

2024-018 vom 24.04.2024

Professor der TU Dortmund analysiert LinkedIn-Profile Narzisstische CEOs berufen weitere Narzisst*innen in Vorstände

Gleich und gleich gesellt sich gern, heißt ein bekanntes Sprichwort. Das gilt offenbar auch für narzisstische Führungskräfte, wie ein Forschungsteam um Prof. Lorenz Graf-Vlachy von der TU Dortmund herausgefunden hat: Narzisstische CEOs berufen tendenziell weitere Narzisst*innen in den Vorstand. Für die Analyse untersuchten die Wissenschaftler*innen der TU Dortmund und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg tausende LinkedIn-Profile von US-amerikanischen Top-Manager*innen. Die Studie ist kürzlich in der renommierten Fachzeitschrift *Journal of Management* veröffentlicht worden.

Narzissmus zeigt sich in Führungssituationen in unterschiedlichen Formen – von Selbstvertrauen und Charisma bis hin zu schädlichem Selbstfokus und mangelnder Rücksichtnahme auf andere. Während die Charaktereigenschaft bei einzelnen CEOs bereits Gegenstand der Forschung ist, ist über deren Auswirkungen auf die Zusammensetzung des weiter gefassten höheren Managements bislang nur sehr wenig bekannt.

Hier setzt die Studie des Teams um Prof. Graf-Vlachy, die LinkedIn-Profile von Vorständen und Führungskräften analysiert, an. „Narzisstische Personen zielen darauf ab, ihre Überlegenheit einem breiteren Publikum darzustellen. In früheren Studien wurde festgestellt, dass sich das unter anderem auch in Pressemitteilungen von Unternehmen oder Aktionärsbriefen äußert“, sagt Prof. Graf-Vlachy. So kann beispielsweise die Größe des Bildes einer Führungskraft im Jahresbericht oder die Häufigkeit, mit der der Name einer Führungskraft in den Pressemitteilungen eines Unternehmens erscheint, betrachtet werden.

In ihrer Studie haben die Autor*innen solche Analysen nun auf die digitale Präsenz von Personen in sozialen Medien übertragen. „Wir haben gezeigt, dass wir den Narzissmus von Führungskräften anhand ihrer LinkedIn-Profile zuverlässig erfassen können, indem wir die Anzahl der Bilder der Führungskraft, die Länge des Texts in der ‚Info‘-Box und die gelisteten Kenntnisse, Zertifikate und beruflichen Stationen auswerten“, sagt Prof. Graf-Vlachy.

Das Team analysierte insgesamt 11.705 LinkedIn-Profile von Vorständen US-amerikanischer Unternehmen. Die Studie offenbart eine erstaunliche Tendenz: CEOs mit einem höheren Maß an Narzissmus berufen Mitglieder in ihr Vorstandsteam, die ihre eigenen Charaktereigenschaften widerspiegeln – also ebenfalls narzisstische Züge zeigen. Ein um eine Standardabweichung höherer Grad an Narzissmus des CEO ist mit einem um 18 Prozent stärker ausgeprägten Narzissmus jeder neu eingestellten Führungskraft verbunden.

Das wirkt sich auch auf die Dynamik und Stabilität des Teams aus, denn Vorstandsteams mit narzisstischeren Manager*innen weisen eine deutlich erhöhte Fluktuation auf, was möglicherweise erhebliche Kosten für ein Unternehmen bedeutet. „Narzisstische Personen wollen sich gegenseitig dominieren, was Konflikte im Vorstand erzeugt, und diese wiederum führen dazu, dass es mehr Wechsel im Vorstandsteam gibt“, fasst Prof. Graf-Vlachy zusammen.

„Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass es für CEOs und Aufsichtsräte wichtig ist, die Dynamik in ihren Vorstandsteams besser zu verstehen und das Auswahlverfahren für Führungskräfte zu überprüfen“, resümieren die Wissenschaftler*innen. „Das kann gelingen, wenn auch die Persönlichkeitseigenschaften von Führungskräften ausgewogen betrachtet werden.“

Originalstudie: <https://doi.org/10.1177/01492063241226904>

Bildhinweis: Prof. Lorenz Graf-Vlachy ist Professor für Unternehmensführung an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TU Dortmund. Foto: Aliona Kardash/TU Dortmund

Ansprechpartner für Rückfragen:

Prof. Lorenz Graf-Vlachy

Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TU Dortmund

Tel. 0175 7609979

E-Mail: lorenz.graf-vlachy@tu-dortmund.de