

Narzissmus im Arbeitskontext: Alter der Führungskraft

Benita Bergmann, Katharina Kellermann,
Merle Saeger, Melanie Staffa, Melissa Schütz

Universität Bamberg



melissa.schuetz@uni-bamberg.de

Einleitung

Die Studie "Persönlichkeit und psychologisches Empowerment am Arbeitsplatz" untersucht, welchen Einfluss die Narzissmus-Ausprägung einer Führungskraft auf das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden hat. Insbesondere wurde der Moderator "Alter der Führungskraft" genauer betrachtet.

Die Ergebnisse zeigen, dass das psychologische Empowerment von Mitarbeitenden, bei jungen narzisstischen Führungskräften geringer ausgeprägt ist als bei Zusammenarbeit mit älteren Führungskräften.

Theoretischer Hintergrund

Grundlage der Studie sind das Narcissistic Admiration and Rivalry Concept (NARC) und das Konzept des psychologischen Empowerments.

Das psychologische Empowerment setzt sich aus der Wahrnehmung, Kompetenz, Selbstbestimmung, Bedeutsamkeit und des eigenen Einflusses zusammen. Die Studie von Joo Hun Han et al., 2019, die sich mit dem „trickle down effect“ von Narzissmus auf das „empowerment climate“ in Organisationen beschäftigte, bildete eine wichtige Grundlage unserer folgenden Forschung.

Hypothese 1:

Daraus folgern wir, dass ein ausgeprägter Narzissmusgrad der Führungskraft zu geringerem psychologischen Empowerment bei den Mitarbeitenden führt.

Zur Bestimmung der Rolle und des Effekts des Alters, haben wir das Neo-sozialanalytische Modell der Persönlichkeitsentwicklung herangezogen. Das Modell skizziert die zunehmende Reifung von Menschen, mit dem Alter. Reife zeichnet sich dabei durch Gewissenhaftigkeit aus. Da Narzissmus unter anderem mit geringer Gewissenhaftigkeit korreliert, nimmt auch dieser - in Übereinstimmung mit dem Reifepinzip - mit dem Alter ab.

Hypothese 2:

Das führt uns zur Annahme, dass das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden bei jungen narzisstischen Führungskräften geringer ausgeprägt ist als bei Älteren.

Entgegen der Annahme unserer H2, stellt sich für uns die Frage, ob das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden bei jungen Führungskräften – aufgrund der New Work Bewegung - generell doch stärker ausgeprägt ist.

Forschungsfrage:

Explorativ untersuchten wir, ob bei jungen Führungskräften das psychologische Empowerment ihrer Mitarbeitenden stärker ausgeprägt ist.

Praktische Implikationen

Die Ergebnisse implizieren, dass man vor allem bei der Einstellung junger Führungskräfte die Narzissmusausprägung mittels geeignetem Testverfahren berücksichtigen sollte. Sind die Führungskräfte bereits eingestellt, könnte man durch ein professionell durchgeführtes Training mit der Führungskraft, das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden verbessern.

Methode

Stichprobe:

Es wurden 56 Dyaden bestehend aus Führungskräften und Mitarbeitenden untersucht. Insgesamt 60 Frauen und 52 Männer im Alter von 21 bis 65 Jahren.

Prozedur:

Erfassung mittels Online-Befragung, insbesondere:

- Narzissmusausprägung der Führungskraft
- Psychologisches Empowerment der Mitarbeitenden

Auswertung:

Statistisch haben wir drei Moderationsanalysen mit PROCESS von Hayes durchgeführt

Ergebnisse

Hypothese 1: Eine Moderationsanalyse wurde durchgeführt, um zu bestimmen, ob die Interaktion zwischen Alter der Führungskraft und dem Narzissmus der Führungskraft das psychologische Empowerment der

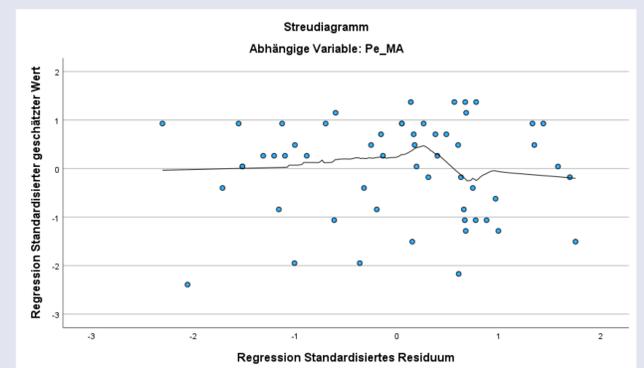


Abbildung 1: Streudiagramm

Mitarbeiter signifikant vorhersagt. Das Gesamtmodell war **nicht signifikant**, $F(3,52) = 2,06$, $p = .117$ mit einer Varianzaufklärung von 9,08%.

Hypothese 2: Die Ergebnisse der Moderationsanalyse zeigten einen **signifikanten Moderationseffekt** zwischen Alter der Führungskraft und dem Narzissmus der Führungskraft auf das psychologische Empowerment der Mitarbeiter, $DR2=8,24\%$, $F(1,52) = 5,40$, $p < .024$, 95% CI (-0.048, -0.005).

Tabelle 1:
Test (s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chnge	F (HC3)	df1	df2	p
X*W	0.824	5.4040	1.0000	52.0000	0.0240

Anmerkung: Focal predict: Na_F (X), Mod var: age_FK (W)

Abbildung 2: signifikanter Moderationseffekt

Forschungsfrage:

Die Forschungsfrage konnten wir durch eine Korrelation der Mittelwerte des Alters der Führungskraft und dem psychologischen Empowerment der Mitarbeitenden **nicht bestätigen**. $R = -.08$

Tabelle 2:

Korrelationen Alter der Führungskraft und Psychologisches Empowerment der Mitarbeitenden

	Age_FK	PE_MA
Age_FK	1	-.08
PE_MA	-.08	1

Anmerkung: Age_FK= Alter Führungskraft, PE_MA= Psychologisches Empowerment Mitarbeitende

Abbildung 3: Korrelation Alter der Führungskraft & Psychologisches Empowerment