissenhafter und eher bereit, Risiken einzugehen. Außerdem glaubten sie stärker daran, das eigene Leben beeinflussen zu können, und schenkten anderen mehr Vertrauen. Damit zeichnen sich zukünftige Führungskräfte bereits vor ihrer Beförderung durch Merkmale aus, die mit Erfolg zusammenhängen. Das heißt: Mit der passenden Persönlichkeit ist die Übernahme einer Führungsposition wahrscheinlicher.

Darüber hinaus: Schon in den fünf Jahren vor dem beruflichen Aufstieg begann sich die Persönlichkeit kontinuierlich zu wandeln. Angehende Führungskräfte wurden extrovertierter, offener, risikobereiter und überzeugter, ihr Leben selbst im Griff zu haben. Nachdem Personen eine Führungsrolle übernommen hatten, entwickelten sich diese Merkmale wieder zu ihrem Ausgangsniveau zurück, dafür nahm das Selbstwertgefühl langfristig zu.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse: Führungspersönlichkeiten werden nicht als solche geboren, sondern sie wachsen Stück für Stück in ihre neue Rolle hinein – und zwar schon lange bevor sie diese überhaupt antreten. Diesen Veränderungsprozess bewusst mitzugestalten, kann ggf. hilfreich sein – etwa in der Personalentwicklung oder bei Personen, die gezielt auf eine Führungsposition hinarbeiten.

Originalpublikation:

Asselmann, Eva und Specht, Jule (2022): “Longitudinal bidirectional associations between personality and becoming a leader”, Journal of Personality, DOI: 10.1111/jopy.12719

<https://doi.org/10.1111/jopy.12719>

13.05.2022

Hans-Christoph Keller

Kommunikation, Marketing und Veranstaltungsmanagement

Humboldt-Universität zu Berlin

www.hu-berlin.de