

## Zusammenfassung der Studie NARZISSMUS

Erstveröffentlichung der Ergebnisse in Heidbrink, M., Berg, V. & Feltes, F. (2021). Die Jungbullen kommen. In: *Harvard Business manager*, 5, 38-53.

### AUSGANGSLAGE

Toxischer Narzissmus in Chefetagen hat immer einen zerstörerischen Effekt. Eine Meta-Analyse von Grijalva et al. (2015) zeigt eindrücklich, dass die Führungseffektivität von narzisstischen Chefs negativ ist, insbesondere über einen Zeitraum von 2 und mehr Jahren.

### ZWECK DER STUDIE

Unsere Studie sollte Aufschluss über die Verteilung von Narzissmus in unserer Gesellschaft geben und dabei insbesondere möglicher Weise vorhandene Unterschiede in Abhängigkeit vom Alter, vom Geschlecht, von der beruflichen Rolle bzw. der Hierarchiestufe sichtbar machen.

### STUDIENDESIGN

Das vorliegende Studiendesign setzte sich aus zwei Teilen zusammen. Die Datenerhebung erfolgt im Sinne eines Mixed-Methods-Ansatzes, in dem Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung miteinander kombiniert wurden.

1. **Explorativ-qualitative Phase:** Durchführung von 34 halb-strukturierten Interviews mit exponierten Führungspersönlichkeiten (häufig Frauen und Männer) im deutschsprachigen Raum zur Erhebung ihrer Erfahrungen im Umgang mit Narzissten (u.a. Relevanz des Themas, positive / negative Effekte, erwartete Gender-Unterschiede, Coping-Strategien, weitere)
2. **Empirisch-quantitative Phase:** Online-Befragung einer repräsentativen Stichprobe von Deutschen zur Messung ihrer Ausprägung von Narzissmus als vorklinische Persönlichkeitsneigung.

### BEFRAGUNGSINSTRUMENT

Narzissmus wurde bislang fast ausschließlich über Selbsteinschätzungsfragebögen erhoben. In aller Regel wird dafür das Narcissistic Personality Inventory NPI aus dem Jahre 1988 oder die Kurzversion NPI-16 aus dem Jahre 2006 verwendet.

Die vorliegende Studie hat eine für den Unternehmenskontext angemessenere Skala von Delroy L. Paulhus und Daniel Jones aus dem Jahr 2011 verwendet. Paulhus hat im Jahre 2002 das Konstrukt der Dunklen Triade der Persönlichkeit geprägt. Die Befragten beantworteten einen schriftlichen Online bereitgestellten Fragebogen, der neben den für die vorliegende Studie relevanten 9 Items zur Messung von Narzissmus auch insgesamt weitere 134 Items zur Messung weiterer Persönlichkeitskonstrukte, darunter die Big-5-Traits, beinhaltete. Die Items

wurden in zufälliger Reihenfolge präsentiert und mussten auf einer 6-stufigen Ratingskala von Ich stimme zu ... gar nicht (1) bis voll und ganz (6) beantwortet werden.

In Ergänzung zur Selbsteinschätzung mittels der Paulhus-Skala wurde in der vorliegenden Studie ein von der Luxemburger People Analytics Firma Zortify bereitgestellter Algorithmus verwendet, der Freitext-Antworten auf 6 offene Fragen in ihrer Bedeutung enkodiert und mit den Antworten von 12.600 repräsentativ ausgewählten Deutschen vergleicht. Der Algorithmus ist ein Objektivierungsfaktor, weil er immuner gegen soziale Erwünschtheit ist, was bislang gerade bei der Befragung von Narzissten ein methodisches Problem darstellte.

Die Selbsteinschätzungswerte und die aus der Textanalyse gewonnenen Ergebnisse werden gleichgewichtet zur Bestimmung der Narzissmusausprägung der Befragten herangezogen; die Ergebnisse werden in Form von Prozenträngen angegeben. Die Normstichprobe bestand aus 12.600 Deutschen, die entsprechend des Mikrozensus ausgewählt und als repräsentativ für die Bevölkerung gelten können.

## DATENERHEBUNG

An der quantitativen Studie nahmen von Mai bis November 2020 insgesamt 9918 Personen in Deutschland teil, darunter 5303 Frauen und 4615 Männer. Die Stichprobe umfasst 2510 Führungskräfte, davon 734 auf Vorstandsebene. An der Datenerhebung beteiligten sich drei Marktforschungsagenturen, die sich bei der Probandenauswahl am Mikrozensus orientierten. Damit kann die Studie als repräsentativ gelten.

Die abgegebenen Befragungsdaten der 9918 berücksichtigten Probanden entsprachen den Qualitätskriterien, dass sie a) sich hinreichend lange mit den Selbsteinschätzungs-Items befasst hatten, um diese zumindest gelesen haben zu können und b) in der Menge ausreichend (in Summe mindestens 300 Worte) und inhaltlich plausibel auf die offenen Textfragen geantwortet hatten.

Die so berechneten Narzissmuswerte wurden getrennt nach Alter, Geschlecht und Hierarchieebene aufbereitet und die Mittelwertsunterschiede der Gruppen auf statistische Signifikanz überprüft.

## ERGEBNISSE

### 1. GESCHLECHT

Frauen wiesen im Durchschnitt geringere Narzissmuswerte (ausgedrückt in Prozenträngen) auf als Männer. Dieser Unterschied war in allen betrachteten Alters- und Hierarchiegruppen vorhanden.

PR: Gender	Narzissmus_PR			
	Number	Mean	Delta	Significance
Total	9918	51,53		
Female	5303	48,19	7,18	$p = 1.003e-35$ sign.
Male	4615	55,37		

## 2. ALTER

Mit zunehmendem Alter wurden im Durchschnitt geringere Narzissmuswerte gemessen.

PR: Gender and age	Number	Mean	Delta	Significance
Female--below 30	1003	51,52	8,31	$p = 2.213e-07$ sign.
Male--below 30	447	59,83		
Female--from 30 to 40	1093	49,51	8,43	$p = 3.793e-10$ sign.
Male--from 30 to 40	758	57,94		
Female--from 40 to 50	1027	48,75	6,44	$p = 4.009e-07$ sign.
Male--from 40 to 50	997	55,19		
Female--from 50 to 60	1389	45,72	8,92	$p = 1.647e-16$ sign.
Male--from 50 to 60	1454	54,64		
Female--from 60 on	791	45,76	6,82	$p = 5.949e-07$ sign.
Male--from 60 on	959	52,58		

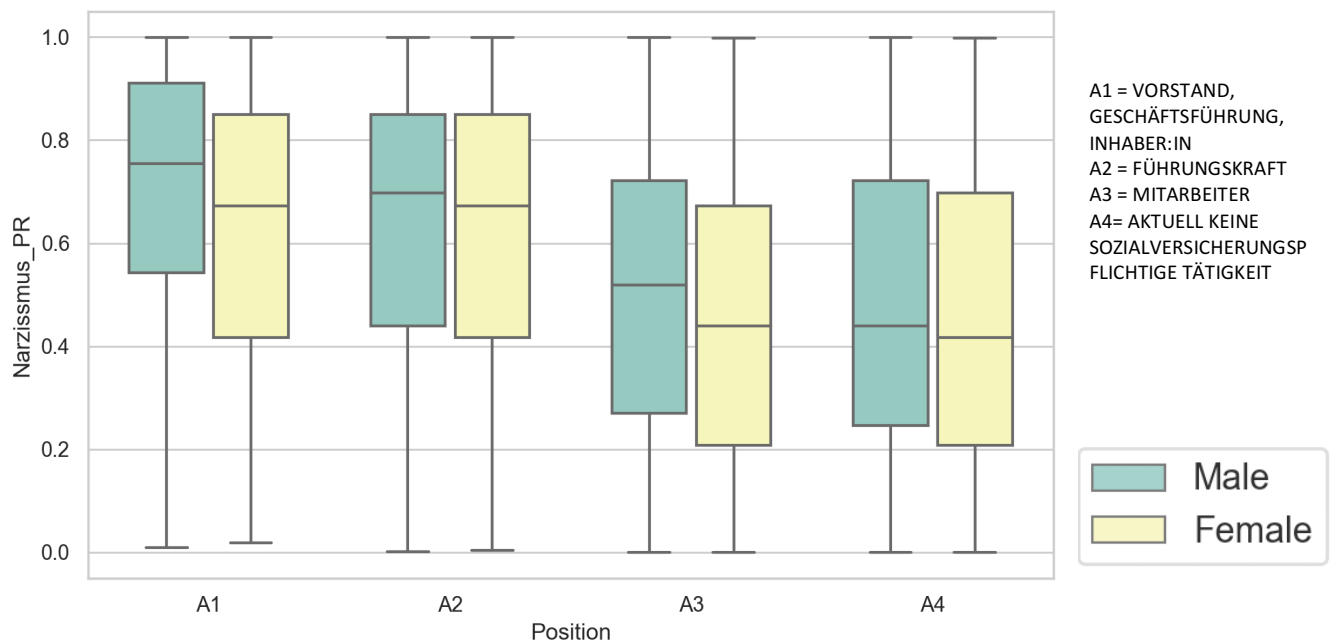
Bedeutet dies, dass die heute 25-30-Jährigen narzisstischer sind als die 25-30-Jährigen vor 25 oder 50 Jahre? Was für diese Annahme spricht:

- Time Magazin Titel „MeMeMeGeneration“ (2013) nimmt eine US Studie auf, die Narzissmus über mehrere Jahrzehnte hinweg in jungen Menschen gemessen hat und zunehmend höhere Ausprägungen beobachtet hat.
- Jean Twenge, Psychologie Professor in San Diego State Universität und Autor des Buchs „Generation Me and The Narcissism Epidemic“: *„Here's the cold, hard data: The incidence of narcissistic personality disorder is nearly three times as high for people in their 20s as for the generation that's now 65 or older, according to the National Institutes of Health; 58% more college students scored higher on a narcissism scale in 2009 than in 1982.“*
- Twenge, J.M. (2009): Epidemiologische Untersuchung zur Ausprägung von diversen Persönlichkeitsstörungen in 50 US-Bundesstaaten zeigt, dass 10 % der unter 30-Jährigen Symptome von klinischem Narzissmus zeigen, dagegen aber nur 3% der über 65-Jährigen, obwohl diese mehr Lebenszeit hatten, diese Symptome zu entwickeln.
- Twenge und Campbell (2009) erklären sich dieses Phänomen in ihrem Buch *“The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement”* durch folgende Veränderungen: *„Five key causes of the rising narcissism in American culture: A focus on self-admiration, childcentered parenting, celebrity glorification and media encouragement, the attention seeking promoted on the Internet, and easy credit“*

## 3. BERUFLICHE ROLLE / HIERARCHIESTUFE

Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung und Menschen ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weisen unterdurchschnittliche Narzissmuswerte aus. Führungskräfte weisen deutlich höhere Narzissmuswerte auf. Bei Männern werden die höchsten Werte im Top-Management gemessen.

PR: Gender and position	Number	Mean	Delta	Significance
Female--A1	246	61,55	7,58	$p = 2.560e-04$ sign.
Male--A1	488	69,13		
Female--A2	708	61,81	3,55	$p = 4.515e-03$ sign.
Male--A2	1068	65,36		
Female--A3	2734	45,2	5,25	$p = 9.004e-11$ sign.
Male--A3	2051	50,45		
Female--A4	1615	45,25	2,9	$p = 0.01242$ marginal sign.
Male--A4	1008	48,15		



## Autoren

### Marcus Heidbrink

ist Organisationspsychologe und Mitgründer des People-Analytics-Anbieters Zortify. Er unterstützt Aufsichtsräte und Inhaber bei der Analyse von C-Level-Kandidaten und der Besetzung von Positionen für das Topmanagement.

### Victoria Berg

ist Wirtschaftsingenieurin und Forscherin mit dem Themenschwerpunkt der Unternehmerpersönlichkeit. Als ausgebildeter Systemischer Coach unterstützt sie Führungskräfte bei der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung.

### Florian Feltes

ist Professor für Digital Leadership und HR an der XU Exponential University in Potsdam sowie Mitgründer von Zortify. In seiner Forschung und Lehre beschäftigt er sich schwerpunktmäßig mit New Work und Erfolgsfaktoren von Gründer- und Innovationsteams.

## Literaturquellen

Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., & DeMarree, K. G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1663-1676.

Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and personality psychology compass*, 7(3), 199-216.

Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (2015). Narcissism and leadership: A meta-analytic review of linear and nonlinear relationships. *Personnel Psychology*, 68(1), 1-47.

Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W., & Yan, T. (2015). Gender differences in narcissism: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 141(2), 261.

Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of applied psychology*, 91(4), 762.

Patrick, J. (2017). *The Narcissist Next Door. Understanding the Monster in Your Family, in Your Office, in Your Bed—in Your World* By Jeffrey Kluger Riverhead Books, 2015, \$16.00, pb, 288 pp. ISBN: 9781594633911. *BJPsych Bulletin*, 41(2), 126-126.

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.

Twenge, J. M. (2009). Generational changes and their impact in the classroom: teaching Generation Me. *Medical education*, 43(5), 398-405.

Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2009). *The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement*. Simon and Schuster.

de Vries, M. K. (2004). Organizations on the Couch:: A clinical perspective on organizational dynamics. *European Management Journal*, 22(2), 183-200.

## Kontakt

Dr. phil. Dipl.-Psych. Marcus Heidbrink  
Co-Founder Zortify SA  
<https://zortify.com/>  
marcus@zortify.com