

# Narzissmus im Arbeitskontext

## Gender der Führungskräfte und Mitarbeitenden

Sarah Dieter, Sophia Engl, Elisabeth Hölscher, Simone Hummel

Universität Bamberg<sup>1</sup>



Kontakt:  
sophia-franziska.engl@stud.uni-bamberg.de

## Theoretische Grundlagen und Methoden

Der Arbeitskontext als ein wesentlicher Bestandteil des Lebens, ist einer der Schwerpunkte psychologischer Forschung. So untersuchte das Empiriepraktikum "Narzissmus im Arbeitskontext" die Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit der Führungskraft (FK) und psychologischen Empowerment der Mitarbeitenden (MA) im Arbeitskontext. Hierfür wurden Daten von FK und MA in Dyaden erhoben. Die vorliegende Analyse umfasst 56 Dyaden ( $N=56$ ), die zum Zeitpunkt der Erhebung seit mindestens drei Monaten zusammenarbeiteten. Neben demographischen Variablen (Gender und Alter) wurde der Narzissmus Score (NARQS) der FK in Selbst- und Fremdeinschätzung erhoben. Des Weiteren wurden Empowerment, Einschätzung der Kompetenz der FK durch den MA, Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses (Branche, Managementlevel, Kontakthäufigkeit, Wochenarbeitszeit) erfasst.

In mehreren Untergruppen wurden verschiedene Moderatorvariablen betrachtet, u.a. Gender. Diese Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt. Hierzu wurden zusätzliche Theorien und Modelle zur Hypothesenfindung herangezogen:

### Rollenkongruenztheorie („role congruity theory“; Eagly und Karau 2002)

Die zentrale Annahme besteht darin, dass Frauen u.a. deshalb seltener in Führungspositionen anzutreffen, weil die Stereotype über Frauen einerseits und über Führung (als Anforderungsmerkmal) andererseits nicht zueinander passen. Führung wird männlich definiert („think-manager-think-male“, Schein 2001), d.h. sie arbeiten hart, aufgabenorientiert, und gelten als durchsetzungsstark (argentische Eigenschaften). Dafür gibt es für Frauen besteht ein „Passungsproblem“, da die weiblichen Eigenschaften (Wärme, Mitarbeiter\*innenorientierung) nicht dazu passen (kommunale Eigenschaften). (Eagly and Karau 2002)

### Token Theorie („token theory“; Kanter 1977; 2008)

Die zentrale Annahme besagt, dass Numerische Minderheiten (bzw. token) im Vergleich zu der zahlenmäßigen Mehrheit weniger Einfluss und einen geringeren Status haben. Token erfahren (i) erhöhte Sichtbarkeit, (ii) ihnen werden vermehrt Stereotype zugeschrieben, (iii) sie stehen unter einem höheren Leistungsdruck und (iv) sie sind negativen Bewertungsverzerrungen ausgesetzt. (Ingersoll et al. 2019; Kanter 1977; 2008)

### Expectation States Theory (Correll und Ridgeway 2006)

Als zentrale Annahme gilt, dass innerhalb von Gruppen Statusdifferenzierungen vorgenommen werden. Des Weiteren werden Gruppenmitglieder als besonders kompetent für die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe identifiziert. Kompetenzerwartungen (i) basieren auf allgemein geteilten kulturellen Annahmen, (ii) führen zu eher unbewussten Einschätzungen und (iii) werden durch Statuscharakteristika vermittelt. Es gibt diffuse und spezifische Statuscharakteristika, das bedeutet, dass „Gender“ als diffuses Statuscharakteristikum dann aktiviert wird, wenn das Geschlecht salient ist. (Correl et al. 2003; Ingersoll et al. 2019)

## Forschungsfrage und Hypothesen

### Forschungsfrage:

Hat das Geschlecht einer narzisstischen Führungskraft Einfluss auf die Kompetenzbewertung durch MitarbeiterInnen?

### Hypothesen:

(1) Ein hoher Narzissmus-Score der Führungskraft korreliert mit einer niedrigeren Kompetenzbewertung durch MitarbeiterInnen.

(2 a) In der Bewertung gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen der Beurteilung weiblicher und männlicher MitarbeiterInnen.

(2 b) Narzisstische weibliche Führungskräfte werden in ihrer Rolle schlechter von Ihren Mitarbeitern bewertet als narzisstische männliche Führungskräfte.

## Ergebnisse

Um Hypothese 1 zu testen, wurde die Korrelation mittels eines Spearman-Rho Tests berechnet. Die Hypothese wird auf dem 5% Niveau signifikant (zweiseitig) bestätigt ( $p = .040$ ). Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen einem hohem NARQS der FK (Fremdeinschätzung) und der Bewertung der FK durch den MA ( $\rho = -.276$ ). Die Ergebnisse sind insofern hypothesenkonform, als dass je stärker ein MA seine FK auf dem NARQS einstuft, desto geringer auch die Bewertung des MA hinsichtlich der Kompetenz der FK ausfällt.

Die Hypothese 2 wurde in zwei Teile gegliedert und befasst sich jeweils mit dem Einfluss des Geschlechts (Hypothese 2a mit dem Geschlecht des MA und Hypothese 2b mit dem Geschlecht der FK) auf die Kompetenzbewertung der FK durch den MA.

Zur Überprüfung von Hypothese 2a, wurde ein T-Test für unabhängige Stichproben verwendet. Hier wird auch gleichzeitig der Levene-Test berechnet, der die Varianzhomogenität überprüft.

### Deskriptive Statistik

Tabelle 1  
Gruppenstatistiken

	Gender	MA	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwerts
COMP_FK	weiblich		35	4,6762	,58009	,09805
	männlich		21	4,5556	,93294	,20358

Die teilnehmenden MA setzten sich aus 35 weiblichen MA und 21 männlichen MA ( $N=56$ ) zusammen. Weibliche MA bewerten Ihre FK mit höherer Kompetenz ( $M = 4.68$ ,  $SD = 0.58$ ), als die männlichen MA ihre FK ( $M = 4.55$ ,  $SD = 0.93$ ).

Tabelle 2  
Test bei unabhängigen Stichproben

	Levene-Test der Varianzgleichheit	F	Sig.	T	df	t-Test für die Mittelwertgleichheit			95% Konfidenzintervall der Differenz		
						Einseitiges p	Zweiseitiges p	Mittlere Differenz	Differenz für Standardfehler	Unterer Wert	Oberer Wert
COMP_FK	Varianzen sind gleich	,529	,470	,598	54	,276	,552	,12063	,20175	-,28385	,52512
	Varianzen sind nicht gleich			,534	29,424	,299	,597	,12063	,22597	-,34123	,58250

Die Voraussetzung der Varianzhomogenität für den unabhängigen t-Test ist gegeben, die Varianz ist für beide Gruppen in etwa gleich. Der Levene Test wird nicht signifikant auf dem 5% Niveau ( $p = .470$ ). Der gefundene Unterschied zeigt sich durch den t-Test auch nicht signifikant im Hinblick auf die Kompetenzbewertung durch den MA ( $p=.552$ ). Hypothese 2a wird nicht bestätigt.

Die Überprüfung von Hypothese 2b, dass eine Interaktion zwischen dem Geschlecht der Führungskraft und hohem wahrgenommenen Narzissmus durch den MA die Kompetenzbewertung durch den MA signifikant vorhersagt wird mittels Moderationsanalyse analysiert.

Die Voraussetzung für eine Moderationsanalyse, eine lineare Beziehung zwischen den Variablen für die Schätzung des Zusammenhangs, konnte nicht bestätigt werden. Das Verhältnis der Variablen war nach visueller Inspektion des Streudiagramms mit LOESS-Glättung nicht linear, weshalb ein Verlust an statistischer Power bei der weiteren Analyse in Kauf genommen wurde.

Die anschließende Moderationsanalyse wies auf, dass das Gesamtmodell nicht signifikant war,  $F(3, 52) = 1.93$ ,  $p = .136$ , mit einer eher schwachen Varianzaufklärung nach Cohen von  $d = 8.58\%$ .

Auch konnten die Ergebnisse keinen Moderationseffekt von Geschlecht auf die Beziehung zwischen hohem NARQS (Fremdeinschätzung) und der Kompetenzbewertung durch den MA finden, ( $\Delta R^2 = 0.1\%$ ,  $F(1, 52) =$

## Diskussion

Zusammengefasst konstante in der vorliegenden Analyse nur Hypothese 1 bestätigt werden. Da in anderen, größer angelegten Studien geschlechterspezifische Unterschiede in Wahrnehmung und Auswirkung von Narzissmus bei Führungskräften belegt werden konnten (De Hoogh et al. 2015; Ingersoll et al. 2019; Green et al. 2020), wie mit den nicht bestätigten Hypothesen 2a und 2b angenommen worden war, sollen an dieser Stelle die Limitationen der vorliegenden Auswertung erwähnt sein:

Eine Bestätigung der Hypothesen könnte an der kleinen Stichprobe oder aber auch an dem durchschnittlich niedrigen Narzissmus-Score (weiblich 1,7; männlich 2,0) der ausgewerteten Führungskräfte gescheitert sein. Dieser niedrige Score könnte sich auch auf die Bestätigung von Hypothese 1 ausgewirkt haben, da nur wenige Daten von hoch-narzisstischen Führungskräften ausgewertet werden konnten und die Aussagekraft der Ergebnisse dadurch weiter geschmälert ist.

Des Weiteren ist davon auszugehen, dass die Art der Rekrutierung, bei der gezielt Mitarbeitende, bzw. Führungskräfte um eine Teilnahme mit ihrem jeweiligen Gegenpart gebeten wurden, negative Auswirkungen auf die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Gesamtbevölkerung nach sich gezogen hat. Vor allem Dyaden mit einem überdurchschnittlichen guten Verhältnis zueinander dürften sich dazu bereit erklärt haben, Angaben zu der Beziehung untereinander einzureichen.

### REFERENCES

- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.109.3.573>
- Ingersoll, A. R., Glass, C., Cook, A., & Olsen, K. J. (2019). Power, Status and Expectations: How Narcissism Manifests Among Women CEOs. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 893–907. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3730-0>
- Kanter, R. M. (2008). *Men and women of the corporation: New edition*. Basic books.
- Correll, S. J., & Ridgeway, C. L. (2003). Expectation states theory. In J. Delamater (Hrsg.), *Handbook of social psychology*, 29–51. Kluwer Academic/Plenum Publishers
- Ingersoll, A. R., Glass, C., Cook, A., & Olsen, K. J. (2019). Power, Status and Expectations: How Narcissism Manifests Among Women CEOs. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 893–907. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3730-0>
- De Hoogh, A. H. B., Hartog, D. N. D., & Nevejska, B. (2015). Gender Differences in the Perceived Effectiveness of Narcissistic Leaders. *Applied Psychology*, 64(3), 473–498. <https://doi.org/10.1111/apps.12015>
- Ingersoll, A. R., Glass, C., Cook, A., & Olsen, K. J. (2019). Power, Status and Expectations: How Narcissism Manifests Among Women CEOs. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 893–907. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3730-0>
- Green, A., MacLean, R., & Charles, K. (2021). Female Narcissism: Assessment, Aetiology, and Behavioural Manifestations. *Psychological Reports*, 125(6), 2833–2864. <https://doi.org/10.1177/00332941211027322>