

# Umstritten, geliebt, gefürchtet – Narzissten in Führungspositionen und mögliche Effekte.

Nina Wirtz & Thomas Rigotti

## HINTERGRUND & FRAGESTELLUNG

- Subklinischer Narzissmus ist ein mehrdimensionales Persönlichkeitsmerkmal. Man unterscheidet zwischen grandiosem und verletzlichem Narzissmus. Beide Facetten sind gekennzeichnet durch eine hohe Anspruchshaltung, Antagonismus und geringe Verträglichkeit. Als primärer Treiber für narzisstische Verhaltensweisen wird der bedrohte Selbstwert angenommen.
- Das Interesse an Narzissmus im beruflichen Kontext, insbesondere in Bezug auf Führung wächst. Bisherige wissenschaftliche Befunde weisen sowohl auf negative als auch auf positive Effekte hin.

### Fokus: Führungskraft

Personen mit hoch ausgeprägtem (grandiosem) Narzissmus gelangen häufig in Führungspositionen, u.a. durch:

- Charismatisches, visionäres Auftreten
- Dominantes Verhalten, hohe Anspruchshaltung
- Möglichkeit zur Selbstwertbestätigung

Bisherige Befunde zu den Auswirkungen sind gemischt:

- Hohe Überzeugungskraft, gutes Krisenmanagement sowie kontextbedingt höhere Leistung und Integration des Top Management Teams
- Geringe Integrität, ineffektives interpersonelles Verhalten, Aggressivität, regelwidriges und unethisches Verhalten

Wie wirkt FK Narzissmus auf:

- Leistung und Effektivität der Führungskraft?
- Gesundheit, Wohlbefinden und Leistung der Mitarbeiter?
- Teams und Organisationen?

### Fokus: Mitarbeiter

Die Effekte von Narzissmus bei Mitarbeitern wurden bisher nicht untersucht. Es ist allerdings davon auszugehen, dass Mitarbeiter eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen Ihrer Führungskraft spielen.

Relevante Merkmale (verletzlicher Narzissmus):

- Feindlicher Attributionsfehler
- Bedrohter Selbstwert, geringe Kritiktoleranz
- Hohe Anspruchshaltung
- Antagonismus
- Negativer Affekt

Wie wirkt MA Narzissmus auf:

- Einschätzung des Führungsverhaltens und die wahrgenommene Unterstützung durch die Führungskraft?
- Anforderungen an die Führungskraft?
- Gesundheit, Wohlbefinden und Leistung der Führungskraft?



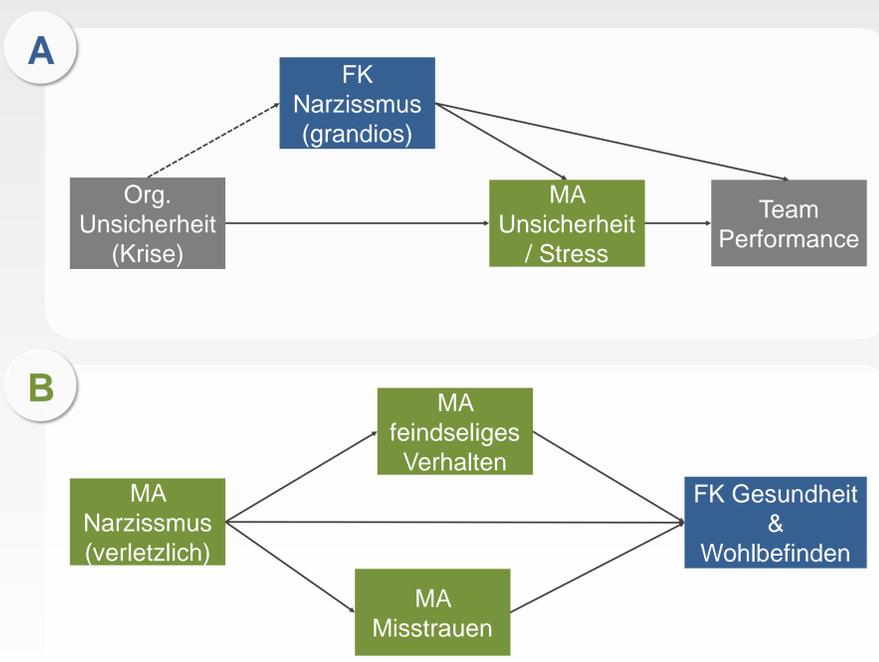
## FORSCHUNGSZIELE

- Schaffen eines differenzierteren Verständnisses der Auswirkungen von Narzissmus im Berufsumfeld
- Identifizieren von Rahmenbedingungen und Kontextvariablen zur Förderung der konstruktiven / Minimierung der destruktiven Auswirkungen von Narzissmus
- Integrieren von MA und FK Perspektiven
- Erweitern experimenteller Befunde

## HERAUSFORDERUNGEN

- Quellenvielfalt: Angaben von MA, FK und Organisation benötigt
- Design: Zuordnung in der Dyade oder im Team bei gleichzeitiger Wahrung der Anonymität
- Rekrutierung: hohe Anzahl Teilnehmer für ausreichende Power benötigt
- Operationalisierung: Tendenz narzisstischer Selbstüberschätzung, Kontrolle weiterer Einflussfaktoren, geringe Effektstärken

## DESIGN



## MEHRWERT

- ✓ Aufmerksamkeit für den wechselseitigen Einfluss von FK und MA wird geschärft
- ✓ Ableiten konkreter Handlungsempfehlungen wird ermöglicht, z.B.:
  - Awareness Trainings (bewusster Umgang mit Einstellungen und Verhaltenstendenzen in MA-Gesprächen oder bei der Konfliktmoderation)
  - Gestaltung von HR Maßnahmen, insbesondere im Bereich Compensation & Benefits
- ✓ Rolle der Führungskraft als Vermittler zwischen organisationalem Kontext, HR Strategie und Teamleistung wird verdeutlicht