

# Narzissmus und Empowerment im Arbeitskontext: Dauer der Zusammenarbeit als Moderator

A. Hutsch, A. Jochim, R. Meyering, M. Roy, E. Siegmund



## Einführung

Der griechische Mythos von Narziss erzählt die Geschichte eines Mannes, der so eitel und stolz war, dass er sich in sein eigenes Bild verliebte.

### Theoretische Grundlage:

- **Narzissmus:** Narcissistic Admiration and Rivalry Concept (NARCQ) (Back et al., 2013)
- **Psychologisches Empowerment (PE):** Vier Kognitionen reflektieren zusammengenommen eine **proaktive** Orientierung in Bezug auf eine **Arbeitsrolle.** (Spreitzer, 1995, S. 1444).

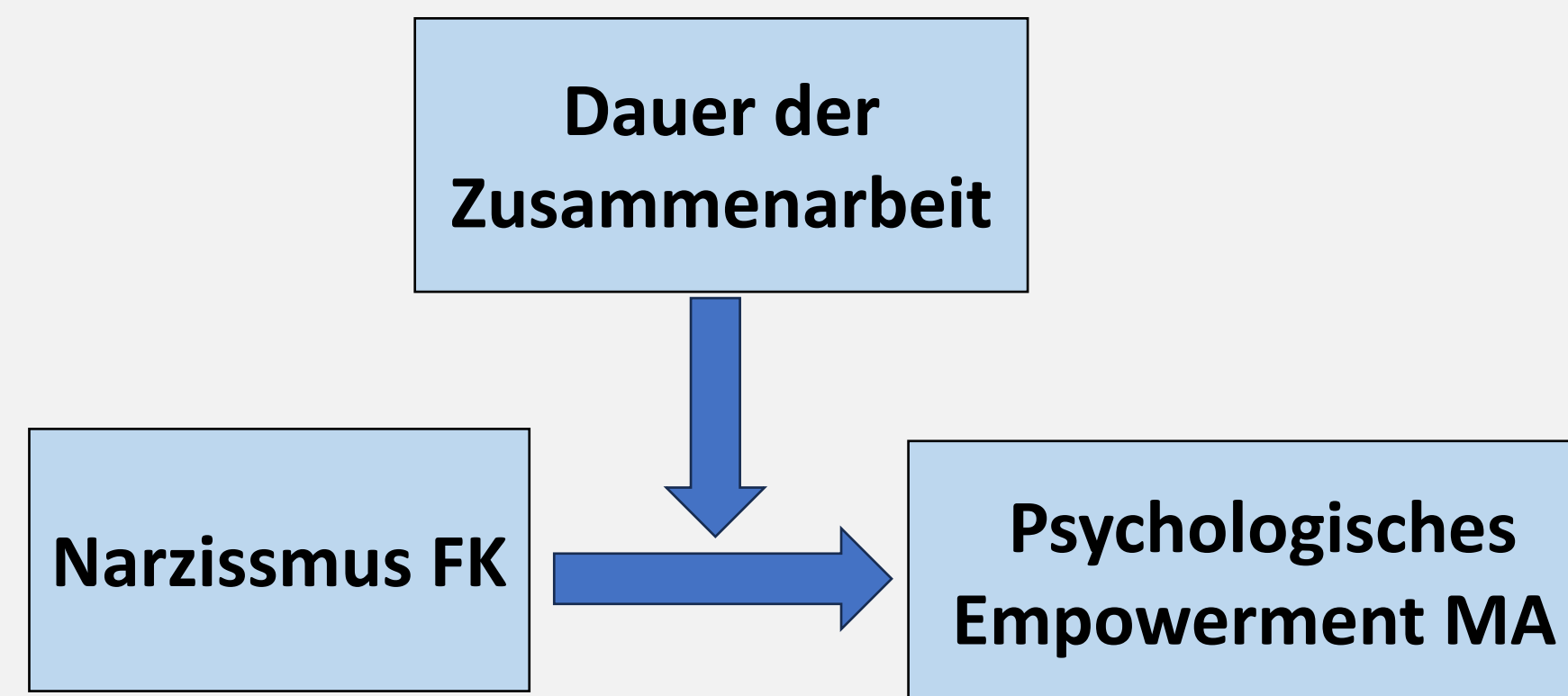


Abb. 1: Zusammenhang der Variablen

Wir nehmen einen Zusammenhang zwischen dem Narzissmus der Führungskraft (FK) und dem PE der Mitarbeitenden (MA) an.

Wir vermuten, dass die **Dauer der Zusammenarbeit als Moderator** fungiert (siehe Abb. 1).

**H1:** Die Ausprägung des Merkmals Narzissmus der FK hat einen Einfluss auf das psychologische Empowerment der MA.

**H2 (a):** Der Narzissmus der FK hat in der **Anfangszeit** der Zusammenarbeit einen **positiven** Zusammenhang mit dem psychologischen Empowerment der MA.

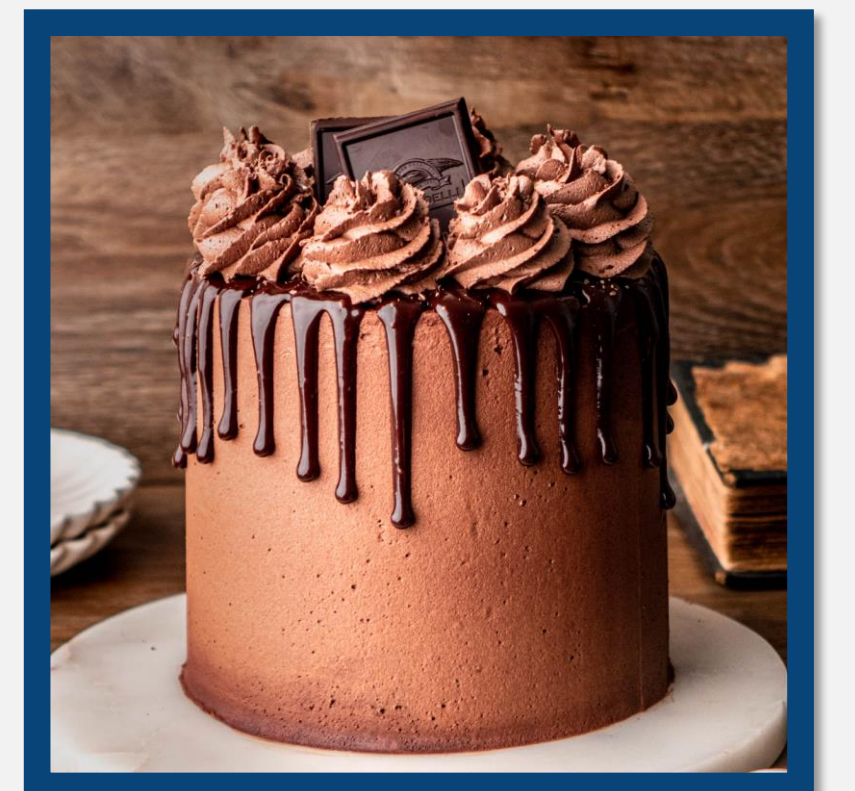
**H2 (b):** Der Narzissmus der FK hat in der **andauernden** Zusammenarbeit einen **negativen** Zusammenhang mit dem psychologischen Empowerment der MA.



Abb. 2: Die vier Kognitionen psychologischen Empowerments

### Chocolate Cake Model

- Analogie: Zwischenmenschliche Beziehung mit Narzisst\*in  $\triangleq$  Schokokuchen essen
- Anfangs: Vorteile überwiegen, Kuchen schmeckt gut 😊
- Später: Kuchen verliert Reiz, gesundheitliche Langzeitfolgen
- Arbeit mit Narzisst\*in: Zuerst angenehm, beeindruckend...später energieraubend, erdrückend ((Brunell & Campbell, 2011))



## Methoden

Unsere Stichprobe setzt sich zusammen aus **56 Dyaden** von Mitarbeiter:in und jeweiliger Führungskraft. Ausgeschlossen wurden dabei Dyaden, die weniger als **drei Monate** in dieser Konstellation zusammengearbeitet haben.

Der Narzissmus der FK wurde mittels **Online-Fragebögen** erhoben, welche das NARQ-S (Fremd- und Selbsteinschätzung) von Leckelt (2018) und die Skala von Adolf et al. zum psychologischen Empowerment beinhalten. Darüber hinaus wurden demografische Variablen erfasst, u.a. Gender, Alter, Berufsfeld.

Tabelle 1

Dauer der Zusammenarbeit					
	n	Min.	Max.	M	SD
Monate (Jahre)	56	1,00	297 (24.8)	50,7 (4.3)	58,9 (4.9)

Tabelle 2

Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse.				
Modell	R	R <sup>2</sup>	Korr. R <sup>2</sup>	$\sigma$
1	.208 <sup>a</sup>	.043	.026	.76353

Anmerkung. <sup>a</sup> Einflußvariablen: (Konstante), NARQ-S\_Fremdeinschätzung

Tabelle 3

Modellzusammenfassung der Moderationsanalyse.						
R	R <sup>2</sup>	MSE	F(HC3)	df1	df2	p
.464	.215	497	5.189	3	52	.0033

Tabelle 4

Bedingte Effektstärken an verschiedenen Ausprägungen des Moderators.						
Zusammenarbeit in Monaten	Effekt	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI
1.00	.194	.167	1.166	.249	-.14	.528
50.66	-.064	.107	-.599	.552	-.278	.15
109.60	-.37	.111	-3.332	.002	-.593	-.147

## Referenzen:

Adolf, J., Dix, A., Kadel, J., Kretschmann, J., Übelör, I., & Scholl, J. Entfremdung und Empowerment: Struktur und Zusammenhang der Konstrukte auf Basis einer deutschsprachigen Messung [Unveröffentlichtes Studienprojekt, Humboldt-Universität zu Berlin]

Back, M.D.; Küfner, A.; Dufner, M.; Gerlach, T.M. (2013). Narcissistic Admiration and Rivalry: Disentangling the Bright and Dark Sides of Narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(6), 1013-1037. <http://dx.doi.org/10.1037/a0034431>

Brunell, A. B., & Campbell, W. K. (2011). Narcissism and romantic relationships. In W. K. Campbell & J. D. Miller (Hrsg.), *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder. Theoretical approaches,*

*empirical findings, and treatments* (S. 344-350). Wiley.

Chen, J.-T., Cheng, Z.-H., Wang, H.-Q., & Li, D. (2020). Does leader narcissism hinder employees taking charge? An affective events theory perspective. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(10), 1-13. <https://doi.org/10.2224/sbp.9377>

Han, J. H., Liao, H., Kim, S., & Han, J. (2020). Narcissism and empowerment: How narcissism influences the trickle-down effects of organizational empowerment climate on performance. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1217-1245. <https://doi.org/10.1111/joms.12533>

Leckelt, M., Wetzel, E., Gerlach, T. M., Ackerman, R. A., Miller, J. D., Chopik, W. J., Penke, L., Geukes, K., Küfner, A. C. P., Hutteman, R., Richter, D., Renner, K.-H., Allroggen, M., Brecheen, C., Campbell, W. K.,

Grossmann, I., & Back, M. D. (2018). Validation of the Narcissistic Admiration and Rivalry Questionnaire Short Scale (NARQ-S) in convenience and representative samples. *Psychological Assessment*, 30(1), 86-96.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>

Bildquelle: pixabay.com

## Ergebnisse

- Dauer der Zusammenarbeit der Dyaden: s. Tabelle 1
- Einfache lineare Regression: **kein signifikanter Zusammenhang** zwischen PE der MA und dem Narzissmus der FK ( $p = .124$ ) (Tabelle 2)  $\rightarrow$  **Hypothesen nicht bestätigt**
- Moderationsanalyse (Tabelle 3): signifikanter Zusammenhang zwischen dem Narzissmus der FK und dem PE der MA, wenn man den **Moderator „Dauer der Zusammenarbeit“** miteinbezieht  $\rightarrow$  Varianzaufklärung von 21.5% Effekt des Moderators jedoch erst innerhalb einer **Zeitspanne zwischen 50.6 – 109.6 Monaten** (ca. 4 bis 9 Jahre) signifikant  $\rightarrow$  bei 109.6 Monaten (9.13 Jahre) beträgt die Effektstärke  $-.3698$  (Tabelle 4)
- Kleinen Stichprobengröße ( $n = 9$ ) an Dyaden, die erst bis zu 6 Monate zusammengearbeitet haben  $\rightarrow$  **deskriptiver Vergleich** zwischen den Gruppen (unterteilt in niedrigen-mittleren und hohen Narzissmus der FK sowie in Dauer der Zusammenarbeit bis zu und über sechs Monate; siehe Abb. 3)
- **Mittelwertsunterschiede** im PE in **hypothesekonformer Richtung**: Das PE ist unter sechs Monaten bei MA einer narzisstischeren FK stärker ausgeprägt als bei MA einer weniger narzisstischen FK; ab sechs Monaten kehrt sich dieser Effekt um

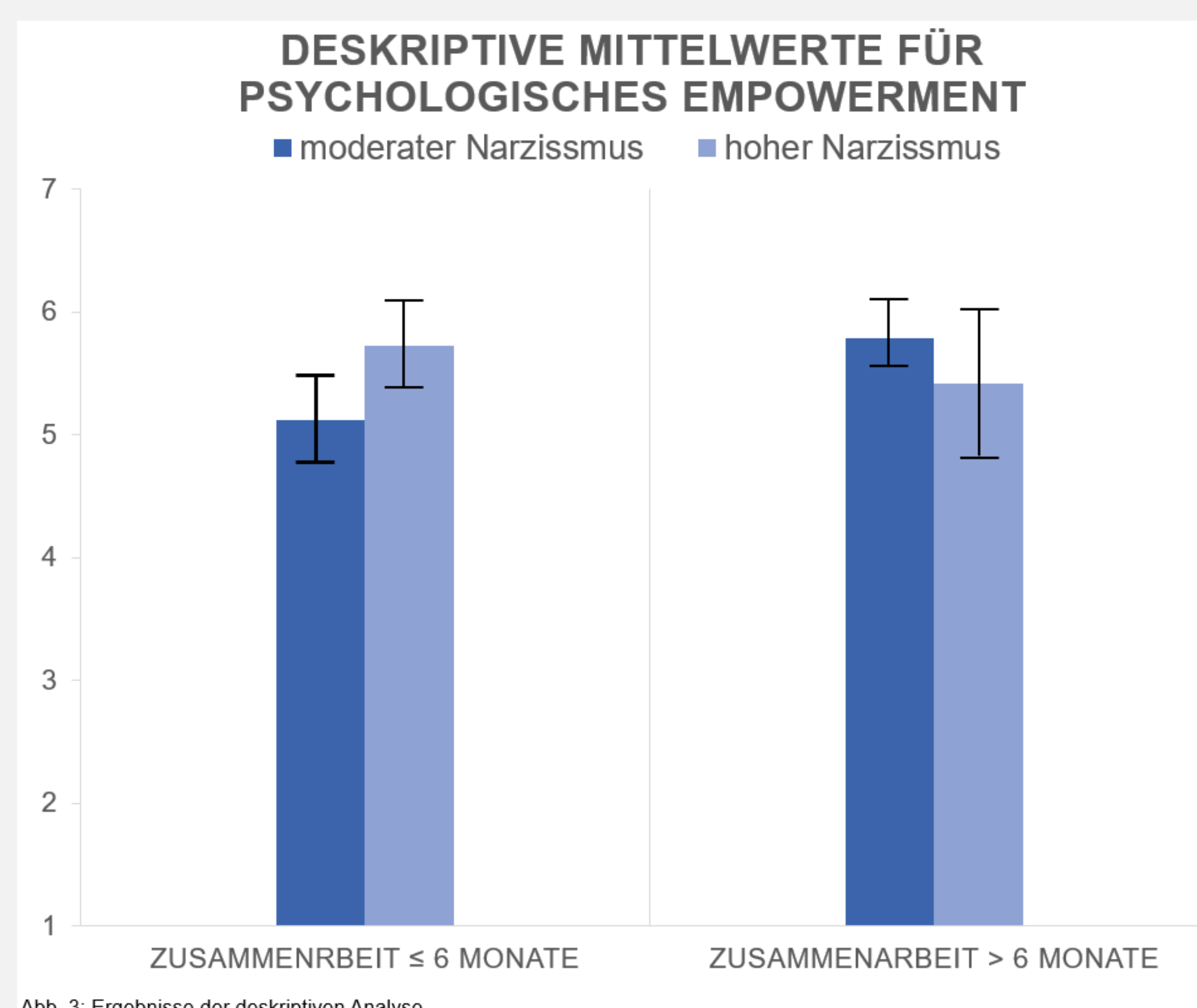


Abb. 3: Ergebnisse der deskriptiven Analyse

## Diskussion

- Deskriptive Gruppenunterschiede gehen in vermutete Richtung, aber keine inferenzstatistische Auswertung möglich
- Einfache lineare Regression: **kein signifikantes Ergebnis**
- Warum? Kleine Stichprobe, soziale Erwünschtheit, Anonymitätsbedenken, Selektionseffekte
- Mittlere Ausprägung von Narzissmus (Fremdeinschätzung) **niedrig** ( $M = 1.9018$ )  $\rightarrow$  Werden narzisstische Vorgesetzte überhaupt rekrutiert?
- Aber: Effekt der Dauer der Zusammenarbeit stark  $\rightarrow$  **Moderationsanalyse** klärt **hohen Varianzanteil** auf