

Dominik Schwarzinger

Die Dunkle Triade der Persönlichkeit in der Personalauswahl

Narzissmus, Machiavellismus und
subklinische Psychopathie am Arbeitsplatz

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
1.1	Die Dunkle Triade der Persönlichkeit – ein Trendthema der vergangenen Jahre ..	9
1.2	Zu den Notwendigkeiten der Betrachtung „dunkler“ Persönlichkeitsmerkmale am Arbeitsplatz	11
1.3	Aufbau des Buches	12
2	(Dunkle) Persönlichkeit, berufliche Leistung und beruflicher Erfolg	15
2.1	Von der Schädeldeutung zum Fünf-Faktoren-Modell und dem DSM-5	15
2.1.1	„Normale“ Persönlichkeit und Persönlichkeitsstörungen	15
2.1.2	Die Big Five und das Fehlen „dunkler“ Faktoren	17
2.2	Prognose beruflicher Leistung mit Persönlichkeitsmerkmalen	18
2.2.1	Berufliche Leistung und beruflicher Erfolg	19
2.2.2	Berufliche Eignungsdiagnostik mit Persönlichkeitsmerkmalen	22
2.3	Dark Side Personality Traits als neuer Ansatz in der Personalpsychologie	24
2.3.1	Eine allgemeine Taxonomie „dunkler“ Persönlichkeit im DSM-5?	25
2.3.2	Definition und Abgrenzung der „dunklen“ Eigenschaften	28
2.3.3	„Dunkle“ Persönlichkeitseigenschaften am Arbeitsplatz	32
3	Die Dunkle Triade der Persönlichkeit	36
3.1	Zur Geschichte von Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie	36
3.1.1	Narzissmus	37
3.1.2	Machiavellismus	40
3.1.3	Psychopathie	42
3.2	Ausgewählte Befunde der gemeinsamen Betrachtung der Merkmale	47
3.2.1	(Evolutions-)biologische Aspekte	48
3.2.2	Emotionale Defizite und moralische Vorstellungen	49
3.2.3	Allgemeine Persönlichkeitsmodelle	50
3.2.4	Kognitive und verwandte Merkmale	51
3.2.5	Interpersoneller Verhaltens- und Lebensstil	52
3.3	Strukturelle und messmethodische Abgrenzung der Triade-Eigenschaften	59
3.3.1	Strukturelle Konzeption der Dunklen Triade	60
3.3.2	Messmethodische Zugänge bei der Erfassung der Dunklen Triade	66
3.3.3	Die Subfacetten der Dunklen Triade	72
4	Eignungsdiagnostisch relevante Befunde zur Dunklen Triade	75
4.1	Prognose kontraproduktiver Verhaltensweisen am Arbeitsplatz	77
4.2	Prognose beruflicher Leistung und beruflichen Erfolgs	81
4.2.1	Führungserfolg und destruktives, missbräuchliches Führungsverhalten	82
4.2.2	Individuelle Leistungskriterien	85
4.2.3	Beruflicher Erfolg	88
4.3	Weitere personalpsychologische Anwendungsfelder	90
4.3.1	CEO- und Präsidentenpersönlichkeit sowie Entrepreneurship	91

4.3.2	Interessen und Berufsorientierung bzw. -wahl	94
4.3.3	Berufsbezogene Motivation, politische Fertigkeiten und Befinden am Arbeitsplatz	95
5	Anforderungen an ein in der Praxis einsetzbares eignungsdiagnostisches Verfahren zur Messung der Dunklen Triade	99
5.1	Überblick der verschiedenen Messansätze und ihrer Besonderheiten	99
5.1.1	Faking von Testergebnissen	100
5.1.2	Fremdeinschätzungen und informationstechnologisch gestützte Messungen ..	103
5.1.3	Selbsteinschätzungsverfahren mit Forced-Choice- vs. Likert-Skalierung	106
5.2	Rechtliche und fachliche Vorgaben für den operativen Praxiseinsatz	108
5.2.1	Legale, subklinische Messung „dunkler“ Persönlichkeitseigenschaften	108
5.2.2	Fachlich korrekte Messung: Gütekriterien etablierter Standard- und Kurzverfahren zur Erfassung der Dunklen Triade	111
5.3	Die Bewerberseite – sozial valide, akzeptierte und berufsbezogene Messung ...	117
5.3.1	Soziale Validität	118
5.3.2	Berufs- und Anforderungsbezug	121
6	Berufsbezogene Messung der Dunklen Triade – das Beispiel des Verfahrens TOP	124
6.1	Konstruktion der TOP	124
6.1.1	Bedarf, Ziele und Datenbasis der Testentwicklung sowie Konstruktion der Items	124
6.1.2	Itemanalysen und Prüfung der Dimensionalität: Struktur der TOP	127
6.2	Reliabilität, Validität und Normierung	136
6.2.1	Objektivität, Reliabilität und Verteilungseigenschaften	136
6.2.2	Konstruktbezogene Validität: Verwandte Verfahren, Persönlichkeitsmodelle und Beziehungen zu eignungsdiagnostisch eingesetzten Verfahren und Konstrukten	139
6.2.3	Zusammenhänge mit Integrität, prosozialem und kontraproduktivem Verhalten	146
6.2.4	Kriterienbezogene Validität: Beziehungen zu beruflicher Leistung und beruflichem Erfolg	152
6.3	Evaluation der TOP	162
7	Empfehlungen für die Praxis und die weitere Forschung	169
7.1	Empfehlungen für die Forschung	169
7.1.1	Bedarf weiterer theoretischer Fundierung und methodischer Konsolidierung ...	169
7.1.2	Bedarf weiterer berufsbezogener Forschung und praktischer Erfahrungen	171
7.2	Empfehlungen für die Praxis	174
7.2.1	Vorgaben und Empfehlungen für die praktische Nutzung der Dunklen Triade ...	174
7.2.2	Personalauswahl mit der TOP – Möglichkeiten und Limitationen	175
7.3	Fazit: Die Dunkle Triade in der Personalauswahl?	178
	Literatur	180