

Fachbereich Psychologie
Arbeitseinheit Arbeits- und Organisationspsychologie
Philipps-Universität Marburg

BACHELORARBEIT
im Fach Psychologie (B.Sc.)

Leadership Self-Identity:
Der Einfluss von Persönlichkeit und Führungserfahrung
auf die Identifikation mit der eigenen Führungsrolle.

Verfasserin:

Carolin Sophie Gerstner
Frankfurter Straße 29
35037 Marburg
carolinsophie.gerstner@gmail.com
Matrikelnummer: 2724707

Anleiter/Erstgutachter:

Steffen Schummer, M.Sc.

Zweitgutachterin:

Emily Kleszewski, M.Sc.

Marburg, September 2019

Zusammenfassung

Die vorliegende Bachelorarbeit untersuchte den Einfluss von den Persönlichkeitseigenschaften Big Five auf Leadership Self-Identity, d.h. auf die Identifikation mit der eigenen Führungsposition, definiert über die persönliche Bedeutsamkeit der eigenen Führungsrolle sowie die Selbstbeschreibung und die Gewissheit um die Führungsrolle. Damit einhergehend wurde die Rolle von bisheriger Führungserfahrung auf den Zusammenhang von Persönlichkeit auf Leadership Self-Identity erfasst. Es wurde angenommen, dass Führungserfahrung als Moderator agiert. Mithilfe einer Onlinestudie wurden Personen mit Führungserfahrungen im beruflichen und privaten Bereich ($N = 96$) befragt. Es zeigte sich, dass die Persönlichkeitsdimensionen Extraversion und Offenheit für Erfahrung signifikant positiv, Neurotizismus signifikant negativ mit Leadership Self-Identity zusammenhängt. Für die Persönlichkeitsfacetten Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit konnte kein bedeutsamer Einfluss auf Leadership Self-Identity nachgewiesen werden. Zudem konnte kein moderierender Einfluss von Führungserfahrung identifiziert werden. Die Befunde sprechen für die Bedeutung von Persönlichkeitseigenschaften hinsichtlich des Zusammenhangs zu Leadership Self-Identity.

Schlüsselwörter: Leadership Self-Identity, Big Five, Führungserfahrung

Einleitung

„*Leadership is one of the most observed and least understood phenomena on earth.*“ (James MacGregor Burns)

Das Verhalten von Führungspersonen, deren Persönlichkeit und der Einfluss von Führungspersönlichkeiten auf die Mitarbeiter wurden in der Vergangenheit vermehrt untersucht (Hiller, 2005; Judge, Bono, Ilies & Gerhardt, 2002). Jedoch gibt es bislang vergleichsweise wenig Forschung auf dem Gebiet der Entwicklung von Führung und Führungsidentität (Komives, Owen, Longerbeam, Mainella & Osteen, 2005). Um das Konstrukt *Führung* besser zu verstehen, sollte daher das Selbst hinsichtlich Kognitionen, sozialen Faktoren und Persönlichkeit untersucht werden (Hiller, 2005). Es finden sich aktuell zunehmend Coachingangebote, die sich mit dem Konstrukt der Führungsidentität und dessen aktive Förderung beschäftigen. Laut Hiller (2005) zeichnen sich Personen mit einer ausgeprägten *Leadership Self-Identity* (Führungsidentität) dadurch aus, dass sie gerne die Leitung übernehmen, andere Menschen führen und sich selbst als Führungsperson ansehen. Auch Ratgeberliteratur wie beispielsweise „Persönlichkeitscoaching – Acht Schritte zur Führungsidentität“ (Riedelbauch & Laux, 2011) setzen sich als Ziel, effektives Führungsverhalten entsprechend der jeweiligen Persönlichkeit von Führungspersonen zu fördern. Im Hinblick auf effektives Führungsverhalten und die damit in Zusammenhang stehenden Persönlichkeitsfacetten ist dabei oftmals von der Charaktereigenschaft *Charisma* die Rede. So werden einige der einflussreichsten Führungspersonen der Vergangenheit als charismatisch beschrieben (Conger, 2014), ein Beispiel für den möglichen Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Führung. Dies lässt die Annahme zu, dass die psychologische Forschung zum Einfluss von Persönlichkeit auf Führungsverhalten von wachsender Relevanz zu sein scheint. Das Konstrukt Leadership Self-Identity spielt für die Fortentwicklung der eigenen Person zur Förderung der Motivation zu Führen eine zentrale Rolle. Personen mit einer ausgeprägten Leadership Self-Identity streben danach, ihre Führungsfähigkeiten auszuweiten und auch Organisationen haben ein Interesse an der Weiterentwicklung ihrer Führungskräfte (Avolio & Hannah, 2008; DeRue, Ashford & Cotton, 2009). Gedanken und Handlungen im Bereich Führung werden dadurch beeinflusst, wie Menschen über Führung an sich und über sich selbst als Führungsperson denken (Hiller, 2005), so scheint Leadership Self-Identity auf das Verhalten von Führungspersonen einzuwirken.

Die vorliegende Bachelorarbeit setzt sich zum Ziel, den Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf die Identifikation von Führungspersonen mit der eigenen Führungsrolle zu untersuchen und gleichzeitig zu erforschen, inwiefern bisherige Führungserfahrungen dabei eine Rolle spielen. Wird durch bereits vergangene

Führungserfahrungen der Einfluss von Persönlichkeit auf Leadership Self-Identity womöglich verstärkt? Der moderierende Einfluss von Führungserfahrung auf die Motivation zu Führen konnte in vergangener Forschung bereits nachgewiesen werden (Chan & Drasgow, 2001). Nun wird dieser Einfluss auf das Konstrukt Leadership Self-Identity getestet. Zur Untersuchung der eben genannten Fragestellungen wird an der bisherigen Forschung zu Leadership Self-Identity und Persönlichkeit angesetzt. Zur Erfassung von Leadership Self-Identity und Führungserfahrung wurde ein Messinstrument aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt und an einer Stichprobe aus (ehemaligen) Führungskräften, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Studierenden mit Führungserfahrung angewandt.

Es folgt zunächst ein theoretischer Überblick zu den relevanten Konstrukten Leadership Self-Identity, Persönlichkeit (Big Five) und Führungserfahrung. Im Anschluss werden die aus den bisherigen Forschungsergebnissen abgeleiteten Hypothesen vorgestellt sowie das methodische Vorgehen der Studie genauer erläutert. Die statistische Analyse der eigens erhobenen Daten sowie die Darstellung der Ergebnisse sind zentraler Bestandteil der Arbeit. Zum Abschluss erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit der vorliegenden Studie: Es werden Grenzen aufgezeigt und Implikationen für weitere zukünftige Forschung vorgestellt.

Theoretischer Hintergrund

Führung und das Selbst

Führung stellt eines der am meisten diskutierten und untersuchten Themen in der heutigen Gesellschaft dar (Bligh & Meindl, 2005). Effektive Führung beinhaltet den Aspekt, andere so zu beeinflussen, dass diese dazu motiviert werden, etwas zur Erreichung von Gruppenzielen beizutragen (Haslam, Reicher & Platow, 2010). Bass und Bass (2008) beschreiben *Leadership* als universelles Phänomen. Die Autoren kennzeichnen Führungspersonen als *agents of change*, somit als Personen, deren Handlungen andere Personen stärker beeinflussen als die Handlungen von Nicht-Führungspersonen. Demnach findet Führung statt, wenn ein Gruppenmitglied die Motivation oder die Kompetenzen eines anderen in der Gruppe verändert. Als Führung kann das Leiten der Aufmerksamkeit anderer Gruppenmitglieder zu bestimmten Zielen sowie der Weg zum Erreichen dieser Ziele verstanden werden (Bass & Bass, 2008). Hogg (2005) bezeichnet Führung als eine Form von Beziehung, in der Personen dazu fähig sind, andere davon zu überzeugen, neue Werte, Einstellungen und Ziele anzunehmen sowie bezüglich dieser Werte, Einstellungen und Ziele Erfolg zu erzielen. Danach sind Führungspersonen dazu in der Lage, individuelle Handlungen in Gruppenhandlungen umzuwandeln. Führung bezieht sich darauf, den Gruppenmitgliedern die eigene Vision näherzubringen, sodass diese daran glauben und sie verfolgen.

Dass eine Führungsperson von einer Gruppe überhaupt als effektiv für diese Gruppe angesehen wird, ist das Ergebnis psychologischer Prozesse innerhalb einer Gruppe. Laut der Theorie der sozialen Identität (*Social Identity Theory*) nach Tajfel und Turner (1986) bezieht sich der Begriff der sozialen Identität auf Aspekte des Selbstbildes einer Person, die aus sozialen Kategorien hervorgehen und denen sich eine Person zugehörig fühlt. Die Eigenschaften einer Gruppe bilden die Grundlage für das Zugehörigkeitsgefühl einer Person zu dieser Gruppe (Dorsch, Wirtz & Strohmmer, 2013). Nach Hogg (2005) basiert Effektivität bzgl. Führung zunehmend auf dem Gruppenprototypen der Führungsperson. In Gruppen, deren Mitglieder einen starken Sinn für Zugehörigkeit besitzen, stellen Gruppenmitglieder, die als prototypisch für die Gruppe angesehen werden, effektive Führungspersonen dar. Führung wird demnach als Gruppenprozess angesehen. Durch soziale Kategorisierung werden Personen in Gruppen eingeordnet und in Einklang mit dem jeweiligen Prototypen der Gruppe gebracht (Hogg, 2007). Auf die Bedeutsamkeit des *Prototypen* einer Gruppe wird im nächsten Abschnitt näher eingegangen.

Um den Begriff *Leadership Self-Identity* hinreichend zu definieren, ist es sinnvoll, sich mit verschiedenen Aspekten des Selbst zu beschäftigen. Das Selbst wird nicht als beständiges

Konstrukt angesehen, „Es verändert sich vielmehr immer wieder, um sich den lebenslangen Veränderungen von uns und unserer Umwelt anzupassen, damit wir handlungsfähig bleiben.“ (Greve, 2018). Nach Brewer und Gardner (1996) unterscheidet man zwischen dem persönlichen Selbst, dem relationalen (Beziehungs-) Selbst und dem kollektiven Selbst. Diese drei Konstrukte des Selbst werden unterschiedlichen Ebenen und Motivatoren zugeordnet. Das *persönliche Selbst* ist der individuellen Ebene eines Menschen zuzuordnen. Ausgangspunkt ist hierbei das Interesse eines Menschen an seiner eigenen Person; dieses treibt das *persönliche Selbst* an. Das *relationale Selbst* ist der interpersonellen Ebene eines Menschen zuzuordnen und wird durch bedeutsame Beziehungen und Verbindungen zu anderen Menschen angetrieben. Das *kollektive Selbst* wird der Gruppenebene zugeteilt. Als Basis zur Bewertung der eigenen Person gilt hierbei das, was quasi als *Prototyp* einer Gruppe angesehen wird. Prototypen sind kontextspezifische, multidimensionale, teils unklare Serien von Attributen zur Beschreibung von Gefühlen, Verhalten und Einstellungen, welche charakteristisch für eine Gruppe sind und diese von anderen Gruppen unterscheiden (Hogg, 2001). Innerhalb einer jeden salienten Gruppe gibt es einen Gradienten hinsichtlich Prototypikalität, so sind einige Mitglieder prototypischer als andere. Prototypikalität wird als Grundlage für die Wahrnehmung und Bewertung des Selbst und anderer Gruppenmitglieder angesehen. Personen innerhalb einer Gruppe, die am prototypischsten für die Gruppe angesehen werden, werden dahingehend wahrgenommen, am besten das Verhalten zu zeigen, mit dem die anderen Gruppenmitglieder übereinstimmen (Hogg, 2005). Als Antreiber des kollektiven Selbst gilt die eigene, für einen Menschen bedeutsame Gruppenzugehörigkeit (Epitropaki, Kark, Mainemelis & Lord, 2017).

Leadership Self-Identity

Basierend auf den drei eben genannten Aspekten des Selbst ordnen DeRue und Ashford (2010) der Leadership Self-Identity folgende drei Komponenten zu: Individuelle Internalisierung, Anerkennung auf Beziehungsebene sowie kollektive Unterstützung. Internalisierung meint hierbei, dass eine Person die eigene Führungsidentität als Bestandteil ihres Selbstkonzepts sieht, sozusagen verinnerlicht hat. Das Selbstkonzept wird als zusammengesetzte Sichtweise einer Person von sich selbst definiert (Bong & Skaalvik, 2003) und bezieht sich auf Überzeugungen und Bewertung bezüglich der eigenen Person (Dorsch et al., 2013). Hier gilt der soziale Prozess des sog. *claiming* und *granting* als bedeutsam für die Internalisierung der Führungsrolle und der Entwicklung einer Führungsidentität. DeRue und Ashford (2010) beziehen den Vorgang des *Claiming* auf die Handlungen, die eine Person unternimmt, um als Führungsperson wahrgenommen zu werden. Das Konstrukt des *Granting* bezeichnet laut der Autoren im Gegenzug dazu alle Handlungen, die eine Person unternimmt,

um eine andere Person in deren Werdegang als Führungsperson zu unterstützen. Dies kann sowohl durch Kollegen aus dem Arbeitskontext geschehen, als auch durch andere Personen, die ein Individuum als Führungsperson wahrnehmen. Die beiden Prozesse des Claiming und Granting können verbal und nonverbal erfolgen sowie direkt und indirekt. Dabei können direkte, verbale Handlungen etwa durch eigene Aussagen wie *Ich bin eine Führungsperson* (claiming) oder durch unterstützende Hinweise anderer (granting) erfolgen (DeRue & Ashford, 2010). Ergreift eine Person eine Führungsposition, wird jedoch nicht von anderen dahingehend unterstützt, so werden die drei Aspekte von Leadership Self-Identity nur unzureichend für eine leader-follower Beziehung ausgebildet. Dies führt dazu, dass die Führungsidentität nicht vollständig internalisiert wird, diese in Beziehungen zwischen Individuen nicht anerkannt wird und in der Organisation bspw. nicht ausreichend unterstützt wird (DeRue & Ashford, 2010). Eine Leadership relationship kennzeichnet sich dadurch, dass in reziproker Form Leader- und Follower-Identitäten verstärkt werden, diese auch im organisationalen Kontext unterstützt werden und über die Zeit dynamisch sind (DeRue & Ashford, 2010). Das Konstrukt der Anerkennung auf Beziehungsebene bezieht sich darauf, dass die meisten Rollen, die Personen einnehmen, in reziproker Beziehung zu einander stehen (z.B. Leader – Follower). Das Ausmaß an Leadership Self-Identity einer Person ist umso höher, je stärker die jeweilige reziproke Rolle des *follower* von anderen übernommen wird. Kollektive Unterstützung kann sowohl von Personen im eigenen Umfeld ausgehen als auch vom sozialen Kontext. So kann beispielsweise eine Person, die sich selbst nicht als Führungspersönlichkeit beschreiben würde, von ihrem Umfeld als Führungskraft gesehen und dahingehend unterstützt werden (DeRue & Ashford, 2010).

Bei der Entwicklung einer Leadership Self-Identity scheint der Vorgang des sich Vergleichens und des Verglichen - Werdens eine wichtige Rolle zu spielen. So nennen Guillén, Mayo und Korotov (2015) Vergleiche eines Individuums mit einem Prototypen (self-to-prototype comparison) sowie mit bestimmten Personen (self-to-exemplar comparison) als wichtige Bestandteile der intern ablaufenden Vergleiche. Dabei bezieht sich *self-to-prototype-comparison* auf Vergleiche mit eher abstrakten Darstellungen von Mitgliedern einer sozialen Gruppe. *Self-to-exemplar-comparison* beinhaltet Vergleiche von Individuen mit bestimmten Personen, mit denen sie in der Vergangenheit in Verbindung standen oder aktuell interagieren. Die beiden Vergleichsformen self-to-prototype und self-to-exemplar zählen zu den *self-to-leader comparisons*, denen eine bedeutsame Rolle bei der Entwicklung intrinsischer Führungsmotivation beigemessen wird (Guillén et al., 2015).

Die Big Five und der Zusammenhang mit Führung

Nach DeRue et al. (2009) neigen Personen, die sich selbst als Führungskraft sehen, eher dazu, Eigenschaften, die einer Führungskraft zugeschrieben werden, zu zeigen und sich so zu verhalten, dass es mit ihrer eigenen Vorstellung von Führung im Einklang steht. So werden mehrere Ursachen angenommen, weshalb Personen eine Führungsidentität besitzen. Im Folgenden soll nun der mögliche Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf die Identifikation mit der eigenen Führungsrolle näher erläutert werden. Ein Modell zur Erfassung von Persönlichkeit ist das Fünf-Faktoren-Modell, auch bekannt unter dem Begriff *Big Five*, erstmalig erwähnt von Goldberg (1981), welches fünf unabhängige Dimensionen zur kulturübergreifenden Erfassung von Persönlichkeit umfasst. Zu diesen Persönlichkeitsfacetten zählen Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus sowie Verträglichkeit. Die Big Five [stellen] „so etwas wie ein Koordinationssystem für alltagspsychologische Persönlichkeitsbeschreibungen dar“ (Asendorpf, 2004, S. 149). Jede Dimension der Big Five kann anhand von sechs Unterfacetten beschrieben werden. Die Persönlichkeitseigenschaft *Extraversion* beinhaltet Subdimensionen wie Geselligkeit, Aktivität und Herzlichkeit. Zur Dimension *Offenheit für Erfahrung*, auch bezeichnet als Intellekt, zählen unter anderem Offenheit für Phantasie, Offenheit für Handlungen sowie Offenheit für Ideen. Offenheit für Erfahrung kann anhand von Eigenschaften wie etwa ein hohes Ausmaß an Kreativität und Wissbegierde sowie die Tendenz zu nonkonformem, autonomem und unkonventionellem Verhalten beschrieben werden (Borkenau, Ostendorf, 2008; Judge, Bono, Iles und Gerhardt, 2002). Kreativität scheint eine der wichtigsten Kompetenzen effektiver Führungspersonen darzustellen (Judge et al., 2002). Ängstlichkeit, Impulsivität und Reizbarkeit sind Beispielfacetten für die Persönlichkeitsdimension *Neurotizismus*. Neurotizismus ist weiterhin durch Merkmale wie Unsicherheit und Nervosität gekennzeichnet. Personen mit hohen Werten in dieser Facette können mitunter auf problematische Situationen nicht adäquat reagieren und besitzen die Tendenz dazu, sich vermehrt um bspw. ihre Gesundheit zu sorgen (Borkenau & Ostendorf, 2008). Zur Big Five Facette *Gewissenhaftigkeit* gehören Subdimensionen wie etwa Ordnungsliebe, Selbstdisziplin und Besonnenheit. Das Konstrukt Gewissenhaftigkeit zeichnet sich des Weiteren durch Eigenschaften wie Ehrgeiz und Pünktlichkeit aus (Borkenau & Ostendorf, 2008). Die Persönlichkeitsdimension *Verträglichkeit* kann mit Attributen wie Bescheidenheit, Vertrauen und Gutherzigkeit beschrieben werden (Asendorpf, 2004). Menschen mit hohen Werten in der Facette Verträglichkeit können als „mitfühlend, verständnisvoll und wohlwollend“ (Borkenau & Ostendorf, 2008, S. 7) charakterisiert werden. Judge et al. (2002) fanden in ihrer Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen Persönlichkeit (Big Five) und den Führungsfacetten

Führungseffektivität sowie dem Auftreten von Führungspersonen eine multiple Korrelation von $r = .48$. Diese Erkenntnisse sprechen für die *leader trait Perspektive*, welche besagt, dass Personen sich zu Führungspersonen entwickeln, wenn diese die *richtigen* Charaktereigenschaften (traits) besitzen (Goff, 2003).

Die Persönlichkeitseigenschaft *Extraversion* konnte in verschiedenen Studien mit Führungsverhalten in Verbindung gebracht werden. Bass und Bass (2008) nennen als bedeutungsähnliche Begrifflichkeit für das Konstrukt Extraversion *soziale Präsenz*. Kirkpatrick und Locke (1991) geben an, dass Führungspersonen ein hohes Niveau an Energie und Durchhaltevermögen besitzen und beschreiben Führungspersonen als aktiv und lebhaft, was Merkmale der Persönlichkeitseigenschaft Extraversion sind. Barrick und Mount (1993) konnten in ihrer Studie zum Einfluss von Autonomie auf den Zusammenhang zwischen den Big Five und Job Performance (dazu gehörend: Jobfertigkeiten, Trainingsfertigkeiten sowie persönliche Daten) eine signifikant positive Korrelation ($r = .14$) zwischen Extraversion und Job Performance nachweisen. Auch Judge et al. (2002) fanden in ihrer Metaanalyse einen signifikant positiven Zusammenhang von $r = .31$ zwischen Extraversion und dem Auftreten von Führungspersonen sowie der Effektivität des Führungsverhaltens. Die Autoren konnten die Persönlichkeitsdimension Extraversion über die verschiedenen Studiensettings und Führungskriterien hinweg als stetiges Korrelat der beiden Führungsdimensionen ermitteln. Verschiedene Forschungsergebnisse sprechen dafür, dass extravertierte Personen in Gruppen vermehrt eine führende Rolle einnehmen (Judge et al., 2002). Costa und McCrae (1988) konnten in ihrer Längsschnittstudie zu Persönlichkeit im Erwachsenenalter nachweisen, dass Extraversion, Offenheit für Erfahrung und Neurotizismus als Selbstberichtsmaße über die Zeit sehr konstant sind. Des Weiteren sprechen die Ergebnisse dafür, dass Persönlichkeit ab einem Alter von 30 Jahren stabil zu sein scheint (Costa & McCrae, 1988). Da Extraversion in der bisherigen Forschung mit verschiedenen Aspekten bzgl. Führung in Zusammenhang gebracht werden konnte und extravertierte Personen scheinbar vermehrt Führungspositionen ergreifen (Judge et al., 2002) wird vermutet, dass Extraversion daher auch die Identifikation mit der eigenen Führungsrolle beeinflusst. Basierend auf dieser Annahme wird für die vorliegende Studie folgende Hypothese aufgestellt:

H1: Das Persönlichkeitsmerkmal Extraversion hängt positiv mit Leadership Self-Identity zusammen.

Für die Persönlichkeitsdimension *Offenheit für Erfahrung* fanden Judge et al. (2002) einen positiven Zusammenhang zum Auftreten von Führungspersonen und der Effektivität des

Führungsverhaltens. Aufgrund dieses Befundes sowie der Annahme, dass Personen mit hohen Werten in Offenheit für Erfahrung durch die Ausprägungen in Offenheit für Handlungen und Offenheit für Ideen vermehrt Führungsverantwortung ergreifen und so die Führungsidentität, wird vermutet, dass Offenheit für Erfahrung somit auch die Führungsidentifikation beeinflusst. Aus dieser Annahme ergibt sich die weitere Hypothese:

H2: Das Persönlichkeitsmerkmal Offenheit für Erfahrung hängt positiv mit Leadership Self-Identity zusammen.

Die Persönlichkeitsfacette *Verträglichkeit* konnte in der Metaanalyse von Judge et al. (2002) kaum mit dem Auftreten von Führungspersonen und der Effektivität des Führungsverhaltens in Zusammenhang gebracht werden. Die Autoren beschreiben den Zusammenhang zwischen Führung und Verträglichkeit generell als unklar. Für die vorliegende Studie wird angenommen, dass verträgliche Personen, die Führungspositionen ergreifen, aufgrund von Eigenschaften wie Entgegenkommen und Toleranz (Asendorpf, 2004) auf vertrauensvoller Basis ihre Mitarbeiter anleiten, somit gerne führen und sich als Führungsperson ansehen. Für die vorliegende Studie wird folgende Hypothese vermutet.

H3: Das Persönlichkeitsmerkmal Verträglichkeit hängt positiv mit Leadership Self-Identity zusammen.

Für das Konstrukt *Gewissenhaftigkeit* konnte in der Studie von Barrick und Mount (1993) eine signifikant positive Korrelation mit Job performance nachgewiesen werden. Judge et al. (2002) ermittelten für Gewissenhaftigkeit einen der stärksten Zusammenhänge mit dem Auftreten von Führungspersonen und der Effektivität des Führungsverhaltens. Aufgrund der eben genannten Befunde und der Annahme, dass gewissenhafte Personen häufiger Führungsverantwortung übernehmen, ergibt sich folgende Hypothese:

H4: Das Persönlichkeitsmerkmal Gewissenhaftigkeit hängt positiv mit Leadership Self-Identity zusammen.

Judge et al. (2002) konnten in ihrer Metaanalyse einen negativen Zusammenhang zwischen *Neurotizismus* und dem Auftreten von Führungspersonen und der Effektivität des Führungsverhaltens nachweisen. Den genannten Forschungsergebnissen zufolge konnten verschiedene Facetten der Big Five, besonders Extraversion und Gewissenhaftigkeit positiv in Verbindung mit dem Auftreten von Führungspersonen und der Effektivität des Führungsverhaltens gebracht werden. Neurotizismus hingegen scheint im negativen Zusammenhang mit Führung zu stehen. Es wird vermutet, dass Personen mit hohen Werten in Neurotizismus aufgrund damit einhergehender Eigenschaften wie Nervosität und Ängstlichkeit (Asendorpf, 2004) seltener Führungsverantwortung übernehmen und somit die Ausprägung in

Leadership Self-Identity gering ist. Basierend auf diesen Annahmen wird folgende Hypothese aufgestellt:

H5: Das Persönlichkeitsmerkmal Neurotizismus hängt negativ mit Leadership Self-Identity zusammen.

Im Folgenden wird das Konstrukt *Motivation to Lead* genauer erläutert, da es eine Unterfacette beinhaltet, welche in ähnlicher Form in der vorliegenden Studie zur Messung von Leadership Self-Identity erfasst wird.

Chan und Drasgow (2001) forschten über den Zusammenhang von Führungsmotivation und Führungsverhalten. Danach hat die Motivation zu Führen (folglich: Motivation to Lead) Auswirkungen auf die Entscheidungen einer (zukünftigen) Führungsperson, Führungsverantwortung zu übernehmen. Ebenso beeinflusst Motivation to Lead die Anstrengung sowie die Beharrlichkeit einer Person zu führen und kann als Ergebnis der Selbstwirksamkeit und Führungserfahrung einer Führungsperson gesehen werden. Es wird angenommen, dass beispielsweise innerhalb von Gruppen recht stabile interindividuelle Unterschiede hinsichtlich Motivation to Lead gefunden werden können. Diese können in Zusammenhang gebracht werden mit den Fähigkeiten einer Person sowie deren beruflichen und anderweitigen Interessen. Durch Training und das Sammeln von Erfahrungen im Bereich Führung kann es zu Veränderungen in der Motivation to Lead kommen (Chan und Drasgow, 2001). Motivation to Lead lässt sich in drei zusammenhängende, aber dennoch verschiedene Facetten gliedern: Affective Motivation to Lead, social-normative Motivation to Lead sowie noncalculative Motivation to Lead. *Affective Motivation to Lead* bezieht sich dabei auf die Freude daran, andere zu Führen (Chan und Drasgow, 2001). Personen mit hohen Werten in dieser Facette ziehen die Motivation andere zu führen aus ihrer Freude daran, die Leitung zu übernehmen und sehen sich selbst als Führungsperson. Ebenso zeichnen sie sich durch Werte wie Offenheit für Veränderungen aus (Kark und van Dijk, 2007). Die zweite Komponente *social-normative Motivation to Lead* bezieht sich auf die Motivation Führungsverantwortung zu übernehmen aufgrund des Gefühls von Verpflichtung und Verantwortung (Chan und Drasgow, 2001). Die dritte Komponente *non-calculative Motivation to Lead* gilt als Antreiber für Personen, die weder Kosten noch Nutzen von Führungsverantwortung gegeneinander abwägen (Kark und van Dijk, 2007). Die Facette - Sich selbst als Führungsperson sehen – (affective Motivation to Lead) ähnelt der Komponente *Selbstbeschreibung*, die nach Hiller (2005) Bestandteil von Leadership Self-Identity ist und in der vorliegenden Studie erfasst wird. Chan und Drasgow (2001) untersuchten den Einfluss verschiedener Variablen auf das Konstrukt Motivation to Lead. Intelligenz, Persönlichkeit anhand der Big Five,

Führungserfahrung, Selbstwirksamkeit bzgl. Führung und soziokulturelle Werte wurden als unabhängige Variablen gemessen. Es konnte u.a. ermittelt werden, dass Extraversion, Führungserfahrung, soziokulturelle Werte und Selbstwirksamkeit bzgl. Führung direkt im Zusammenhang mit affective Motivation to Lead stehen, der Freude am Führen. Zudem konnten die Autoren in ihrer Studie nachweisen, dass Extraversion und Offenheit für Erfahrung positiv mit affective Motivation to Lead korrelieren, vermittelt über Führungserfahrung. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass gesellige Personen, die gerne andere Menschen führen und sich selbst Führungsqualitäten zuschreiben, mehr Führungserfahrung besitzen als andere Personen gleichen Alters und zuversichtlich bezüglich ihrer eigenen Führungsfähigkeiten zu sein scheinen (Chan & Drasgow, 2001). Basierend auf den Befunden von Chan und Drasgow (2001), dass Extraversion und Offenheit für Erfahrung positiv im Zusammenhang mit der Freude am Führen stehen, vermittelt über Führungserfahrung (affective Motivation to Lead), wird für die vorliegende Studie folgende Fragestellung exploriert: Moderieren Führungserfahrungen den Zusammenhang von Extraversion und Leadership Self-Identity sowie den Zusammenhang von Offenheit für Erfahrung und Leadership Self-Identity. Für die vorliegende Studie ergeben sich somit folgende zwei explorative Fragestellungen:

Explorative Fragestellung 1:

Moderieren Führungserfahrungen den Zusammenhang von Extraversion und Leadership Self-Identity?

Explorative Fragestellung 2:

Moderieren Führungserfahrungen den Zusammenhang von Offenheit für Erfahrung und Leadership Self-Identity?

Führungserfahrung und der Zusammenhang zu aktuellem Führungsverhalten

Wie gerade erwähnt, stellen die Führungserfahrungen der Teilnehmenden ein weiteres Konstrukt dar, das in dieser Studie verwendet wurde. Erfahrungen spielen eine bedeutsame Rolle bezüglich Arbeitsleistung und -verhalten (TESLUK & JACOBS, 1998). Ebenso können Erfahrungen eine einflussreiche Grundlage dafür darstellen, sich selbst als Führungsperson zu sehen. Je nach Anspruchsgrad einer Aufgabe können Erfahrungen mit schwierigen und komplexen Anforderungen eher Entwicklungspotenzial und Nutzen nach sich ziehen als Erfahrungen mit einfachen Aufgaben (Hiller, 2005). Zur Erfassung früherer Führungserfahrung wurde eine Skala genutzt, die ebenso wie die Skala zur Messung von Leadership Self-Identity von Hiller (2005) verwendet wurde. Es handelt sich dabei um eine

Kombination aus einer Skala von TESLUK und JACOBS (1998) sowie einem Modell nach van Velsor und McCauley (2004). Im Abschnitt zur Methode wird genauer auf die verschiedenen Messinstrumente meiner Onlinebefragung eingegangen. TESLUK und JACOBS (1998) unterscheiden hinsichtlich Führungserfahrung zwischen *Qualität*, *Quantität* sowie *Intensität*. Van Velsor und McCauley (2004) verstehen unter dem Begriff *leader development* die Erweiterung der Kapazitäten einer Person bzgl. der Effektivität in Führungsrollen und Führungsprozessen. Ihrem Modell zufolge können Entwicklungserfahrungen anhand von drei Faktoren verstärkt werden und an Einfluss gewinnen. Diese Faktoren sind: *Bewertung* (assessment), *Herausforderung* (challenge) und *Unterstützung* (support). *Bewertung* kann demnach von einem selbst aus gehen oder von anderen wie Kollegen, Vorgesetzten oder Freunden und sowohl formell als auch informell erfolgen. Der Nutzen dieser Bewertungsprozesse liegt den Autoren nach unter anderem darin, dass somit ein Verständnis darüber gegeben werden kann, wo eine Person steht und worin ihre möglichen Stärken und Schwächen liegen. Der Faktor der *Herausforderung* bezieht sich darauf, dass Erfahrungen dann am eindrucklichsten wirken, wenn Personen beansprucht werden. Quellen von Herausforderungen, d.h. weshalb Personen zur Weiterentwicklung motiviert werden, können die Neuartigkeit von Aufgaben, nicht leicht zu erreichende Ziele, Konflikte, Verluste oder Scheitern sein. Die Komponente *Unterstützung* kann Personen dabei helfen, mit den Schwierigkeiten, die mit Veränderungen einhergehen, umzugehen. Eine wichtige Quelle bzgl. Unterstützung stellen andere Menschen dar. Van Velsor und McCauley (2004) gehen davon aus, dass Erfahrungen, die diese drei Komponenten – Bewertung, Herausforderung und Unterstützung - beinhalten, einen stärkeren Einfluss auf eine Person haben. Werden die beiden Modelle von TESLUK und JACOBS (1998) sowie von van Velsor und McCauley (2004) miteinander in Verbindung gebracht, können folgende Dimensionen von Führungserfahrungen voneinander unterschieden werden: Quantität, Qualität hinsichtlich Bewertung, Qualität hinsichtlich Unterstützung sowie Intensität/Herausforderung. Dabei zählen zur Subkomponente *Quantität* Einschätzungen, die sich auf folgende Aspekte beziehen: die Wahl zur Führungsperson, das Innehaben einer Führungsrolle, das Ergreifen von Führungsverantwortung sowie das Ansehen bei anderen. Zur Facette *Qualität* - bezogen auf die *Bewertung* – zählen die eigene Selbstbewertung, die Bewertung von anderen sowie aufgabenbezogenes Feedback. Der Aspekt der *Unterstützung*, der ebenfalls zur *Qualitätskomponente* zählt, bezieht sich auf das Umfeld, in dem Entwicklung entstehen kann und der sowohl von Freunden, Bekannten, als auch von Supervisoren u.a. beeinflusst wird (Hiller, 2005).

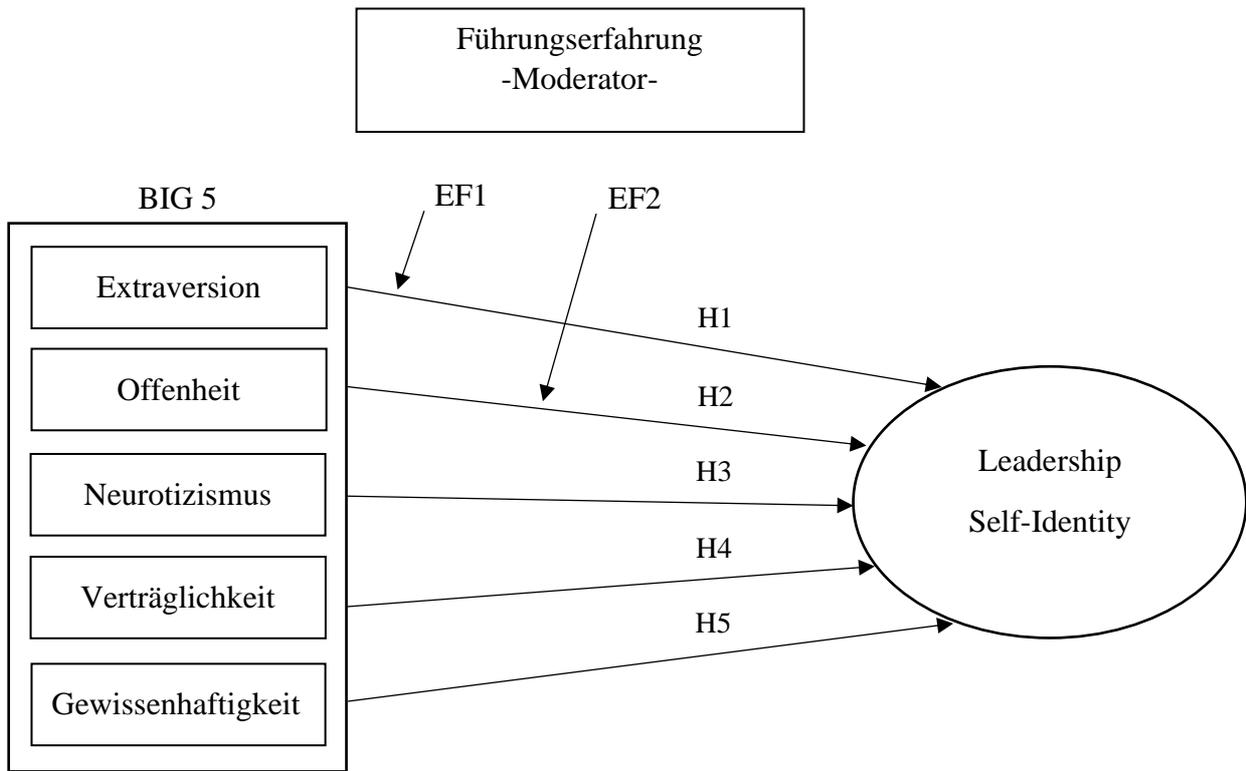


Abbildung 1. Grafische Darstellung zu den Hypothesen der Studie.

Methoden

Stichprobe

Die Teilnehmenden für die Onlinebefragung wurden über verschiedene Internetplattformen wie Facebook oder Empirio.de, einer Plattform für Onlinebefragungen, akquiriert. Zudem wurden Arbeitnehmer und Führungskräfte über ein Beratungsunternehmen zur Teilnahme angeworben. Ebenfalls wurden per E-Mail Personen mit möglicher Führungserfahrung aus dem eigenen Bekanntenkreis über die Umfrage informiert sowie darum gebeten, den Link zum Fragebogen an Kollegen und Bekannte mit Führungserfahrung weiterzuleiten. Die Teilnehmenden wurden in einem kurzen Einführungstext über den Inhalt der Studie aufgeklärt („Im Rahmen meiner Bachelorarbeit im Psychologiestudium interessiere ich mich dafür, inwiefern Führungspersonen sich mit ihrer Führungsrolle identifizieren und ob Persönlichkeitseigenschaften dabei eine wichtige Rolle spielen. ...“) sowie darüber in Kenntnis gesetzt, dass zur Beantwortung der Fragen Führungserfahrungen im beruflichen oder privaten Bereich notwendig sind. Die Datenerhebung erfolgte vom 21.05.2019 bis einschließlich 23.07.2019. Insgesamt nahmen 126 Teilnehmende an der Studie teil, von denen 101 Personen den Fragebogen vollständig ausfüllten. Die Daten von fünf Probanden wurden nach Datenbereinigung aus der weiteren Analyse ausgeschlossen (siehe Abschnitt „Ausschluss von Teilnehmenden“). Die zur Auswertung genutzte Stichprobe umfasste somit 96 Personen. Die Teilnehmenden waren zwischen 21 und 75 Jahre alt ($M = 45.6$, $SD = 14.72$). Davon waren 35 Personen männlich (36,5%) und 61 Personen weiblich (63,5%). Bezüglich der Erfassung des beruflichen Kontextes der Teilnehmenden waren Mehrfachangaben möglich, aus denen sich folgendes Bild ergab: Es gaben 26 Probanden an, als Führungskraft tätig zu sein (27,1%), 38 Probanden betitelten sich als Arbeitnehmer (39,6%), 17 Probanden als Selbständige (17,7%), 16 Probanden als Studierende (16,7%) und 13 Probanden gaben an, bereits aus dem Berufsleben ausgetreten zu sein (13,5%). Die durchschnittliche Dauer der Führungserfahrung der Teilnehmenden betrug 10,67 Jahre ($SD = 9,88$). Die Frage zur Anzahl der Mitarbeiter bzw. Teammitglieder, für die die Teilnehmenden Verantwortung tragen, wurde im Durchschnitt mit 76,79 ($SD = 261.1$) beantwortet und reichte bis hin zu einem Wert von 2040. Die Berufsfelder der Teilnehmenden, die angaben, im beruflichen Kontext Führungserfahrung gesammelt zu haben, sind dem Anhang zu entnehmen. Dabei stellt die Kategorie *Wirtschaft und Verwaltung* den größten Bereich dar (31,25%), gefolgt von *Soziales und Pädagogik* (25%) und *Gesundheit* (10%).

Versuchsmaterial und Ablauf der Studie

Der Fragebogen wurde über SoSci Survey (Leiner, 2014) erstellt und von den Teilnehmenden online über die dazugehörige Internetseite www.soscisurvey.de ausgefüllt. Die Teilnehmenden wurden darüber informiert, dass die Bearbeitung anonymisiert erfolgt und darum gebeten, möglichst spontan zu antworten und keine Frage auszulassen. Nach Einwilligung der Einverständniserklärung wurden zunächst soziodemographische Daten der Teilnehmenden erfasst. Im ersten und längsten Teil der Befragung wurden Persönlichkeitsmerkmale der Teilnehmenden erfragt. Darauf folgte die Erfassung verschiedener Aspekte der bisherigen Führungserfahrung der Teilnehmenden sowie zum Ende hin die Messung des Konstrukts Leadership Self-Identity anhand der Beurteilung verschiedener Aussagen durch die Teilnehmenden. Die Onlinebefragung nahm etwa 15 Minuten in Anspruch.

Persönlichkeit – Die Big Five. Die verschiedenen Facetten der Big Five wurden anhand des Big-Five-Persönlichkeitstests (B5T) (Satow, 2012) erfasst. Dieser Test erhebt mithilfe von 50 Items – pro Facette zehn Items - die Persönlichkeitsdimensionen Extraversion (Beispielitem: „Ich bin sehr kontaktfreudig.“), Gewissenhaftigkeit (Beispielitem: „Ich gehe immer planvoll vor.“), Offenheit für Erfahrung (Beispielitem: „Ich bin ein neugieriger Mensch.“), Verträglichkeit (Beispielitem: „Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.“) sowie Neurotizismus (Beispielitem: „Ich bin oft nervös.“). Die Items wurden auf einer 5-stufigen Skala, beginnend mit *trifft gar nicht zu* bis hin zu *trifft genau zu* beantwortet. Der B5T beinhaltet des Weiteren 4 Items zur Überprüfung der Ehrlichkeit der Antworten, um mögliches sozial erwünschtes Antwortverhalten der Teilnehmenden zu erfassen. Die verschiedenen Skalen des B5T weisen ein Cronbachs alpha zwischen .76 und .90 auf (Satow, 2013). Somit liegt die Reliabilität dieses Persönlichkeitstests überwiegend im guten Bereich (Dorsch et al., 2013).

Führungserfahrungen. Zu Beginn der Studie wurden die Teilnehmenden danach gefragt, in welchem der folgenden Bereiche sie Führungserfahrung gesammelt haben: Beruflich, ehrenamtlich oder privat. Weiterhin wurden sie darum gebeten, kurz die Tätigkeit zu beschreiben, in der sie Führungsverantwortung innehatten/innehaben. Die bisherigen Führungserfahrungen der Teilnehmenden wurden mithilfe der Kombination aus einer Skala von TESLUK und JACOBS (1998) und einem Modell nach van Velsor und McCauley (2004) erfasst. Die Items dazu wurden zuvor aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt. Zu Beginn wurden die Teilnehmenden gebeten, an ihre bisherigen Führungserfahrungen zurückzudenken und darauf bezogen fünf Items zu beantworten (Beispielitem: „Wie oft fällt bei der Wahl einer Führungsperson die Wahl auf Sie?“). Zur Beantwortung diente eine fünf-stufige Skala von

niemals bis fast immer. Im Anschluss folgten weitere sieben Items zur Qualität der bisherigen Führungserfahrungen der Teilnehmenden (Beispielitem: „Für gewöhnlich konnte ich beurteilen, wie effektiv ich geführt habe, selbst wenn niemand dazu etwas gesagt hat.“) basierend auf der Komponente *Qualität* nach TESLUK und JACOBS (1998). Zur Beantwortung dieser Items wurde eine sieben-stufige Skala von *starke Ablehnung* bis *starke Zustimmung* genutzt. Daraufhin wurden die Teilnehmenden gebeten, sechs Items zu ihrer Führungserfahrung im Allgemeinen zu beantworten, ebenfalls auf der eben zuvor genannten sieben-stufigen Antwortskala (Beispielitem: „Jemand hat mich während meiner Entwicklung als Führungsperson unterstützt.“). Diesen Items liegt der Aspekt der Unterstützung (support) aus dem Modell von van Velsor und McCauley (2004) zugrunde. Den Abschluss zur Erfassung von Führungserfahrung bildeten die sechs Items zur Intensität bzw. Herausforderung bisheriger Führungserfahrungen (Beispielitem: „Ich habe eine/mehrere Führungserfahrung(en) gemacht, die sehr herausfordernd war(en).“). Zur Beantwortung diente auch hier die sieben-stufige Antwortskala von *starke Ablehnung* bis *starke Zustimmung*. Grundlage für diese Items bildeten der Aspekt der *Herausforderung* (challenge) nach van Velsor und McCauley (2004) sowie die Facette *Intensität* nach TESLUK und JACOBS (1998).

Leadership Self-Identity. Das Konstrukt Leadership Self-Identity wurde als abhängige Variable erfasst und anhand einer Skala nach Hiller (2005) gemessen. Diese Skala wurde zuvor aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt. Das Messinstrument umfasst die drei Facetten von Leadership Self-Identity: Selbstbeschreibung (self-descriptiveness), die Gewissheit um die eigene Führungsrolle (certainty) und die persönliche Bedeutsamkeit (personal importance) der Führungsidentität (Hiller, 2005). Ein Beispielitem für die von den Teilnehmenden zu beantwortenden Aussagen lautet: „Ich bin eine Führungsperson“. Die verschiedenen Aussagen sollten anhand dreier Aspekte bearbeitet werden. Zunächst wurden die Teilnehmenden gebeten einzuschätzen, inwiefern die vier Aussagen sie beschreiben (zur Messung der Facette *Selbstbeschreibung*); dies wurde mithilfe einer fünf-stufigen Antwortskala von *ganz und gar nicht* bis *voll und ganz* gemessen. Anschließend folgte die Messung der Facette *Gewissheit*. Dafür sollten die Teilnehmenden angeben, wie sicher sie sich mit den zuvor getroffenen Einstufungen (bzgl. der Selbstbeschreibung) sind. Dafür wurde eine fünf-stufige Antwortskala von *ganz und gar unsicher* bis *voll und ganz sicher* verwendet. Zum Abschluss wurden die Teilnehmenden gebeten anzugeben, wie wichtig ihnen die genannten Sichtweisen sind; dies wurde anhand einer fünf-stufigen Skala von *überhaupt nicht wichtig* bis *voll und ganz wichtig* gemessen. Somit wurde die Facette *persönliche Bedeutsamkeit* erfasst.

Statistische Verfahren der Datenanalyse

Die Analyse der Daten wurde mit dem Programm IBM SPSS Statistics Version 25 vorgenommen. Dabei wurden zur Testung des Zusammenhangs der einzelnen Persönlichkeitsfacetten der Big Five mit dem Konstrukt Leadership Self-Identity (H1 bis H5) einfache lineare Regressionen der einzelnen Prädiktoren (Big Five) mit dem Kriterium (Leadership Self-Identity) gerechnet. Die Moderatoranalysen erfolgten mithilfe moderierter Regressionen über SPSS und PROCESS Makro (Hayes, 2013) sowie anhand einer hierarchischen multiplen Regression. Die post hoc Poweranalyse wurde mit dem Programm GPower durchgeführt.

Ergebnisse

Voruntersuchungen

Ausschluss von Teilnehmenden. Insgesamt fünf Teilnehmende wurden unter Berücksichtigung zweier Kriterien von der statistischen Datenanalyse ausgeschlossen. Eines davon stellte die nicht vollständige Bearbeitung des Fragebogens dar (fehlende Itembeantwortung). Bei Nicht-Beantwortung eines Items wurden die Teilnehmenden darum gebeten, das Item noch zu bearbeiten, jedoch konnte die Befragung auch ohne Beantwortung fortgesetzt werden. Zwei Teilnehmende beantworteten jeweils ein Item nicht. Ein fehlender Wert betraf die Skala zur Anzahl der Mitarbeiter/Teammitglieder (1%). Somit war nicht ersichtlich, ob die betreffende Person Führungsverantwortung trägt oder nicht. Ein weiterer fehlender Wert befand sich auf der Skala zur Messung sozial erwünschten Antwortverhaltens (1%). Die beiden Teilnehmenden wurden infolge unvollständiger Beantwortung ausgeschlossen. Weitere drei Teilnehmende wurden aufgrund auffällig schneller Bearbeitungsdauer des Fragebogens exkludiert (Wert Time RSI > 2 , Bearbeitungsdauer des vollständigen Fragebogens: acht Minuten). Somit ergab sich durch den Ausschluss von den 5 Teilnehmenden ein Datenverlust von insgesamt 5%, 96 Teilnehmende wurden in die weitere statistische Analyse aufgenommen.

Skalenbildung. Für die Persönlichkeitsfacetten der Big Five (Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Neurotizismus) wurden fünf Skalen mit jeweils zehn Items gebildet. Invertierte Items wurden zu Beginn umkodiert. Somit wurden hohe Ausprägungen der Teilnehmenden in den jeweiligen Persönlichkeitsdimensionen durch hohe Werte gekennzeichnet. Der Mittelwert jeder Skala wurde berechnet, um die Charakteristika der Teilnehmenden zu ermitteln. Um die Führungserfahrung der Teilnehmenden zu erfassen, wurde eine Gesamtskala, bestehend aus insgesamt 23 Items der vier Unterskalen: Qualität, Quantität sowie Herausforderung der Führungserfahrungen und allgemeine Aspekte der Führungserfahrung, gebildet. Der Reliabilitätskoeffizient Cronbachs alpha beträgt für die Skala der Führungserfahrung .697 und liegt dementsprechend nahezu im akzeptablen Bereich. Die Skala der abhängigen Variable Leadership Self-Identity, bestehend aus 12 Items, wurde aus den drei Unterskalen der Facetten des Konstrukts Leadership Self-Identity gemessen: Selbstbeschreibung, persönliche Bedeutsamkeit sowie die Gewissheit um die eigene Führungsrolle.

Verteilung. Die Skalen der fünf Persönlichkeitsdimensionen sowie die Skalen zu Leadership Self-Identity und Führungserfahrung, allesamt numerisch, wurden auf Normalverteilung geprüft. Dies erfolgte mithilfe von Q-Q-Diagrammen und Box-Whisker-

Diagrammen sowie analytisch anhand der Berechnung von Schiefe und Kurtosis der jeweiligen Skalen. Es ergaben sich dabei folgende Ergebnisse: Die unabhängigen Variable Neurotizismus (z-Schiefe = 1.98, z-Kurtosis = 1.35) sowie die Skala zu Führungserfahrung (z-Schiefe = -2.63, z-Kurtosis = 2.04) lagen in ihren Werten zum Teil über dem Grenzwert der Normalverteilung, der nach Field (2013) bei z-standardisierter Schiefe und Kurtosis auf den Wert ± 1.96 (bei $p < .05$) definiert wurde. Somit weichen die Variablen Neurotizismus und Führungserfahrung signifikant von Null und dementsprechend von einer Normalverteilung ab. Jedoch kann aufgrund der Stichprobengröße von über 90 der zentrale Grenzwertsatz geltend gemacht werden, welcher besagt, dass sich ab einem n von über 30 die Stichprobenkennwerteverteilung der Mittelwerte ausreichend einer Normalverteilung annähert (Gollwitzer, Eid & Schmitt, 2013). Extraversion (z-Schiefe = -1.87, z-Kurtosis = -1.53), Gewissenhaftigkeit (z-Schiefe = .53, z-Kurtosis = -.71), Verträglichkeit (z-Schiefe = -.76, z-Kurtosis = -.56), Offenheit für Erfahrung (z-Schiefe = -.23, z-Kurtosis = -.49) sowie die abhängige Variable Leadership Self-Identity (z-Schiefe = .805, z-Kurtosis = -.563) lagen in ihren Werten jeweils unter dem Grenzwert von 1.96 und waren somit normalverteilt. Als weiteres Maß zur Überprüfung der Normalverteilung der Variablen wurde der Shapiro-Wilk Test herangezogen, da dieser, verglichen zu anderen Tests zur Normalverteilung wie Kolmogorov-Smirnov oder Lilliefors, die stärkste Power besitzt (Mohd Razali & Bee Wah, 2011). Dieser wies bei den Big Five sowie bei Leadership Self-Identity keine signifikanten Werte auf, demnach ist die Normalverteilungsannahme gewährleistet. Für die Moderatorvariable Führungserfahrungen wurde der Shapiro-Wilk Test signifikant. Somit ist die Normalverteilungsannahme für diese Variable verletzt. In diesem Fall kann ebenfalls aufgrund des zentralen Grenzwertsatzes von einer annähernden Normalverteilung ausgegangen werden (Gollwitzer et al., 2013).

Univariate Ausreißer. Mithilfe von Box-Whisker Diagrammen wurden mögliche Ausreißer sowie Extremwerte unter den Daten der Teilnehmenden identifiziert. In den unabhängigen und abhängigen Variablen ergaben sich insgesamt drei Ausreißer bei drei Teilnehmenden. Ein Ausreißerwert befand sich auf der unabhängigen Variable Neurotizismus (Wert: 3.7), ein weiterer auf der unabhängigen Variable Offenheit für Erfahrung (Wert: 1.8). Der dritte Ausreißer lag auf der abhängigen Variable Führungserfahrung vor (Wert: 2.46). Als zweite Methode zur Überprüfung univariater Ausreißer wurden die Werte der Teilnehmenden auf den verschiedenen Skalen jeweils z-transformiert, um somit einen Vergleich zwischen den unterschiedlichen Einheiten zu ermöglichen. Hinsichtlich der z-Transformation gelten Werte über ± 3.29 ($p < .001$) als auffällig (Tabachnick & Fidell, 2014). Es konnten zwei Werte gefunden werden, die in Folge dessen als auffällig zu klassifizieren

sind. In der Skala Neurotizismus beträgt der Ausreißerwert eines Teilnehmenden dem z-standardisierten Wert von 3.31. Der zweite Ausreißer (-3.62) liegt auf der Skala Führungserfahrung. Somit konnten durch die Box-Whisker Diagramme drei Ausreißer und mithilfe der z-Standardisierung zwei Ausreißer identifiziert werden. Die Teilnehmenden wurden nicht aus der Datenanalyse ausgeschlossen, da es sich dabei um Werte handelt, die sich innerhalb der vorgegebenen Skalen befinden. Es konnten keine Extremwerte gefunden werden.

Multivariate Ausreißer. Zur Erfassung von Ausreißern auf der abhängigen Variable Leadership Self-Identity wurden zunächst die Residuen analysiert. Dabei wurden nach Gollwitzer et al. (2013) die Werte auf der abhängigen Variable genauer betrachtet, deren studentisierte ausgeschlossene Residuen einen absoluten Wert größer als 3 bzw. kleiner als -3 aufweisen. Es konnten keine Werte gefunden werden. Zur Erfassung von Ausreißern auf den unabhängigen Variablen wurden die Hebelwerte auf den Variablen der Big Five und Führungserfahrung genauer betrachtet. Bei Hebelwerten, die größer dem Wert $(2 \cdot k)/n$ (k = Anzahl Prädiktoren, n = Stichprobengröße) sind, könnte es sich um Ausreißer handeln. Als weiteres Maß wurde die Cooks Distanz herangezogen, welche das Ausmaß von Ausreißern auf die Regressionen und somit auf das gesamte Modell berücksichtigt. Bei Werten über 1 könnte es sich um Ausreißer handeln (Field, 2013). In keinem der Werte wurde der Grenzwert von 1 überschritten. Somit kam es zu keinem weiteren Datenausschluss.

Deskriptive Statistik. In Tabelle 2 sind die Mittelwerte, Standardabweichungen sowie Cronbachs alpha als Maß der internen Konsistenz der verschiedenen Skalen abgetragen. Tabelle 3 beinhaltet die Korrelationen nullter Ordnung.

Tabelle 1

Mittelwerte und Standardabweichungen sowie Cronbachs alpha der Skalen

Skala	N Items	M	SD	Cronbachs alpha
Leadership				
Self-Identity				
<i>Importance</i>	4	2.856	1.072	0.908
<i>Self-Descriptiveness</i>	4	3.250	0.830	0.883
<i>Certainty</i>	4	3.864	0.835	0.884
Führungserfahrung	23	4.879	0.667	0.697
Neurotizismus	10	2.056	0.496	0.856
Extraversion	10	2.993	0.406	0.767
Offenheit für	10	3.013	0.441	0.742
Erfahrung				
Verträglichkeit	10	3.212	0.326	0.708
Gewissenhaftigkeit	10	2.771	0.406	0.750

Anmerkung. N = 96. Antwortskalen variieren zwischen den verschiedenen Messinstrumenten (nähere Informationen siehe Abschnitt „Methode“).

Tabelle 2

Interkorrelationen der Variablen

	A	B	C	D	E	F	G
Neurotizismus (A)	1						
Offenheit (B)	-.255*	1					
Extraversion (C)	-.022	.428**	1				
Gewissenhaftigkeit (D)	-.042	-.169	.003	1			
Verträglichkeit (E)	-.059	-.016	.213*	.348**	1		
Leadership Self-Identity (F)	-.468**	.402**	.244*	.037	-.056	1	
Führungserfahrung (G)	-.164	.321**	.309**	.043	.156	.496**	1

Anmerkungen. N = 96. ** $p < .01$, zweiseitig * $p < .05$, zweiseitig.

Voraussetzungen inferenzstatistische Analysen. Um inferenzstatistische Analysen durchführen zu können, mussten vorab verschiedene Voraussetzungstests der linearen Regressionsanalyse unternommen werden. Dabei wurde nach den Kriterien von Field (2013) vorgegangen. Zu den Voraussetzungen zählen die Linearität in den zu schätzenden Parametern, die Unabhängigkeit der Residuen (Autokorrelation), Homoskedastizität sowie eine Normalverteilung der Fehlerwerte. Das Kriterium, welches besagt, dass die Residuen nicht

miteinander korreliert sein dürfen, konnte für die einzelnen Regressionen erfüllt werden. Die Überprüfung dessen erfolgte mithilfe des Durbin-Watson Tests, dessen Wert nahe der 2 liegen sollte. Um die Normalverteilung der Residuen zu testen, wurde für jede Regression das Histogramm der standardisierten Fehlerterme genauer betrachtet. Die Anordnung der Residuen ähnelte einer Normalverteilung, somit konnte das Kriterium für jede Regression als erfüllt eingestuft werden. Des Weiteren wurde zur Überprüfung der Normalverteilung der Residuen der Shapiro-Wilk Test berechnet. Dieser wurde nicht signifikant, so kann davon ausgegangen werden, dass die Fehlerwerte normalverteilt sind. Die Bedingung der Homoskedastizität, welche ein Maß dafür darstellt, dass die Residuen der Prädiktorvariablen ähnliche Varianzen besitzen, konnte ebenfalls für die einzelnen Regressionen erfüllt werden. Auch hier wurde für die Überprüfung ein Streudiagramm genutzt; darauf abgetragen die geschätzten standardisierten Kriteriumswerte auf der x-Achse sowie die standardisierten Residualwerte auf der y-Achse. Die Punktwolke konnte jeweils eine überwiegend gleichmäßige Streuung der Werte um die Anpassungslinie herum aufweisen, es wurde kein Zusammenhang der Werte im Diagramm erkennbar. Dabei konnte für jede Regression anhand der Punktwolke und der Anpassungslinie ein bedingter Erwartungswert von Null identifiziert werden. Das Kriterium der Linearität zwischen den Prädiktoren und dem Kriterium anhand von Streudiagrammen konnte für alle Regressionsanalysen erfüllt werden. Zur Berechnung von moderierten Regressionen sollte zudem das Kriterium der Multikollinearität der unabhängigen Variablen erfüllt sein. Dazu wurden die Werte des Varianz-Inflations-Faktors der unabhängigen Variablen herangezogen. Der VIF-Wert lag bei allen Variablen unter 10, somit kann die Voraussetzung der Multikollinearität der unabhängigen Variablen als erfüllt gesehen werden.

Hauptuntersuchung

Die Big Five und Leadership Self-Identity. Zur Untersuchung der Hypothesen H1 bis H5 wurden einfache lineare Regressionen der Prädiktoren (Big Five) auf das Kriterium (Leadership Self-Identity) gerechnet. Im Folgenden werden die Ergebnisse berichtet.

Die Persönlichkeitsdimension Neurotizismus sagte signifikant negativ die abhängige Variable Leadership Self-Identity vorher ($\beta = -.468, p < .001$). Somit konnten durch die unabhängige Variable Neurotizismus 21% der Gesamtvarianz in Leadership Self-Identity aufgeklärt werden ($p < .001$). Anhand dieser Ergebnisse konnte die Hypothese 3, die einen negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Leadership Self-Identity postuliert, bestätigt werden. Die Persönlichkeitsfacette Offenheit für Erfahrung konnte ebenfalls als signifikanter Prädiktor für Leadership Self-Identity identifiziert werden ($p < .001$). Durch Offenheit für Erfahrung konnten insgesamt 15% der Gesamtvarianz in Leadership Self-Identity aufgeklärt

werden ($p < .001$). Demnach konnte die Hypothese 2, welche einen positiven Zusammenhang zwischen Offenheit für Erfahrung und Leadership Self-Identity vorhersagt, bestätigt werden. Für die Persönlichkeitsfacette Extraversion konnte ein positiver Einfluss auf Leadership Self-Identity gefunden werden, dieser wurde signifikant ($p = .017$). Durch Extraversion konnten 5% der Gesamtvarianz in Leadership Self-Identity aufgeklärt werden ($p = .017$). Die Hypothese 1, die einen positiven Zusammenhang zwischen Extraversion und Leadership Self-Identity postuliert, konnte somit bestätigt werden. Für die Persönlichkeitsdimension Verträglichkeit konnte kein signifikanter Einfluss auf Leadership Self-Identity nachgewiesen werden. Da die Hypothese 4 einen positiven Einfluss von Verträglichkeit auf Leadership Self-Identity vorhersagt, konnte diese aufgrund eben genannter Ergebnisse nicht bestätigt werden. Die Persönlichkeitsfacette Gewissenhaftigkeit hatte kaum Einfluss auf Leadership Self-Identity ($p = .72$). Somit konnte die Hypothese 5, die einen positiven Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und Leadership Self-Identity vorhersagt, nicht bestätigt werden.

Weitere Analysen: Führungserfahrung und Leadership Self-Identity. Für die Variable Führungserfahrung konnte ein signifikant positiver Einfluss auf Leadership Self-Identity nachgewiesen werden ($p < .001$). Somit konnten durch die bisherigen Führungserfahrungen der Teilnehmenden 23% der Gesamtvarianz in Leadership Self-Identity erklärt werden. Der moderierende Einfluss von Führungserfahrung auf Leadership Self-Identity wird im nachfolgenden Abschnitt thematisiert. Der Tabelle 4 sind die Ergebnisse der linearen Regressionen zu entnehmen.

Tabelle 3

Einfache lineare Regressionen der Prädiktoren auf das Kriterium

Prädiktor	<i>b</i>	<i>SE (b)</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ² <i>korrigiert</i>
N	-.685	-.133	-.468	-5.140	< .001	.211
O	.662	.115	.402	4.259	< .001	.153
E	.435	.179	.244	2.439	.017	.050
G	.066	.184	.037	.360	.720	-.009
V	-.125	.229	-.056	-.548	.585	-.007
FE	.540	.097	.496	5.542	< .000	.238

Anmerkungen. N = 96. Abhängige Variable: Leadership Self-Identity. N = Neurotizismus. O = Offenheit für Erfahrung. E = Extraversion. G = Gewissenhaftigkeit. V = Verträglichkeit. FE = Führungserfahrung.

Moderationsanalysen: Führungserfahrung als Moderatorvariable auf Leadership Self-Identity. Die Führungserfahrung der Teilnehmenden wurde als moderierender Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Extraversion und Leadership Self-Identity sowie auf den Zusammenhang zwischen Offenheit für Erfahrung und Leadership Self-Identity vermutet. Aufgrund vorangegangener Forschung wurde erwartet, dass sich die Persönlichkeitsdimensionen Extraversion und Offenheit für Erfahrung bei Personen mit viel Führungserfahrung besonders auf deren Leadership Self-Identity auswirken. Um diese Annahmen zu überprüfen, wurden zum einen zwei moderierte Regressionsanalysen mit SPSS berechnet sowie zwei Regressionsanalysen mit PROCESS makro (Hayes, 2013). Für die Berechnung mit SPSS wurde mit den Variablen Extraversion, Offenheit für Erfahrung und Führungserfahrung ein Mean Centering vorgenommen, da somit der Determinationskoeffizient R^2 unberührt bleibt (Iacobucci, Schneider, Popovich & Bakamitsos, 2017) und mögliche Multikollinearität im Regressionsmodell reduziert wird (Iacobucci, Schneider, Popovich & Bakamitsos, 2016). Anschließend wurde eine moderierte Regression gerechnet bzgl. des Zusammenhangs von Extraversion auf Leadership Self-Identity, moderiert über die Führungserfahrungen der Teilnehmenden. Der Einfluss des Interaktionsterms Extraversion x Führungserfahrung auf Leadership Self-Identity wurde nicht signifikant ($p = .844$). Auch anhand der Berechnung der moderierten Regression über PROCESS makro (Hayes, 2013) wurde der Einfluss von Extraversion auf Leadership Self-Identity, moderiert über Führungserfahrung, nicht signifikant ($p = .844$). Die Ergebnisse sprechen gegen eine Moderation durch Führungserfahrung. Somit kann die explorative Fragstellung 1 mit der Annahme, dass Führungserfahrung einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang

zwischen Extraversion und Leadership Self-Identity hat, nicht bestätigt werden. Über diese Vorgehensweise wurde auch die zweite Moderatorannahme getestet. Sowohl bei der Berechnung der moderierten Regression über SPSS als auch über PROCESS makro (Hayes, 2013) wurde der Einfluss des Interaktionsterms Offenheit für Erfahrung x Führungserfahrung auf Leadership Self-Identity nicht signifikant (bei beiden Berechnungen: $p = .407$). So konnte auch die explorative Fragestellung 2 mit der Annahme, dass Führungserfahrung einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Offenheit für Erfahrung und Leadership Self-Identity hat, nicht bestätigt werden. Die Ergebnisse der Moderationsanalysen sind den Tabelle 5 und 6 zu entnehmen.

Tabelle 4

Moderierte Regression zur Vorhersage von Leadership Self-Identity durch Offenheit für Erfahrung und den Moderator Führungserfahrung

	<i>b</i>	<i>SE(b)</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
O	.042	.151	.259	2.818	.006
FE	.457	.099	.420	4.573	.000
O x FE	.239	.286	.073	.834	.407

Anmerkungen. $N = 96$. AV = Leadership Self-Identity. O = Offenheit für Erfahrung. FE = Führungserfahrung.

Tabelle 5

Moderierte Regression zur Vorhersage von Leadership Self-Identity durch Extraversion und den Moderator Führungserfahrung

	<i>b</i>	<i>SE(b)</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
E	.173	.172	.097	1.004	.318
FE	.511	.105	.470	4.841	.000
E x FE	.057	.291	.018	.197	.844

Anmerkungen. $N = 96$. AV = Leadership Self-Identity. E = Extraversion. FE = Führungserfahrung.

Mithilfe einer hierarchischen Regressionsanalyse wurde nun der Einfluss beider Moderatorvariablen (Extraversion x Führungserfahrung sowie Offenheit für Erfahrung x Führungserfahrung) berechnet. Dafür wurde ebenfalls ein Mean Centering aller Variablen

vorgenommen. Der Tabelle 7 sind die Ergebnisse zu entnehmen. Modell 1 beinhaltet den Einschluss aller Big Five Facetten. Im 2. Modell kommt der Interaktionsterm des ersten Moderators Extraversion x Führungserfahrung hinzu. Modell 3 nimmt abschließend den zweiten Interaktionsterm Offenheit für Erfahrung x Führungserfahrung mit auf. Es zeigte sich, dass es durch die Aufnahme der Interaktionsterme zu keiner Zunahme der Varianzaufklärung in R^2 in Leadership Self-Identity kam. Somit kann nicht von einem moderierenden Einfluss durch Führungserfahrung ausgegangen werden. In Tabelle 8 sind der standardisierte Regressionskoeffizient und die Signifikanz des Modells 3 abgetragen. Aus der Tabelle ist außerdem zu entnehmen, dass bei gleichzeitiger Aufnahme aller unabhängigen Variablen, die Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus und Offenheit für Erfahrung einen signifikanten Einfluss auf Leadership Self-Identity haben. Für Extraversion konnte, wie zuvor berichtet, in der einfachen linearen Regression ein signifikanter Zusammenhang mit Leadership Self-Identity nachgewiesen werden. Bei Einschluss aller anderen unabhängigen Variablen in der hierarchischen Regression konnte Extraversion nun nicht mehr als signifikanter Einflussfaktor auf Leadership Self-Identity identifiziert werden ($p = .102$).

Tabelle 6

Hierarchische multiple Regression zur Testung der Moderatoranalysen

Modell	Korrigiertes R^2	Änderung in R^2	Sig. Änderung in F
1	.305	.341	.000
2	.298	.001	.684
3	.290	.000	.971

Anmerkungen. $N = 96$. AV = Leadership Self-Identity.

Modell 1 – Einflussvariablen: Extraversion. Gewissenhaftigkeit. Verträglichkeit. Neurotizismus. Offenheit für Erfahrung.

Modell 2 - Einflussvariablen: Extraversion. Gewissenhaftigkeit. Verträglichkeit. Neurotizismus. Offenheit für Erfahrung. Interaktion Extraversion x Führungserfahrung.

Modell 3 - Einflussvariablen: Extraversion. Gewissenhaftigkeit. Verträglichkeit. Neurotizismus. Offenheit für Erfahrung. Interaktion Extraversion x Führungserfahrung. Interaktion Offenheit x Führungserfahrung.

Dasselbe Modell wurde in geänderter Einschlussreihenfolge (zuerst Einschluss Interaktion Offenheit x Führungserfahrung) ebenfalls berechnet. Die Ergebnisse unterscheiden sich nicht.

Tabelle 7

Charakteristika des Modell 3 mit Einschluss der Big Five und beider Moderatorvariablen

Modell 3	<i>b</i>	<i>SE (b)</i>	β	<i>p</i>
N	-.587	.136	-.401	.000
G	.210	.169	.118	.216
V	-.346	.213	-.155	.109
O	.407	.168	.247	.018
E	.297	.180	.167	.102
mod_E_FE	-.108	.317	-.034	.734
mod_O_FE	-.012	.325	-.004	.971

Anmerkungen. *N* = 96, AV = Leadership Self-Identity. N = Neurotizismus. G = Gewissenhaftigkeit.

V = Verträglichkeit. O = Offenheit für Erfahrung. E = Extraversion.

mod_E_FE = Interaktion Extraversion x Führungserfahrung.

mod_O_FE = Interaktion Offenheit für Erfahrung x Führungserfahrung.

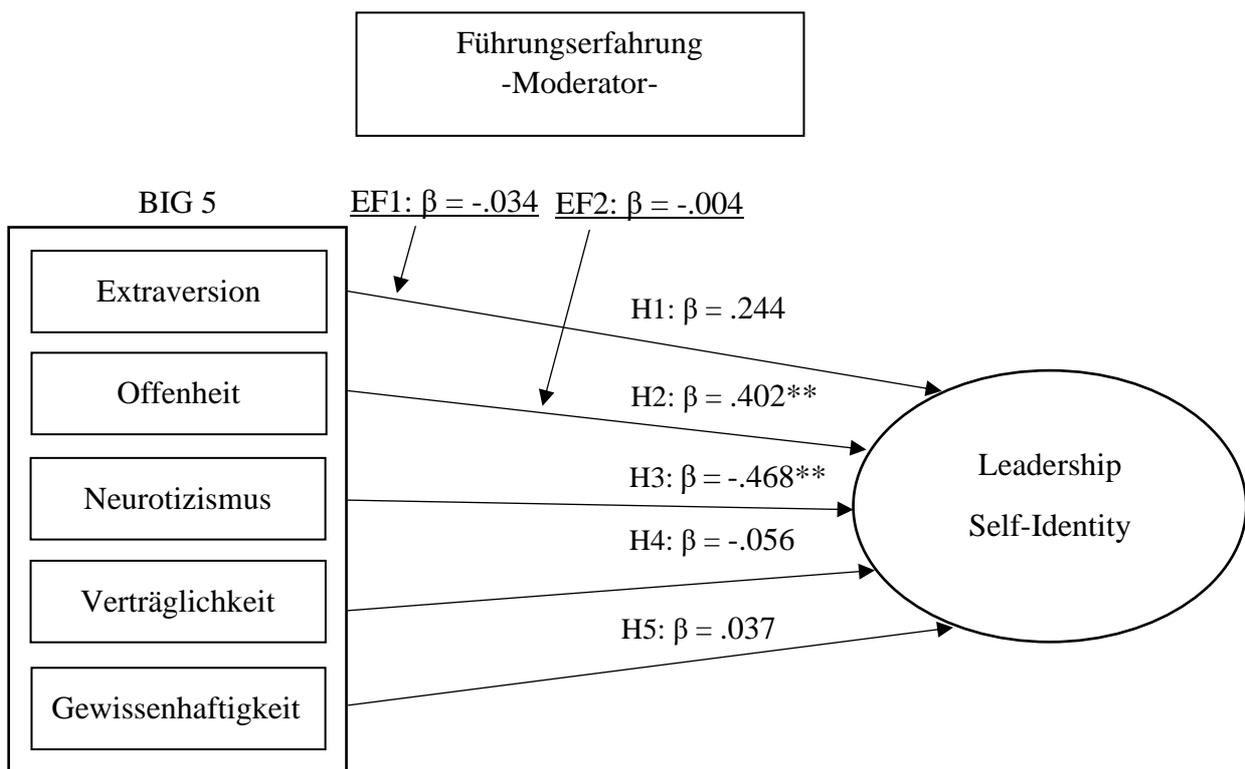


Abbildung 2. Grafische Darstellung zu den Hypothesen der Studie. Abgetragen sind die beta Werte der Hypothesen und der explorativen Fragestellungen.

** $p < .01$.

Diskussion

Die bisherige Forschung konnte bereits neuere Erkenntnisse zum Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf Führungsverhalten bzw. die Motivation zu Führen nachweisen (Chan & Drasgow, 2001; Judge et al., 2002). Ein recht neues Forschungsgebiet stellt nun der Einfluss von Persönlichkeit auf Leadership Self-Identity dar. Das Ziel dieser Bachelorarbeit lag darin, Persönlichkeitsdimensionen von Führungspersonen zu erfassen und zu untersuchen, ob diese im Zusammenhang damit stehen, inwiefern Führungspersönlichkeiten sich mit ihrer Führungsrolle identifizieren. Als moderierender Einflussfaktor auf den Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit von Führungspersonen und Leadership Self-Identity wurden die bisherigen Führungserfahrungen der Teilnehmenden angenommen. Die Erhebung erfolgte anhand einer Onlinebefragung, welche die Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Neurotizismus, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit der Teilnehmenden sowie verschiedene Aspekte bisheriger Führungserfahrungen erfasste und dies in Beziehung zu Leadership Self-Identity setzte. Die Stichprobe der Befragten setzte sich aus (ehemaligen) Führungskräften, Arbeitnehmern, Selbständigen und Studierenden zusammen.

Interpretation der Ergebnisse

Der Einfluss von den Big Five auf Leadership Self-Identity. Die Hypothesen über den Zusammenhang verschiedener Persönlichkeitsdimensionen der Big Five mit Leadership Self-Identity wurden überwiegend bestätigt. So konnten Offenheit für Erfahrung und Extraversion als signifikant positive Einflussfaktoren auf Leadership Self-Identity nachgewiesen werden. Jedoch wurde in der hierarchischen multiplen Regression mit Einschluss der anderen Big Five Facetten sowie der Interaktionsterme die Auswirkung von Extraversion auf Leadership Self-Identity nicht mehr signifikant. Somit hat Extraversion nur dann einen signifikanten Einfluss auf Leadership Self-Identity, wenn dieser hinsichtlich der anderen unabhängigen Variablen unbereinigt bleibt. Den stärksten signifikanten Zusammenhang mit der abhängigen Variable Leadership Self-Identity konnte Neurotizismus aufweisen. Dabei handelt es sich um einen negativen Zusammenhang. Für die Persönlichkeitsfacetten Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit konnten in der vorliegenden Studie keine signifikanten Zusammenhänge mit Leadership Self-Identity nachgewiesen werden. Die Befunde sprechen somit gegen die Annahmen der Hypothesen H4 und H5. Ein möglicher Grund dafür, dass kein Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und Leadership Self-Identity gefunden werden konnte, könnte darin liegen, dass verträgliche Menschen als „gute Teamplayer“ (Satow, 2012, S. 4) gelten und daher eher weniger Führungspositionen

ergreifen. Des Weiteren beschreiben Judge et al. (2002) verträgliche Personen als passiv und gefügig (compliant), was eine mögliche Erklärung dafür sein könnte, dass diese eher selten als Führungsperson auftreten. Fraglich ist, weshalb die Persönlichkeitsfacette Gewissenhaftigkeit keinen signifikant positiven Einfluss auf Leadership Self-Identity hatte. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass sich gewissenhafte Personen kaum mit ihrer Führungsrolle identifizieren. Dieser Befund deckt sich nicht mit bisherigen Forschungsergebnissen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen der Persönlichkeitseigenschaft Gewissenhaftigkeit und Führung (Barrick & Mount, 1993; Judge et al., 2002), Gewissenhaftigkeit kann zudem als valider Prädiktor hinsichtlich Leistung gesehen werden (Barrick, Mount & Judge, 2001). Möglicherweise wäre der Zusammenhang bei einer größeren Stichprobe höher ausgefallen.

Der moderierende Einfluss von Führungserfahrungen. Die bisherigen Führungserfahrungen der Teilnehmenden wurden als Moderatorvariable auf den Einfluss von Extraversion auf Leadership Self-Identity sowie auf den Einfluss von Offenheit für Erfahrung auf Leadership Self-Identity angenommen. Für keinen der beiden Zusammenhänge konnte ein moderierender Einfluss von Führungserfahrung nachgewiesen werden. Somit kann nicht angenommen werden, dass bei Personen mit hohen Werten in Extraversion und Offenheit für Erfahrung der Einfluss dieser Persönlichkeitsmerkmale auf Leadership Self-Identity von bisherigen Führungserfahrungen moderiert wird. Den Befunden der hierarchischen Regressionsanalyse zu entnehmen, sinkt durch die Aufnahme der Interaktionsterme des Moderators der Anteil der aufgeklärten Varianz in Leadership Self-Identity marginal. Jedoch konnte bei weiteren Analysen ein signifikanter Einfluss von Führungserfahrung auf Leadership Self-Identity anhand einer einfachen linearen Regression ermittelt werden ($p < .001$). Somit kann davon ausgegangen werden, dass bisherige Führungserfahrungen bedeutungsvoll auf das Ausmaß der Leadership Self-Identity einer Person einwirken.

Stärken der Studie

Für die vorliegende Arbeit wurden verschiedene Skalen aus mehreren Forschungsarbeiten kombiniert (Hiller, 2005; TESLUK & JACOBS, 1998; van Velsor & McCauley, 2004), um alle in der Studie enthaltenen Einflussvariablen möglichst adäquat zu erfassen und an einer Stichprobe aus Erwachsenen mit unterschiedlichen Erfahrungen im Bereich Führungsverantwortung anzuwenden. Die Forschungsergebnisse sind somit auf zahlreiche Berufsgruppen generalisierbar. Hervorzuheben ist die Reliabilität der Skalen zur Messung von Leadership Self-Identity, die sich im guten bis sehr guten Bereich befinden (Cronbachs alpha: .883, .884, .908).

Der B5T zur Erfassung der Big Five gilt als vielfach eingesetzter psychologischer Persönlichkeitstest, der frei und kostenlos für Forschungszwecke verfügbar ist und ebenfalls als zuverlässiges Messinstrument eingestuft werden kann (Satow, 2013). Des Weiteren konnte mit der Arbeit an bereits vergangenen Forschungsbefunden angeknüpft werden, wie beispielsweise am bedeutsamen Zusammenhang der Persönlichkeitsmerkmale Neurotizismus und Offenheit für Erfahrung mit dem Auftreten von Führungspersonen und der Effektivität des Führungsverhaltens (Judge et al., 2002). So konnte in der vorliegenden Studie ein signifikant negativer Zusammenhang von Neurotizismus und Leadership Self-Identity sowie ein signifikant positiver Zusammenhang von Offenheit für Erfahrung und Leadership Self-Identity nachgewiesen werden.

Einordnung der Befunde in den bisherigen Forschungsstand

Die Relevanz von einigen Persönlichkeitseigenschaften auf Leadership Self-Identity konnte in der vorliegenden Studie nachgewiesen werden. Den größten Einfluss auf Leadership Self-Identity hat die Persönlichkeitsfacette Neurotizismus, gefolgt von Offenheit für Erfahrung. Den Befunden kann entnommen werden, dass neurotische Personen, bedingt durch ihr ängstliches, nervöses und unsicheres Verhalten (Satow, 2013) vermutlich seltener Führungspositionen ergreifen (Korrelation Führungserfahrung – Neurotizismus = $-.164$) und dementsprechend daraus ein negativer Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Leadership Self-Identity resultiert. Aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse zum Zusammenhang von Extraversion mit verschiedenen Führungsfacetten wie bspw. mit dem Auftreten von Führungspersonen und der Effektivität des Führungsverhaltens oder auch der Zusammenhang mit Job performance (Barrick & Mount, 1993; Judge et al., 2002) wurde in der vorliegenden Studie vor allem für die Persönlichkeitsdimension Extraversion ein positiver Zusammenhang mit Leadership Self-Identity erwartet. Dieser konnte jedoch nur in der einfachen linearen Regression nachgewiesen werden. Bei Einschluss der anderen Big Five-Facetten konnte kein signifikant positiver Einfluss von Extraversion auf Leadership Self-Identity identifiziert werden. Es scheint so, als seien Offenheit für Erfahrung und besonders Neurotizismus die beiden relevanten Persönlichkeitsdimensionen, die mit Leadership Self-Identity in Zusammenhang stehen. In der bisherigen Forschung wurde bereits das Einwirken von Faktoren wie die Motivation zu Führen oder Self-Monitoring auf Leadership Self-Identity untersucht (Hiller, 2005). Die vorliegende Studie konnte nun durch die Erfassung des Einflusses von Persönlichkeitsmerkmalen auf Leadership Self-Identity einen weiteren Beitrag zum Forschungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie verbunden mit der Persönlichkeitspsychologie leisten.

Methodische Limitationen der Studie

Studiendesign. Da es sich bei der vorliegenden Studie um eine Querschnittstudie handelt und keine der erfassten Variablen manipuliert wurde, können keine kausalen Schlüsse gezogen werden. Somit ist die zeitliche Vorgeordnetheit nicht gegeben und es kann nicht eindeutig geklärt werden, welche Richtung die Zusammenhänge zwischen den Big Five und Leadership Self-Identity einnehmen. Des Weiteren kann nicht ausgeschlossen werden, dass Drittvariablen wie z.B. Arbeitszufriedenheit oder die Kommunikation im Unternehmen die Zusammenhänge der Big Five auf Leadership Self-Identity möglicherweise beeinflusst haben. So könnte eine hohe Arbeitszufriedenheit bspw. hinsichtlich Karrieremöglichkeiten oder finanzieller Entlohnung sich positiv auf die Identifikation von Führungspersonen mit ihrer Führungsrolle auswirken und somit den Einfluss von Persönlichkeit auf Leadership Self-Identity tangieren. Ebenso könnte ein rascher Informationsfluss im Unternehmen und somit eine gute Kommunikation im Unternehmen einen potenziellen Einflussfaktor auf Leadership Self-Identity darstellen. Mithilfe experimenteller Designs könnte zukünftig versucht werden, die Problematik von Drittvariablen anzugehen, um kausale Schlüsse zu ermöglichen. Ein längsschnittliches Design hätte den Vorteil, durch die Verwendung mehrerer Messzeitpunkte mögliche Veränderungen in der Leadership Self-Identity und in Persönlichkeitsmerkmalen bei Führungspersonen zu erfassen. Da jedoch Persönlichkeitstraits über die Zeit stabil sind (Matthews, Deary & Whiteman, 2008), wäre der Erkenntnisgewinn bezüglich dieses Aspekts durch ein Längsschnittdesigns nicht aussagekräftig. Aufgrund der Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen leisten Querschnittsdesigns zumindest in diesem Bereich der Persönlichkeitspsychologie bereits einen nützlichen Forschungsbeitrag.

Des Weiteren sind mögliche Einschränkungen des Studiendesigns aufgrund der Nutzung eines Fragebogens zu beachten. Einen wichtigen Aspekt stellt hierbei eine mögliche Verzerrung der Antworten durch sozial erwünschtes Antwortverhalten dar. Zwar beinhaltet der B5T Items zur Überprüfung der Ehrlichkeit der Teilnehmenden bei der Testbearbeitung und die statistische Analyse konnte keine Ausreißerwerte im sozial erwünschten Antwortverhalten ermitteln, trotzdem kann nicht gewährleistet werden, dass die Teilnehmenden durchweg aufrichtig an der Befragung teilnahmen. Zudem erfolgte die Beantwortung des Fragebogens im Selbstbericht, somit sind die Daten anfällig für mögliche subjektive Verzerrungen und es wird eine gewisse Introspektionsfähigkeit der Teilnehmenden vorausgesetzt. Den größten Bestandteil des Fragebogens stellt zu Beginn die Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale dar. Das möglicherweise damit einhergehende Unbehagen seitens der Teilnehmenden, Persönliches preiszugeben, könnte eine Erklärung für den mehrfachen Abbruch der Befragung einiger

Teilnehmenden zu Beginn sein. Daraus könnte eine selektive Stichprobe resultieren. Trotz möglicher Verzerrungen gilt der Selbstbericht als aussagekräftigste Methode zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen. Abschließend sollte angemerkt werden, dass der Bereich der Führungsverantwortung der Teilnehmenden in Einzelfällen nicht ausreichend, teilweise mit nur einem Begriff, beschrieben wurde (Bsp: „Manager“). Somit ließ sich aus den Daten nicht immer entnehmen, in welchem spezifischen Kontext die Teilnehmenden Führungserfahrung sammelten und welchem Berufsfeld sie zuzuordnen sind.

Stichprobe. Als ein Nachteil ist die Heterogenität der Stichprobe aufzuführen. Da an der Befragung nicht nur Führungspersonen, sondern auch Arbeitnehmer*innen, Selbständige und Studierende teilgenommen haben, unterscheiden sich dementsprechend die Bereiche der Führungsverantwortung. Sowohl die Art und Dauer der Führungserfahrung, als auch die Anzahl der Mitarbeiter bzw. Teammitglieder sind Faktoren, die sich umso mehr voneinander unterscheiden, je heterogener die Stichprobenszusammensetzung ist. Es ist möglich, dass diese Aspekte Auswirkungen auf die abhängige Variable Leadership Self-Identity hatten. Eine weitere Limitation dieser Bachelorarbeit stellt die Größe der Stichprobe dar. Mit zunehmender Stichprobengröße steigt die Wahrscheinlichkeit, die angenommenen Effekte zu erzielen (Gollwitzer et al., 2013). Durch die gezielte Anwerbung bspw. von Unternehmen oder durch die Nutzung weiterer Internetplattformen könnte zukünftig eine größere Teilnehmerzahl erzielt werden. Die Teilnehmenden nahmen freiwillig an der Studie teil, daher kann eine Selektivität der Stichprobe nicht ausgeschlossen werden.

Messinstrumente. Zum einen ist anzumerken, dass die selbständige Übersetzung der Items zur Messung der Führungserfahrungen der Teilnehmenden sowie der abhängigen Variable Leadership Self-Identity mit möglichen Einbußen der Validität verbunden ist. Die drei Facetten von Leadership Self-Identity: Selbstbeschreibung, persönliche Bedeutsamkeit sowie die Gewissheit um die Führungsrolle wurden jeweils anhand von vier Items erfasst. Die Items waren identisch, ausschließlich die Fragestellung variierte zwischen den Items. Es ist fraglich, ob die drei Komponenten wie vorgesehen erfasst wurden, da vermehrt von Teilnehmenden nach Beantwortung des Fragebogens die Rückmeldung kam, dass sich die Items zu Leadership Self-Identity sehr ähnelten und die Teilnehmenden aufgrund dessen teilweise nicht wussten, wie manche Aussagen zu verstehen sind. Möglicherweise war die inhaltliche Trennung der drei Facetten von Leadership Self-Identity nicht deutlich genug durch die veränderte Fragestellung erkennbar, was zu Verständnisschwierigkeiten der Teilnehmenden führte.

Statistische Auswertung. Die Überprüfung der Moderatorannahmen wurde anhand einzelner Testungen der Interaktionsterme unternommen sowie mit Einschluss aller unabhängigen Variablen anhand einer hierarchischen Regressionsanalyse, um sicherzustellen, ob dieser die Moderationseffekte beeinflusst. Eine andere Möglichkeit zur Auswertung wäre die Berechnung eines Strukturgleichungsmodells gewesen. Ein Vorteil davon ist, dass die latenten Variablen dabei messfehlerbereinigt in die Analyse eingehen, da Strukturgleichungsmodelle es ermöglichen, messfehlerfreie Unterschiede in den Variablen vom Messfehler getrennt zu betrachten (Gollwitzer et al., 2013). Zu beachten ist, dass dabei die einzelnen Konstrukte anhand mehrerer Skalen erfasst werden müssen. Ebenfalls ist diese Analyse mit mehr Aufwand verbunden und benötigt eine größere Stichprobe.

Post hoc Poweranalyse. Als weitere Limitation der Studie ist eine fehlende Stichprobenumfangsplanung a priori zu nennen. So wurde post hoc eine Poweranalyse mithilfe von GPower mit der bereits vorhandenen Stichprobengröße ($N = 96$), der Effektgröße und dem gegebenen α gerechnet, um die Teststärke zu ermitteln. Eine post hoc Poweranalyse ermöglicht es zu untersuchen, ob es einem statistischen Test fairerweise möglich wäre, die inkorrekte H_0 abzulehnen (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007). Für die Kategorie *Anzahl der Prädiktoren* wurde die 7 angegeben, dieser Wert beinhaltet die Big Five und die beiden Moderatorvariablen. Als R^2 wurde .29 festgesetzt, dabei handelt es sich um das korrigierte R^2 des in der vorliegenden Studie angenommenen Modells mit Einschluss der Big Five und beider Moderatorvariablen. GPower ermittelte anhand der gegebenen Werte eine Teststärke von .968. Somit besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass man einen Effekt, wenn es diesen in der Population gäbe, tatsächlich aufdecken würde. Da die Moderatorvariablen in der Studie keinen signifikanten Effekt auf Leadership Self-Identity aufweisen konnten, agiert Führungserfahrung voraussichtlich nicht als Einflussfaktor auf den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Leadership Self-Identity.

Implikationen für zukünftige Forschung

Das Ziel der vorliegenden Studie bestand darin, die Bedeutsamkeit von Persönlichkeit auf das Konstrukt Leadership Self-Identity nachzuweisen und dabei den möglichen Einfluss von bisherigen Führungserfahrungen als Moderator zu ermitteln. In zukünftigen Forschungsarbeiten könnten mithilfe von Fremdbeurteilungsmaßen die Mitarbeiter und Kollegen zu ihren Führungspersonen befragt werden, um so die Übereinstimmung der Selbsteinschätzung der Führungsperson und der Außenwirkung auf andere zu erfassen. Somit könnte die Erfassung von Leadership Self-Identity damit in Verbindung gesetzt werden,

inwiefern Vorgesetzte als Führungspersonen wahrgenommen werden. Der Selbstbericht zur Messung von Persönlichkeit kann als eine aufschlussreiche Methode eingestuft werden. Daher sollten die Mitarbeiter und Kollegen bspw. über das Auftreten ihrer Führungsperson befragt werden anstatt die Persönlichkeit dieser einzuschätzen, um so einen Informationsgewinn zu erhalten. Da auf Seiten der Mitarbeiter Unbehagen entstehen könnte, den Vorgesetzten zu „beurteilen“, ist eine anonymisierte Vorgehensweise unabdingbar. Sicherlich ist diese Vorgehensweise nicht für jedes Unternehmen geeignet. Zu beachtende Faktoren dabei wären bspw. die Unternehmensgröße, da bei kleinen Unternehmen eine Anonymisierung nicht immer vollständig gewährleistet werden kann. Um generell die Stichprobe homogener zu gestalten und damit eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Teilnehmenden zu ermöglichen, sollten ausschließlich Führungskräfte befragt werden und die Bereiche der Führungsverantwortung hinsichtlich Anzahl Mitarbeiter, Dauer der Führungsverantwortung u.a. nicht zu sehr untereinander abweichen. Aufgrund der Aktualität und Relevanz der Thematik, sollten anknüpfend an diesen und vorherigen Befunden, weitere mögliche Einflussfaktoren auf Leadership Self-Identity untersucht werden. Möglicherweise beeinflussen die Größe des Unternehmens sowie die Dauer der Organisationszugehörigkeit das Ausmaß an Leadership Self-Identity oder es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Führungsstil und Leadership Self-Identity. Zur zukünftigen weiteren Forschung zum Einfluss von Persönlichkeit auf Leadership Self-Identity sollten weitere Messinstrumente zusätzlich zu Fragebögen herangezogen werden, um sozial erwünschtem Antwortverhalten und Wahrnehmungsverzerrungen entgegenzuwirken.

Fazit

Mit der vorliegenden Arbeit konnte die Bedeutsamkeit von Persönlichkeit auf Leadership Self-Identity, die Identifikation von Führungspersonen mit ihrer eigenen Führungsrolle, aufgezeigt werden. Während die Persönlichkeitsfacetten Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit keinen bedeutsamen Zusammenhang zu Leadership Self-Identity aufweisen, konnten v.a. Neurotizismus und Offenheit für Erfahrung als signifikante Einflussfaktoren auf Leadership Self-Identity identifiziert werden. Da Leadership Self-Identity ein recht neues Forschungsgebiet darstellt, sollte die zukünftige Forschung weitere Einflussvariablen untersuchen und dabei auch organisationale Faktoren berücksichtigen. Ebenso stellt die Auswirkung von Leadership Self-Identity selbst auf Faktoren wie Arbeitszufriedenheit oder Wohlbefinden und Gesundheit ein weiteres erstrebenswertes Forschungsgebiet dar.

Literaturverzeichnis

- Asendorpf, J. (2004). *Psychologie der Persönlichkeit. Mit 111 Tabellen* (Springer-Lehrbuch, 3., überarb. und aktualisierte Aufl.). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-09570-6>
- Avolio, B. J. & Hannah, S. T. (2008). Developmental readiness: Accelerating leader development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(4), 331–347. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.60.4.331>
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111–118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1&2), 9–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Bass, B. M. & Bass, R.-E. (2008). *The Bass handbook of leadership. Theory, research, and managerial applications* (Fourth edition). New York, NY: Free Press. Retrieved from <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0838/2008026035-d.html>
- Bligh, M. C. & Meindl, J. R. (2005). The Cultural Ecology of Leadership: An Analysis of Popular Leadership Books. In D. M. Messick & R. M. Kramer (Eds.), *The psychology of leadership. New perspectives and research* (LEA's organization and management series, pp. 11–52). Mahwah, N.J: L. Erlbaum Associates.
- Bong, M. & Skaalvik, E. M. (2003). Academic Self-Concept and Self-Efficacy: How Different Are They Really? *Educational Psychology Review*, 15(1), 1–40. <https://doi.org/10.1023/A:1021302408382>
- Borkenau P, Ostendorf F. NEO-FFI : NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa und McCrae, Manual. 2nd ed. Göttingen: Hogrefe; 2008.
- Brewer, M. B. & Gardner, W. (1996). Who is this "We"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 83–93. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.1.83>

- Chan, K.-Y. & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 481–498. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.481>
- Conger, J. (2014). Charismatic Leadership. In C. L. Cooper (Ed.), *Wiley encyclopedia of management* (3rd ed., vol. 12, pp. 1–2). Chichester, West Sussex: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110122>
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 853–863. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.5.853>
- DeRue, D. & Ashford, S. J. (2010). Who will Lead and Who will Follow? a Social Process of Leadership Identity Construction in Organizations. *Academy of Management Review*, 35(4), 627–647. <https://doi.org/10.5465/amr.35.4.zok627>
- DeRue, D., Ashford, S. J. & Cotton, N. (2009). Assuming the Mantle: Unpacking the process by which individuals internalize a leader identity. *Exploring Positive Identities and Organizations: Building a Theoretical and Research Foundation*.
- Dorsch, F., Wirtz, M. A. & Strohmmer, J. (Hrsg.). (2013). *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (16., vollst. überarb. Aufl.). Bern: Huber.
- Epitropaki, O., Kark, R., Mainemelis, C. & Lord, R. G. (2017). Leadership and followership identity processes: A multilevel review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 104–129. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.003>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G. & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics. And sex and drugs and rock 'n' roll* (MobileStudy, 4th edition). Los Angeles: Sage.
- Goff, D. G. (2003). *What Do We Know about Good Community College Leaders: A Study in Leadership Trait Theory and Behavioral Leadership Theory*. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED476456.pdf>
- Goldberg, L. R. (1981). Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology*. 2

- (Review of personality and social psychology, vol. 2, pp. 141–162). Beverly Hills, Calif.: Sage Publ.
- Gollwitzer, M., Eid, M. & Schmitt, M. (2013). *Statistik und Forschungsmethoden. Lehrbuch. Mit Online-Materialien* (Deutsche Erstausgabe, 3., korrigierte Aufl.). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe. Verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783621278348
- Greve, W. (2018). *Das Selbst. Psychologische Perspektiven*. Hildesheim. <https://doi.org/10.18442/009>
- Guillén, L., Mayo, M. & Korotov, K. (2015). Is leadership a part of me? A leader identity approach to understanding the motivation to lead. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 802–820. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.05.001>
- Haslam, S. A., Reicher, S. D. & Platow, M. J. (2010). *The New Psychology of Leadership : Identity, Influence and Power*: Psychology Press. Verfügbar unter <https://content.taylorfrancis.com/books/download?dac=C2009-0-26014-6&isbn=9780203833896&format=googlePreviewPdf>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (Methodology in the social sciences, Second edition). New York: The Guilford Press.
- Hiller, N. J. (2005). An examination of leadershipbeliefs and Leadership Self-Identity: Constructs, Correlates, and outcomes.
- Hogg, M. A. (2001). A Social Identity Theory of Leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 184–200. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503_1
- Hogg, M. A. (2005). Social Identity and Leadership. In D. M. Messick & R. M. Kramer (Eds.), *The psychology of leadership. New perspectives and research* (LEA's organization and management series, pp. 53–80). Mahwah, N.J: L. Erlbaum Associates.
- Hogg, M. A. (2007). Social Categorization, Depersonalization and Group Behavior. In M. A. Hogg & R. S. Tindale (Eds.), *Group processes* (Blackwell handbook of social psychology, / series eds.: Miles Hewstone, 1st ed., pp. 56–75). Malden, Mass.: Blackwell.
- Iacobucci, D., Schneider, M. J., Popovich, D. L. & Bakamitsos, G. A. (2016). Mean centering helps alleviate "micro" but not "macro" multicollinearity. *Behavior Research Methods*, 48(4), 1308–1317. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0624-x>

- Iacobucci, D., Schneider, M. J., Popovich, D. L. & Bakamitsos, G. A. (2017). Mean centering, multicollinearity, and moderators in multiple regression: The reconciliation redux. *Behavior Research Methods*, 49(1), 403–404. <https://doi.org/10.3758/s13428-016-0827-9>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.765>
- Kark, R. & van Dijk, D. (2007). Motivation to Lead, Motivation to Follow: The Role of the Self-Regulatory Focus in Leadership Processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500–528. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351846>
- Kirkpatrick, S. A. & Locke, E. A. (1991). Leadership: do traits matter? *Academy of Management Perspectives*, 5(2), 48–60. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274679>
- Komives, S. R., Owen, J. E., Longerbeam, S. D., Mainella, F. C. & Osteen, L. (2005). Developing a Leadership Identity: A Grounded Theory. *Journal of College Student Development*, 46(6), 593–611. <https://doi.org/10.1353/csd.2005.0061>
- Leiner, D. J. (2014). SoSci Survey (Version 2.5.00-i) [Computer software]. Zugriff unter <https://www.soscisurvey.de>
- Matthews, G., Deary, I. J. & Whiteman, M. C. (2008). *Personality traits* (2. ed., 4. print). Cambridge: Cambridge Univ. Press. Retrieved from <http://www.loc.gov/catdir/description/cam032/2003046259.html>
- Mohd Razali, N. & Bee Wah, Y. (January 2011). A Comparison of Power of Normality Tests: Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, Anderson-Darling and Jarque-Bera Tests, (Vol.2 No.1, 21-33). <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1184.6647>
- Riedelbauch, K. & Laux, L. (2011). *Persönlichkeitscoaching. Acht Schritte zur Führungsidealität* (Hochschuldidaktik, 1. Aufl.). s.l.: Beltz. Verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783621280099
- Satow, L. (2012). Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Testmanual und Normen. Online im Internet: URL: <http://www.drSATOW.de>.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (Pearson custom library, 6. edition, Pearson new international edition). Harlow, Essex: Pearson Education. Retrieved from <http://lib.mylibrary.com?id=526967>

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (The @Nelson-Hall series in psychology, 2nd ed., pp. 7–24). Chicago, Ill.: Nelson-Hall.

TESLUK, P. E. & JACOBS, R. R. (1998). TOWARD AN INTEGRATED MODEL OF WORK EXPERIENCE. *Personnel Psychology*, 51(2), 321–355.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00728.x>

Van Velsor, E. & McCauley, C. D. (2004). Our view of leadership development. *Handbook of Leadership Development*.

Anhang

Anhang I. Fragebogen Online-Studie

Anhang II. Kodierungen und Übersicht der Variablen

Anhang III. Berufsfelder der Teilnehmenden und Voraussetzungstests

Anhang IV. CD

Anhang V. Eigenständigkeitserklärung

Anhang VI. Einverständniserklärung zur Veröffentlichung

Anhang I. Fragebogen Onlinestudie

Seite 1: Einführung und Instruktion.



0% ausgefüllt

Allgemeine Information für Teilnehmende

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

im Rahmen meiner Bachelorarbeit im Psychologiestudium interessiere ich mich dafür, inwiefern Führungspersonen sich mit ihrer Führungsrolle identifizieren und ob Persönlichkeitseigenschaften dabei eine wichtige Rolle spielen. Der Begriff *Führungsrolle* kann sich dabei sowohl auf den beruflichen Kontext als auch auf den privaten Bereich beziehen.

Ich würde mich sehr über Ihre Unterstützung durch die Teilnahme an diesem Fragebogen freuen.

Wer kann teilnehmen?

(Ehemals) Berufstätige Personen sowie Studierende mit Führungserfahrungen im **Arbeitskontext** oder/und im **privaten Bereich** (Ehrenamt, Sportverein etc.).

Ablauf der Studie

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert etwa **15 Minuten**. Ihnen werden im Folgenden Fragen gestellt, die sich auf Ihre bisherigen Führungserfahrungen sowie verschiedene Persönlichkeitsmerkmale beziehen. Zudem werden Ihnen noch Fragen zu Ihrer Person und Ihrem beruflichen Hintergrund gestellt.

Bei den Antworten gibt es kein „Richtig“ oder „Falsch“. Es geht um Ihre Auffassungen und Einschätzungen über sich selbst. Die meisten Fragen können und sollen „aus dem Bauch heraus“ beantwortet werden. Antworten Sie daher bitte zügig und lassen Sie keine Frage aus.

Welchen Nutzen hat die Studie für Sie?

Sie erhalten durch Ihre Teilnahme an der Studie einen Einblick in die aktuelle psychologische Forschung zum Themenbereich *Identifikation mit der eigenen Führungsrolle* und tragen dazu bei, dass neue Erkenntnisse gewonnen werden. Als Dankeschön für Ihre Teilnahme haben Sie die Möglichkeit, eine Zusammenfassung der Studienergebnisse zu erhalten.

Freiwilligkeit und Anonymität

Die Teilnahme an dieser Studie ist freiwillig. Sie können jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Teilnahme an dieser Studie beenden, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen. Die erhobenen Daten werden anonym erfasst, vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Forschungszwecke ausgewertet.

Kontaktadresse für Rückfragen

Bei Fragen stehe ich Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung unter: gerstnec@students.uni-marburg.de

Carolin Sophie Gerstner

Betreuender Wissenschaftler:

Steffen Erik Schummer, M.Sc.
Philipps-Universität Marburg
Fachbereich Psychologie, AG Arbeits- und Organisationspsychologie
Gutenbergstraße 18
35032 Marburg
steffen.schummer@staff.uni-marburg.de

Weiter

Seite 2: Einverständniserklärung.

10% ausgefüllt

1. Einverständniserklärung für die Studie „Die Rolle von Persönlichkeitseigenschaften und Führungserfahrung bei Führungspersonen“

Ich bin schriftlich über die Studie und den Studienablauf aufgeklärt worden. Ich habe alle Informationen gelesen und verstanden. Ich nehme freiwillig an dieser Studie teil. Ich bin damit einverstanden, dass meine Antworten und Einschätzungen zu den gestellten Fragen vollständig anonym gespeichert und im Rahmen dieser wissenschaftlichen Studie ausgewertet und genutzt werden.

- Ja, ich stimme den oben genannten Punkten vollumfänglich zu und möchte mit der Befragung beginnen.
- Nein, ich möchte die Befragung abbrechen.

Weiter

Seite 3: Soziodemografische Daten der Teilnehmenden.

20% ausgefüllt

1. Ich bin ...

Arbeitnehmer/-in

Führungskraft

Selbstständig

nicht mehr berufstätig

Student/-in

2. Ich habe Führungserfahrung gesammelt im ...

Arbeitskontext

Ehrenamt/Verein o.ä.

privaten Bereich

3. Geschlecht

männlich

weiblich

sonstiges, und zwar:

4. Alter

Jahre

5. Wie lange sind/waren Sie in der führenden Position tätig?

6. Für wie viele MitarbeiterInnen bzw. Teammitglieder sind/waren Sie verantwortlich?

7. Bitte geben Sie an, in welchem Berufsfeld bzw. Ehrenamt, Verein o.ä. Sie Führungserfahrung sammeln konnten und beschreiben Sie Ihre Tätigkeit etwas genauer.

Beruflicher Kontext

Ehrenamt

Privater Bereich

Weiter

Seite 4: Erfassung Big Five.

30% ausgefüllt

1. Persönlichkeitseigenschaften

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Antworten Sie möglichst spontan! Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen und klicken Sie die für Sie passende Antwort an.

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft genau zu
Ich bin ein ängstlicher Typ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und das toll finden, was ich mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich grübele viel über meine Zukunft nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft überwältigen mich meine Gefühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und her gerissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ein Einzelgänger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich will immer neue Dinge ausprobieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin in vielen Vereinen aktiv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich oft unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin sehr pflichtbewusst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ein höflicher Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich helfe anderen, auch wenn man mir es nicht dankt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe immer wieder Streit mit anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache mir oft unnütze Sorgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe schon mal Dinge weitergezählt, die ich besser für mich behalten hätte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich war schon als Kind sehr ordentlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gehe immer planvoll vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin sehr kontaktfreudig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich gut in andere Menschen hinein versetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin oft ohne Grund traurig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ein neugieriger Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich diskutiere gerne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Weiter](#)

Seite 5: Erfassung Big Five.

40% ausgefüllt

1. Persönlichkeitseigenschaften

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Antworten Sie möglichst spontan! Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen und klicken Sie die für Sie passende Antwort an.

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft genau zu
Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gehe gerne auf Partys.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin oft nervös.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch kleine Schlapereien stören mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ein Egoist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin unternehmungslustig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich stehe gerne im Mittelpunkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach, der Beste sein zu wollen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich träume oft davon, berühmt zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Seite 6: Erfassung der Führungserfahrungen.

50% ausgefüllt

1. Führungserfahrungen

Bitte denken Sie an Ihre Führungserfahrungen zurück und beantworten Sie die folgenden Fragen auf einer Skala von 1 (niemals) bis 5 (fast immer). Klicken Sie die für Sie passende Antwort an.

	niemals	selten	gelegentlich	meistens	fast immer
Wie oft fällt bei der Wahl einer Führungsperson die Wahl auf Sie?	<input type="radio"/>				
Wie oft übernehmen Sie Führungsverantwortung?	<input type="radio"/>				
Wie oft wenden sich andere auf der Suche nach Führung an Sie?	<input type="radio"/>				
Wie oft sind Sie in Führung involviert, egal ob formell oder informell?	<input type="radio"/>				

Weiter

Carolin Sophie Gerstner, Philipps-Universität Marburg – 2019

Seite 7: Erfassung der Führungserfahrungen.

60% ausgefüllt

1. Führungserfahrungen

Bitte geben Sie Ihre Einschätzung über die Qualität Ihrer Führungserfahrungen auf einer Skala von 1 (starke Ablehnung) bis 7 (starke Zustimmung) ab.

Bedenken Sie dabei, dass die Begriffe rund um „Führung“ nicht zwangsläufig eine formelle autoritäre Position beinhalten müssen.

	starke Ab- lehnung	Ablehnung	etwas Ab- lehnung	weder Zustimmung noch Ablehnung	etwas Zu- stimmung	Zu- stimmung	starke Zu- stimmung
Ich habe eine bedeutsame Menge an Feedback von anderen über meine Führungsleistung erhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Informationen erhalten, die mir dabei helfen, meine Stärken und Schwächen deutlicher zu erkennen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe nützliche Ratschläge von einer Person erhalten, die eine höhere Autorität besaß als ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für gewöhnlich konnte ich beurteilen, wie effektiv ich geführt habe, selbst wenn niemand dazu etwas gesagt hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte aus der Aufgabe selbst Informationen gewinnen, die mir ermöglichten einzuschätzen, wie gut ich mich als Führungsperson machte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe nützliche Informationen von Altersgenossen oder einem engen Freund über mein Führungsverhalten bekommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Feedback bekommen, das mir dabei half, effektiver zu führen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Carolin Sophie Gerstner, Philipps-Universität Marburg – 2019

Seite 8: Erfassung der Führungserfahrungen.

70% ausgefüllt

1. Führungserfahrungen

Bitte geben Sie Ihre Einschätzungen bezüglich Ihrer Person ab und nutzen Sie dafür die Skala von 1 (starke Ablehnung) bis 7 (starke Zustimmung). Es handelt sich hierbei um den Verlauf Ihrer **Führungserfahrung im Allgemeinen**.

	starke Ab- lehnung	Ablehnung	etwas Ab- lehnung	weder Zustimmung noch Ablehnung	etwas Zu- stimmung	Zustimmung	starke Zu- stimmung
Jemand hat mich während meiner Entwicklung als Führungsperson unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mindestens eine Person kann als mein Mentor gesehen werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich besaß die notwendigen Ressourcen, um eine bessere Führungsperson zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst wenn mir Fehler unterlaufen sind, verhielten sich die Menschen in meinem Umfeld meistens unterstützend und ermutigend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wurde mir ermöglicht, meine Führungsfähigkeiten und mein Führungspotenzial weiterzuentwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wurde dazu ermutigt, meine Führungsfähigkeiten und mein Führungspotenzial weiterzuentwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Carolin Sophie Gerstner, Philipps-Universität Marburg – 2019

Seite 9: Erfassung der Führungserfahrungen.

80% ausgefüllt

Bitte geben Sie Ihre Einschätzungen bzgl. der **Intensität und Herausforderung** Ihrer Führungserfahrungen ab. Nutzen hierfür die Skala von 1 (starke Ablehnung) bis 7 (starke Zustimmung)

	starke Ab- lehnung	Ablehnung	etwas Ab- lehnung	weder Zustimmung noch Ablehnung	etwas Zu- stimmung	Zustimmung	starke Zu- stimmung
Ich habe eine/mehrere Führungserfahrung(en) gemacht, die sehr herausfordernd war(en).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich zurückschaue auf meine Führungserfahrungen, gab es mindestens eine Erfahrung, die mich an die Grenzen meiner Fähigkeiten brachte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mindestens eine meiner Führungserfahrungen erforderte es, ein schwieriges Ziel zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte zumindest eine Führungserfahrung gemacht, bei der ich mit widersprüchlichen Anforderungen umgehen musste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während einer Führungserfahrung hatte ich zu einem Zeitpunkt das Gefühl, aufgeben zu wollen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe eine Bandbreite verschiedener Führungserfahrungen gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Carolin Sophie Gerstner, Philipps-Universität Marburg – 2019

Seite 10: Erfassung Leadership Self-Identity.

90% ausgefüllt

1. Identifikation mit der Führungsrolle

Bitte schätzen Sie ein, inwiefern die folgenden Aussagen Sie **beschreiben**. Nutzen Sie hierfür die Skala von 1 (ganz und gar nicht) bis 5 (voll und ganz).

	ganz und gar nicht	kaum	gelegentlich	größtenteils	voll und ganz
Ich bin eine Führungsperson.	<input type="radio"/>				
Ich sehe mich als Führungsperson.	<input type="radio"/>				
Wenn ich mich anderen beschreiben sollte, würde ich unter anderem den Begriff <i>Führungsperson</i> verwenden.	<input type="radio"/>				
Ich bevorzuge es, von anderen als Führungsperson gesehen zu werden.	<input type="radio"/>				

Wie **sicher** sind Sie sich mit den Einstufungen, die Sie gerade eben getroffen haben? Nutzen Sie hierfür die Skala von 1 (ganz und gar unsicher) bis 5 (voll und ganz sicher).

	ganz und gar unsicher	zum Großteil unsicher	ein wenig sicher	größtenteils sicher	voll und ganz sicher
Ich bin eine Führungsperson.	<input type="radio"/>				
Ich sehe mich als Führungsperson.	<input type="radio"/>				
Wenn ich mich anderen beschreiben sollte, würde ich unter anderem den Begriff <i>Führungsperson</i> verwenden.	<input type="radio"/>				
Ich bevorzuge es, von anderen als Führungsperson gesehen zu werden.	<input type="radio"/>				

Wie **wichtig** sind Ihnen die eben genannten Sichtweisen von Ihnen? Nutzen Sie hierfür die Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 5 (voll und ganz wichtig).

	überhaupt nicht wichtig	überwiegend unwichtig	ein wenig wichtig	größtenteils wichtig	voll und ganz wichtig
Ich bin eine Führungsperson.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich sehe mich als Führungsperson.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mich anderen beschreiben sollte, würde ich unter anderem den Begriff <i>Führungsperson</i> verwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bevorzuge es, von anderen als Führungsperson gesehen zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Seite 11: Bedankung für Teilnahme.



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Bei Fragen oder Anmerkungen können Sie sich gerne jederzeit an mich wenden unter: gerstnec@students.uni-marburg.de

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Anhang II. Kodierungen und Übersicht der Variablen

Tabelle 8

Kodierung der Variable Beruf

1	Arbeitnehmer*in
2	Führungskraft
3	Selbständig
4	Nicht mehr berufstätig
5	Student*in

Tabelle 9

Kodierung der Variable Führungserfahrung – Bereich

1	Arbeitskontext
2	Ehrenamt/Verein
3	Privater Bereich

Tabelle 10

Übersicht der Variablen

Variablenname	Beschreibung	Skala
Beruf	Berufsfeld der Teilnehmenden	1 - 5
Alter	Alter der Teilnehmenden	offen
Dauer Tätigkeit	Dauer der Tätigkeit mit Führungserfahrung in Wochen	offen
Anzahl MA	Anzahl Mitarbeiter*innen/Teammitglieder	offen
Bereich LE	Bereich der Führungserfahrung	1 - 3
Beschr. Berufl. LE	Beschreibung der beruflichen Führungserfahrung	offen
Beschr. Ehrenamt LE	Beschreibung der ehrenamtlichen Führungserfahrung	offen
Beschr. Priv. LE	Beschreibung der privaten Führungserfahrung	offen
Geschlecht	Geschlecht der Teilnehmenden	1 (männlich), 2 (weiblich), 3 (sonstiges)
E1-E10	Extraversion	1-4
G1-G10	Gewissenhaftigkeit	1-4
O1-O10	Offenheit für Erfahrung	1-4
N1-N10	Neurotizismus	1-4
V1-V10	Verträglichkeit	1-4
SE	Soziale Erwünschtheit	1-4
M	Machtmotiv ^a	1-4
L	Leistungsmotiv ^a	1-4
S	Sicherheitsmotiv ^a	1-4
G11-G14	Führungserfahrung - Vergangenheit	1-5
Q1-Q7	Führungserfahrung – Qualität	1-7
A1-A6	Führungserfahrung - Allgemein	1-7
I1-I6	Führungserfahrung - Intensität	1-7
b1-b4	Leadership Self-Identity – descriptiveness	1-5
s1-s4	Leadership Self-Identity – certainty	1-5
w1-w4	Leadership Self-Identity - importance	1-5
LI_w	Skala Leadership Self-Identity – importance	
LI_s	Skala Leadership Self-Identity – certainty	
LI_b	Skala Leadership Self-Identity – descriptiveness	

^aDie drei Motive: Macht, Leistung und Sicherheit wurden im B5T automatisch erfasst, jedoch nicht in die statistische Analyse mit aufgenommen.

FE_GI	Skala Führungserfahrung – Vergangenheit
FE_A	Skala Führungserfahrung - Allgemein
FE_Q	Skala Führungserfahrung – Qualität
FE_I	Skala Führungserfahrung – Intensität
FE_M	Mittelwert Skala Führungserfahrung
FE_skala	Skala Führungserfahrung
N_skala	Skala Neurotizismus
O_skala	Skala Offenheit für Erfahrung
E_skala	Skala Extraversion
G_skala	Skala Gewissenhaftigkeit
V_skala	Skala Verträglichkeit
ZN_skala	Skala Neurotizismus z-standardisiert
ZO_skala	Skala Offenheit z-standardisiert
ZE_skala	Skala Extraversion z-standardisiert
ZG_skala	Skala Gewissenhaftigkeit z- standardisiert
ZV_skala	Skala Verträglichkeit z-standardisiert
ZFE_M	Mittelwert Führungserfahrung z- standardisiert
ZLI_M	Mittelwert Leadership Self-Identity z- standardisiert
PRE	Nicht standard. vorhergesagter Wert
RES	Nicht standardisiertes Residuum
ZPR	Standardisierter vorhergesagter Wert
ZRE	Standardisiertes Residuum
SDR	Studentisiertes ausgeschl. Residuum
COO	Cooks Distanz
LEV	Hebelwerte
MAH	Mahalanobis Distanz
Mod_O_FE	Moderator Offenheit – Führungserfahrung
Mod_E_FE	Moderator Extraversion – Führungserfahrung
SE_M	Mittelwert Soziale Erwünschtheit

Anhang III. Berufsfelder der Teilnehmenden und Voraussetzungstests

Tabelle 11

Berufsfelder der Teilnehmenden mit Führungserfahrung

<i>Bereich</i>	<i>N Personen</i>	<i>%</i>
Wirtschaft, Verwaltung	25	31.25
Soziales, Pädagogik	20	25
Gesundheit	8	10
Gesellschafts-, Geisteswissenschaften	4	5
Medien	4	5
Metall, Maschinenbau	3	3.75
Naturwissenschaften	3	3.75
IT, Computer	2	2.5
Verkehr, Logistik	2	2.5
Landwirtschaft, Natur, Umwelt	1	1.25
Dienstleistung	1	1.25
Sonstiges	7	8.75

Anmerkung. Von den insgesamt 96 Teilnehmenden gaben 80 an, im beruflichen Kontext Führungserfahrung zu haben.

Tabelle 12

Verteilungseigenschaften der Variablen

	<i>Schiefe</i>	<i>Kurtosis</i>	<i>z- Schiefe</i>	<i>z- Kurtosis</i>	<i>Ausreißer</i>
Extraversion	-.046	-.746	-1.869	-1.528	
Neurotizismus	.488	.658	1.983	1.348	1
Gewissenhaftigkeit	.131	-.346	.532	-.709	
Offenheit für Erfahrung	-.56	-.237	-.227	-.485	1
Verträglichkeit	-.186	-.274	-.756	-.561	
Führungserfahrung	-.646	.997	-2.626	2.043	1
Leadership Self- Identity	.198	-.275	.805	-.563	

Tabelle 13

Residualstatistik der einfachen linearen Regressionen

	Zentrierter Hebelwert			student. ausgesch. Residuum			Cooks Distanz		
	Min.	Max.	M	Min.	Max.	M	Min.	Max.	M
Extraversion	.000	.063	.010	-.299	2.354	.001	.000	.145	.012
Neurotizismus	.000	.115	.010	-2.749	2.297	-.001	.000	.105	.009
Gewissenhaftigkeit	.000	.081	.010	-2.431	2.362	.001	.000	.091	.011
Offenheit für Erfahrung	.000	.080	.010	-2.579	.269	.002	.000	.114	.010
Verträglichkeit	.000	.065	.010	-2.397	2.333	.001	.000	.154	.012
Führungserfahrung	.000	.138	.010	-2.902	2.633	.001	.000	.091	.010

Anmerkung. AV = Leadership Self-Identity.

Tabelle 14

Überprüfung Normalverteilung und Unabhängigkeit der Variablen der einfachen linearen Regressionen

	Durbin-Watson-Test	Shapiro-Wilk-Test: <i>p</i>
Extraversion	1.448	.120
Neurotizismus	1.556	.120
Gewissenhaftigkeit	1.422	.298
Offenheit für Erfahrung	1.454	.175
Verträglichkeit	1.446	.167
Führungserfahrung	1.449	.029

Tabelle 15

Überprüfung Normalverteilung der standardisierten Residuen

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Stand. Res.	.078	96	.187	.986	96	.391

Anhang IV. CD

Die beigelegte CD enthält die Bachelorarbeit im PDF-Format, den Rohdatensatz, den Arbeitsdatensatz das Befragungsprojekt aus soci Survey sowie die Syntax.

Anhang V. Eigenständigkeitserklärung

Gerstner, Carolin Sophie

Hiermit versichere ich, die vorliegende Arbeit selbstständig, ohne fremde, unerlaubte Hilfe und mit keinen anderen als den angegebenen Hilfsmitteln verfasst zu haben.

Marburg, 16.09.19

Unterschrift des Studierenden:

C. Gerstner

Anhang VI. Einverständniserklärung zur Veröffentlichung

Gerstner, Carolin Sophie

Name/Vorname

Einverständniserklärung

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die vorliegende Arbeit:

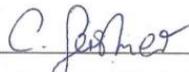
Leadership Self-Identity: Der Einfluss von Persönlichkeit und Führungserfahrung auf

die Identifikation mit der eigenen Führungsrolle.

in Bibliotheken allgemein zugänglich gemacht wird. Dazu gehört, dass sie

- von der Bibliothek der Einrichtung, in der ich meine Arbeit angefertigt habe, zur Benutzung in ihren Räumen bereitgehalten wird;
- in konventionellen und maschinenlesbaren Katalogen, Verzeichnissen und Datenbanken verzeichnet wird;
- im Rahmen der urheberrechtlichen Bestimmungen für Kopierzwecke genutzt werden kann.

Marburg/L., den 16.09.19



Unterschrift der Autorin



Unterschrift des Betreuers
der Arbeit