

Gabriela Humborg

**Narzißmus in Organisationen - Eine
organisationspsychologisch basierte
Analyse zum Verhältnis von Individuum
und Unternehmen**

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Universität Witten/Herdecke
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Diplomarbeit

Narzißmus in Organisationen

Eine organisationspsychologisch basierte Analyse zum
Verhältnis von Individuum und Unternehmen

vorgelegt von: Gabriela Humborg, 8. Fachsemester
Studiengang Wirtschaftswissenschaft

Neinstedt, den 04. August 1998

Inhalt

Seite

Abbildungen	3
Tabellen	3
Einleitung	4
1. Die narzißtische Persönlichkeit	7
1.1 Eine Phänomenologie des Narzißmus	7
1.1.1 Das narzißtische Basissyndrom	9
1.1.2 Paradoxien des Charakters	12
1.2 Relevante Spezifika der narzißtischen Persönlichkeit	14
1.2.1 Rückzug aus sozialen Beziehungen.....	14
1.2.2 Images statt Persönlichkeit.....	16
1.2.3 Narzißtische Wut - eine maßlose Reaktion	17
1.3 Diskussion	18
2. Zur Genese des Narzißmus	20
2.1 Definition und Begriff	20
2.2 Psychologische Erklärungsmodelle	23
2.2.1 Der libidotheoretische Ansatz nach Sigmund Freud	24
2.2.2 Der individualtheoretische Ansatz nach Alfred Adler.....	27
2.3 Zur Dichotomie von Psychologie und Soziologie	29
2.4 Soziologische Erklärungsmodelle	33
2.4.1 Das soziologische Erklärungsmodell der Individualisierung.....	35
2.4.2 Der gesellschaftstheoretische Ansatz der Individualisierung nach Ulrich Beck	38
2.4.3 Individualisierungsbedingter Wandel der Arbeitsethik.....	40
2.5 Diskussion	41

3. Relevanz des Narzißmus für Organisationen	43
3.1 Die Organisation als offenes System	43
3.2 Zum Verhältnis von Individuum, Gesellschaft und Organisation	48
3.2.1 Narzißmus als Resultante außerorganisatorischer Wandlungsprozesse.....	48
3.2.2 Narzißmus als Resultante innerorganisatorischer Wandlungsprozesse.....	50
3.3 Bedingtheit von formaler Organisation und Narzißmus	53
3.3.1 Bedingtheit von traditionellen Organisationen und Narzißmus	53
3.3.2 Bedingtheit von modernen Organisationen und Narzißmus	58
3.4 Die narzißtische Organisation	61
3.5 Diskussion	63
4. Narzißtische Führung in Unternehmen	65
4.1 Führung als Prozeß	65
4.2 Führungsverständnis und Narzißmus	68
4.2.1 Das Führungsverständnis bei Sigmund Freud	68
4.2.2 Das Führungsverständnis bei Alfred Adler	69
4.3 Narzißmus und Führungsstil	71
4.4 Positive und negative Aspekte narzißtischer Führung	76
4.5 Diskussion	80
Ausblick	82
Literatur	85

Abbildungen

	Seite
Abbildung 1:	Symbolisiertes Verhältnis von Individuum, Gesellschaft und Organisation5
Abbildung 2:	Paradoxien des narzißtischen Charakters13
Abbildung 3:	Korrelation von Selbstwert und Narzißmus21
Abbildung 4:	Narzißmus als motivationales Handlungs- und Deutungskonzept22
Abbildung 5:	Kontingenzfaktoren für die Effizienz einer Organisation45
Abbildung 6a:	Narzißmus als Resultante außerorganisatorischer Wandlungsprozesse50
Abbildung 6b:	Narzißmus als Resultante innerorganisatorischer Wandlungsprozesse53
Abbildung 7a:	Verhältnis von Gesellschaft, Organisation und Individuum. Narzißmus als Resultante außerorganisatorischer Wandlungsprozesse63
Abbildung 7b:	Verhältnis von Gesellschaft, Organisation und Individuum. Narzißmus als Resultante innerorganisatorischer Wandlungsprozesse64
Abbildung 8:	Bedingtheit des Führungserfolgs durch Person und Situation67
Abbildung 9:	Die Verhaltensdimensionen der Ohio-Schule75

Tabellen

Tabelle 1:	Attribute des narzißtischen Basissyndroms12
Tabelle 2:	Merkmale des primär und sekundär induzierten Narzißmus in der Gegenüberstellung33
Tabelle 3:	Ambivalenzen des Individualisierungsprozesses37
Tabelle 4:	Traditionelle und moderne Organisationen im Vergleich47
Tabelle 5:	Übereinstimmung in den Gestaltungsparametern moderner Organisationen59

Einleitung

Sigmund Freud übernahm den Begriff Narzißmus 1914 von P. Näcke in seinen Aufsatz „Zur Einführung des Narzißmus“ und führte ihn damit in die wissenschaftliche Psychologie ein. Näcke hatte den Begriff erstmals 1899 zur Beschreibung der sexuellen Selbstliebe im Sinne einer Perversion gebraucht. Das Verständnis des Begriffs erfuhr durch Freud eine erste Ausdehnung und entfernte sich mit der Zeit immer mehr von der rein sexuellen Belegung.

Heute bezeichnet Narzißmus ein motivationales Grundkonzept menschlichen Verhaltens und Handelns, das in der Psyche verankert ist. Damit hat der Begriff nach wie vor seine wissenschaftliche Heimat im Bereich der Psychologie, obwohl mittlerweile narzißtische Konzepte und Phänomene auch auf gesellschaftliche Bereiche und Unternehmen übertragen werden. Davon zeugt beispielsweise der von Christopher Lasch geprägte Ausdruck vom »narzißtischen Zeitalter« oder die Attributierung der heutigen Wohlstandsgesellschaft als narzißtisch. Doch müssen diese gesellschaftlichen Phänomene letztlich immer wieder auf die individuelle, psychische Ebene rückbezogen werden, um sie ausreichend transparent zu machen.

Eine Darstellung des Narzißmus aus psychologischer Sicht scheint deshalb auch für eine Arbeit, die schwerpunktmäßig narzißtische Phänomene im Unternehmensbereich betrachten will, unumgänglich. Dabei sollen zwei Aspekte im Vordergrund stehen: 1) Wie stellt sich Narzißmus dar (Kapitel 1, Die narzißtische Persönlichkeit), und 2) wie wird Narzißmus aus psychologischer Sicht begründet (Kapitel 2.2, Psychologische Erklärungsmodelle)? Da die modernen Konzepte zur Genese von Narzißmus entweder aus der psychoanalytischen Tradition heraus oder in Abgrenzung zu ihr entwickelt worden sind, werden die dafür maßgeblichen Ansätze vorgestellt: der libidotheoretische Ansatz nach Sigmund Freud und der individualpsychologische Ansatz nach Alfred Adler. Es wird damit ein Grundverständnis geschaffen, so daß deutlich wird, wovon die Rede ist, wenn es um Narzißmus geht.

Narzißmus, definiert als motivationales Grundkonzept menschlichen Verhaltens und Handelns, ist untrennbar mit dem Individuum verbunden. Aus Sicht des Psychologen ist das Individuum Träger narzißtischen Verhaltens.

Das Individuum ist aber immer auch in seine gesellschaftliche und kulturelle Umwelt hineingestellt und somit den sozialen und gesellschaftlichen Wandlungs- und Veränderungsprozessen ausgesetzt. Im Gegensatz zu den psychologischen Theorien

wenden sich die soziologischen Erklärungsmodelle nicht so sehr den individuellen Ursachen und Auswirkungen von Narzißmus zu, sondern seinem sozialen Ursprung, also den Verhältnissen, die narzißtisches Verhalten hervorrufen und fördern oder zu seiner Sanktionierung beitragen können. Der gesellschaftliche Einfluß auf narzißtisches Verhalten wird vorrangig am Beispiel der Individualisierung verdeutlicht (Kapitel 2.4, Soziologische Erklärungsmodelle), wobei die Individualisierung als grundlegendes Konzept der modernen Gesellschaft für die heutigen Ausprägungen und Formen des Narzißmus mitverantwortlich gemacht wird. Zur Verdeutlichung der Ambivalenz dieser gesellschaftlichen Entwicklung wird auf den Ansatz von Ulrich Beck zurückgegriffen (Kapitel 2.4.2, Der gesellschaftstheoretische Ansatz der Individualisierung nach Ulrich Beck).

Unternehmen als betriebswirtschaftliche Organisationen sind eingebettet in und unterhalten Wechselbeziehungen zu ihrer Umwelt, also auch zur Gesellschaft und Kultur. Als Bindeglied zwischen Organisation und Gesellschaft fungiert das erwerbstätige Individuum, das sowohl Teil der Gesellschaft als auch Teil bzw. Mitglied der Organisation ist.

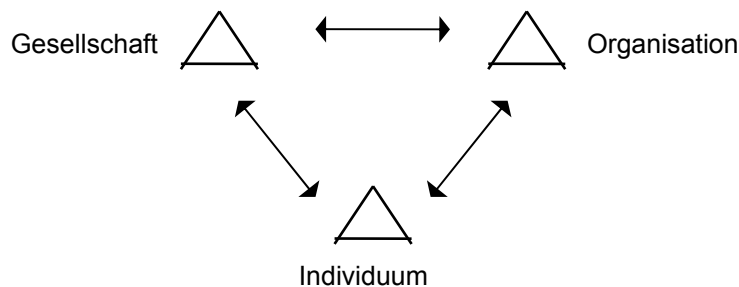


Abb. 1: Symbolisiertes Verhältnis von Individuum, Gesellschaft und Organisation

Damit sind drei wesentliche Elemente im Hinblick auf das Thema erkannt:

- 1) das Individuum als Träger von Narzißmus,
- 2) die Gesellschaft als gemeinsame Umwelt von Individuum und Organisation und
- 3) die Organisation als Entstehungs- und Auswirkungsort von Narzißmus.

Gegenstand der Arbeit sind die Beziehungen zwischen diesen drei Elementen. Es wird versucht, die Bedeutung narzißtischer Verhaltensweisen für und ihre Auswirkungen auf Organisationen zu verdeutlichen. Dabei werden aus der Fülle möglicher Beziehungen nur einige wenige herausgegriffen, beschrieben und hergeleitet. Berücksichtigung finden vor allem die folgenden drei Aspekte:

- 1) Entstehung von Narzißmus: Wie gelangt Narzißmus in die Organisation (Kapitel 3.2, Zum Verhältnis von Individuum, Gesellschaft und Organisation),

2) Bedingtheit von Organisation und Narzißmus: Was tragen Organisationen zur Entstehung und Förderung von Narzißmus bei (Kapitel 3.3, Bedingtheit von formaler Organisation und Narzißmus) und

3) Auswirkungen von Narzißmus: Welche Auswirkungen hat Narzißmus in Organisationen (Kapitel 4, Narzißtische Führung in Unternehmen)?

Die Auswirkungen narzißtischen Verhaltens auf die Organisation sowie die damit verbundenen Konsequenzen zeigen sich am deutlichsten im Führungsbereich, da es die Aufgabe der Führungskräfte ist, Veränderungen und Wandlungen frühzeitig wahrzunehmen, aufzugreifen und innerorganisatorisch umzusetzen. Ihre Beeinflussungs- und Steuerungsfunktion ist gewöhnlich höher als die der Mitarbeiter. In ihrer Person treffen unmittelbar individuelle, gesellschaftliche und organisatorische Anforderungen zusammen.

Ausgangs- und Endpunkt der Betrachtung dieser Diplomarbeit ist das narzißtische Individuum. Da narzißtisches Verhalten vielseitig ist und ein Spektrum unterschiedlicher Ausprägungen aufweist, die sich im Alltag auch noch mit anders motiviertem Verhalten mischen, erscheint eine starke Fokussierung auf die dispositionalen Eigenschaften und Verhaltensweisen narzißtischer Persönlichkeiten notwendig, um ihre Besonderheiten hervorzuheben. Es wird dazu eine Typisierung vorgenommen (es wird vom narzißtischen Typus gesprochen), was eine bewußte Einschränkung der multiplen Persönlichkeit auf wenige, niemals ausschließlich auftretende Charakteristika zu Gunsten einer Überbetonung der narzißtischen Wesenszüge bedeutet. Eine solche Darstellung kann dem einzelnen Individuum in der Realität niemals gerecht werden, so daß die Aussagen möglichst in Relation zu anderen gesehen werden sollten.