Die Persönlichkeit von Coaches: Eine quantitative Untersuchung der Big Five Persönlichkeitsdimensionen von Coaches

Jochen Berz

Die Forschung fand im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang Beratung und Beratungswissenschaften an der Humboldt Universität zu Berlin statt. Neben meiner Geschäftsführungstätigkeit bei einem gemeinnützigen Verein bin ich als freiberuflicher Coach, Trainer und Moderator tätig.

In dieser empirischen Studie wird untersucht, ob Coaches eine andere Persönlichkeitsausprägung aufweisen als die Allgemeinbevölkerung. Hierzu wurden Daten von 559 deutschsprachigen Coaches mit Hilfe eines Persönlichkeitsfragebogens im Rahmen der Coachingumfrage Deutschland 2022 erhoben und mit vorhandenen Referenzdaten aus der Allgemeinbevölkerung verglichen. Die Datenerhebung zur Persönlichkeit erfolgte mit der deutschen Version des Big Five Inventory 2 (BFI-2). Die Ergebnisse zeigen, dass die untersuchten Coaches signifikant extravertierter, verträglicher, gewissenhafter, offener und weniger emotional labil (neurotizistisch) als die Allgemeinbevölkerung sind.

Hierbei kann für Gewissenhaftigkeit ein geringer und für die vier anderen Faktoren ein starker Effekt nachgewiesen werden. Ein starker Effekt indiziert, dass die gefundenen Mittelwertsunterschiede von untersuchten Coaches und Allgemeinbevölkerung stark voneinander abweichen.

Für die gefundenen Ergebnisse bieten sich verschiedene Erklärungen an. Zum einen könnte es sein, dass sich besonders Menschen mit einer bestimmten Persönlichkeitsausprägung vom Beruf des Coaches angezogen fühlen. Zum anderen könnten die Aus- und Weiterbildungen sowie die Tätigkeit als Coach einen verändernden Einfluss auf die Persönlichkeit von Coaches haben.

Weiterer Forschungsbedarf besteht hinsichtlich der Gründe für die gefundenen Mittelwertsunterschiede. Hier könnten prospektive Längsschnittstudien interessante Antworten liefern, die nicht nur Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildung von Coaches haben könnten, sondern auch auf die generelle Forschung zu Persönlichkeit und Persönlichkeitsfaktoren.

Diskussionsrunde:

Die Diskussion beleuchtet mehrere Aspekte in Bezug auf Coaching und Persönlichkeitsfaktoren. Es wurde untersucht, wie Coaching-Erfahrungen und speziell das Coaching im Top-Management die Persönlichkeitsmerkmale beeinflussen können. Mit zunehmender Berufserfahrung nimmt die Ausprägung von Neurotizismus ab, während bei Top-Management-Coaches eine hohe Durchsetzungsfähigkeit, die zur Extraversion gehört, festgestellt wurde.

Der Zusammenhang zwischen Berufserfolg und Persönlichkeitsprofilen wurde ebenfalls beleuchtet. Personen mit einem Einkommen über 100.000 Euro zeigten eine stärkere Ausprägung von Extraversion, weniger Neurotizismus, mehr Durchsetzungsvermögen, Mitgefühl und intellektuelle Neugier. Es wurde die weiterführende Frage aufgeworfen, welche Faktoren für den wirtschaftlichen Erfolg entscheidend sind und inwiefern diese mit den Persönlichkeitsmerkmalen von Top-Management-Coaches korrelieren.Die Big-Five-Persönlichkeitsfaktoren wurden in der Studie faktorenanalytisch bestätigt. Dabei wurde auch der Zusammenhang zwischen Selbstbeschreibung und tatsächlichem Können diskutiert, zum Beispiel, dass introvertierte Personen durchaus gut auf der Bühne auftreten können. Es wurde außerdem auf die Bedeutung des Kontexts hingewiesen, da Persönlichkeitsmerkmale auch situationsabhängig sein können, etwa in bestimmten beruflichen Kontexten.

Kritik am Big-Five-Ansatz wurde ebenfalls geäußert, da dieser als zu generalistisch und eindimensional angesehen wird. Für zukünftige Forschungen wurde empfohlen, Clusteranalysen und Typen von Persönlichkeitsfaktoren zu berechnen.

Hinsichtlich der Hypothesenbildung der Studie wurde das „Coach Competency Model“ vorgestellt, das Kompetenzen beschreibt, die Coaches in der Aus- und Weiterbildung erwerben sollten. Es wurde festgestellt, dass extravertierte Personen bestimmte Kompetenzen tendenziell leichter erlernen als introvertierte.

Abschließend wurde ein Vorschlag für zukünftige Forschung gemacht, die Selbsteinschätzung der Coaches durch die Perspektive der Klient:innen zu ergänzen. Dabei wurde die mögliche Verzerrung durch die Selbstwahrnehmung angesprochen, da Menschen oft dazu tendieren, sich als offener und extravertierter zu sehen, als sie tatsächlich sind.

Literatur:

Mc Crae, R. R., & Costa, P. T. (2008b). The five-factor theory of personality. In R. W. R. O. P. John & L. A. Pervin (Hrsg.), Handbook of personality: theory and research (S. 159–181). New York: Guil-ford.

Soto, C., & John, O. (2017). The next big five inventory (BFI-2): developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. Journal of Personality and Social Psychology, 113, 117–143.

Steinke, I., & Rauen, C. (2019). Kompetenzanforderungen für Coaches.
https://www.dbvc.de/standards-fuer/coaching-kompendium. Zugegriffen: 1. Apr. 2023. Deutscher Bundesverband Coaching (Hrsg.), Coaching-Kompendium 2019 (Kap. 1.6), Osnabrück: DBVC Geschäftsstelle.

Jochen Berz

Jochen Berz, Studium Betriebswirtschaftslehre und Beratungswissenschaften, ist freiberuflicher Coach, Trainer und Moderator, Netzwerkpartner bei artop und Geschäftsführer eines gemeinnützigen Vereins.