

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 |