

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).

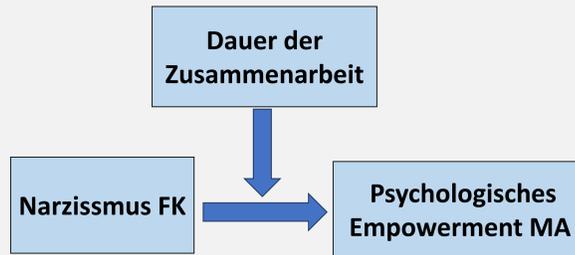


Abb. 1: Zusammenhang der Variablen

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 zusammenarbeiteten.

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 ²	Korr. R ²	σ
1	.208 ^a	.043	.026	.76353

Anmerkung. ^a Einflußvariablen: (Konstante), NARQ-S_Fremdeinschätzung

Tabelle 3

Modellzusammenfassung der Moderationsanalyse.						
R	R ²	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 zusammenarbeiteten \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

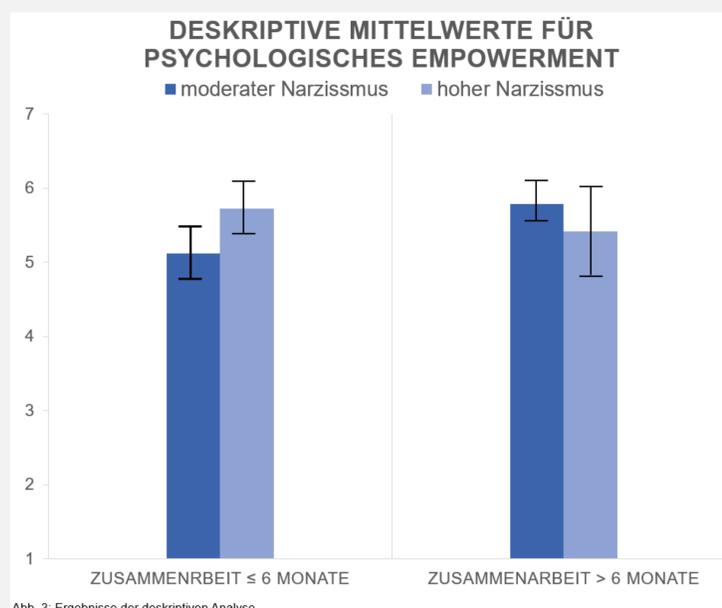


Abb. 3: Ergebnisse der deskriptiven Analyse

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