



Bachelorarbeit
im Bachelorstudiengang
Wirtschaftspsychologie
an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

**Persönlichkeit im Arbeitskontext: Der Einfluss der Dunklen Triade auf
kontraproduktives Arbeitsverhalten**

Erstkorrektor/-in: Prof. Dr. Michaela Eßbach
Zweitkorrektor/-in: Prof. Dr. Thomas Hänichen

Verfasser/-in: Simone Welte (Matrikel-Nr.: 274970)

Thema erhalten: 25.04.2024
Arbeit abgegeben: 13.08.2024

Zusammenfassung

Kontraproduktives Arbeitsverhalten (CWB) wird häufig von Arbeitnehmenden verübt und führt zu beträchtlichen finanziellen Belastungen für Unternehmen. Eine effektive Methode, um solche Kosten zu reduzieren, besteht darin, potenzielle Mitarbeitende mit einem erhöhten Risiko für CWB bereits im Rahmen des Einstellungsprozesses zu identifizieren und auszusondern. Als einer der Hauptverursacher für CWB wird in der Literatur meist die Persönlichkeitseigenschaften der Dunklen Triade genannt. Diese besteht aus den drei Konstrukten Narzissmus, Psychopathie und Machiavellismus. Aus diesem Grund untersucht die vorliegende Arbeit den Zusammenhang zwischen der Dunklen Triade und kontraproduktivem Arbeitsverhalten bei Arbeitnehmenden. Diese Arbeit soll einen Mehrwert dazu leisten, wie diese drei Konstrukte mit CWB zusammenhängen und auf welche Persönlichkeitsmerkmale besonders geachtet werden soll bei der Personalauswahl und -einstellung. Dazu wurden aus der Literatur vier Hypothesen abgeleitet, die sich jeweils auf einen anderen Zusammenhang zwischen einer der Ausprägungen der Dunklen Triade und einer Dimension von CWB beziehen. Diese Zusammenhänge wurden mit Hilfe einer quantitativen, korrelativen Studie mit 138 Teilnehmenden untersucht. Die Überprüfung der Hypothesen mittels Regressionsanalyse ergab, dass zwei der drei Ausprägungen der Dunklen Triade signifikante Einflüsse auf CWB besitzen. Zu diesen gehören Psychopathie und Machiavellismus. Mit Narzissmus konnten keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden. Durch weiterführende Analysen konnte geschlussfolgert werden, dass Machiavellismus der beste Prädiktor für CWB als Gesamtkonstrukt, CWB-O und CWB-I ist. Zusätzlich konnte gezeigt werden, dass das Alter und das Geschlecht moderierende Effekte auf die Beziehung von Machiavellismus und CWB, ebenso wie auf den Zusammenhang von Machiavellismus und CWB-O, haben. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden im Nachgang diskutiert und Implikationen sowie die Grenzen der Arbeit, ein Ausblick für die Zukunft und Implikationen für die Praxis aufgezeigt.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	2
Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	5
Abkürzungsverzeichnis	6
1 Einleitung	7
1.1 Relevanz der Arbeit	7
1.2 Ziel der Arbeit	8
2 Theorie und Forschungsstand	9
2.1 Entwicklung des Forschungsthemas	9
2.2 Kontraproduktives Arbeitsverhalten	10
2.2.1 Definition.....	11
2.2.2 Dimensionalität	12
2.3 Narzissmus und kontraproduktives Arbeitsverhalten	14
2.3.1 Konstrukt des Narzissmus	14
2.3.2 Zusammenhang zwischen Narzissmus und kontraproduktivem Arbeitsverhalten	15
2.4 Psychopathie und kontraproduktives Arbeitsverhalten	17
2.4.1 Konstrukt der Psychopathie.....	17
2.4.2 Zusammenhang zwischen Psychopathie und kontraproduktivem Arbeitsverhalten	18
2.5 Machiavellismus und kontraproduktives Arbeitsverhalten	19
2.5.1 Konstrukt des Machiavellismus	19
2.5.2 Zusammenhang zwischen Machiavellismus und kontraproduktivem Arbeitsverhalten	20
3 Methodik	22
3.1 Design und Methode	22
3.2 Stichprobe	22

3.3	Versuchsablauf	24
3.4	Fragebogen	24
4	Ergebnisse	29
4.1	Vorbereitende Datenanalyse	29
4.1.1	Datenaufbereitung	29
4.1.2	Reliabilitätsanalyse	29
4.1.3	Deskriptive Statistik	30
4.2	Hypothesentest.....	34
4.3	Weiterführende Analyse.....	35
5	Diskussion	38
5.1	Zusammenfassung.....	38
5.2	Diskussion der Ergebnisse	38
5.3	Weitere Limitationen und Implikationen für zukünftige Forschung	42
5.4	Implikationen für die Praxis und Fazit.....	45
	<i>Literaturverzeichnis</i>	<i>47</i>
	<i>Übersicht verwendeter Hilfsmittel</i>	<i>54</i>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Darstellung von Szenario 1 zu CWB-GI im Fragebogen.....	26
Abbildung 2: Darstellung von Szenario 2 zu CWB-SO im Fragebogen	26
Abbildung 3: Darstellung von Szenario 3 zu CWB-GO im Fragebogen.....	27
Abbildung 4: Darstellung von Szenario 4 zu CWB-SI im Fragebogen	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Dimensionalität von CWB nach Robinson und Bennett (1995)	12
Tabelle 2: integriertes Modell nach Wu und LeBreton (2011).....	14
Tabelle 3: Zusammensetzung der Stichprobe.....	23
Tabelle 4: Cronbachs Alpha und Anzahl der Items zu den Konstrukten der Dunklen Triade	30
Tabelle 5: Mittelwert, Standardabweichung und Range der Konstrukte der Dunklen Triade	31
Tabelle 6: Mittelwert, Standardabweichung und Range der Konstrukte von CWB	31
Tabelle 7: Korrelationsmatrix für die relevanten Konstrukte und Kontrollvariablen.....	33
Tabelle 8: Modell zur linearen Regression mit Prädiktor Narzissmus und abhängiger Variable CWB.....	34
Tabelle 9: Modell zur linearen Regression mit Prädiktor Narzissmus und abhängiger Variable CWB-SI	34
Tabelle 10: Modell zur linearen Regression mit Prädiktor Psychopathie und abhängiger Variable CWB-I.....	35
Tabelle 11: Modell zur linearen Regression mit Prädiktor Machiavellismus und abhängiger Variable CWB-I.....	35
Tabelle 12: Modell zur multiplen Regression mit abhängiger Variable CWB	36
Tabelle 13: Modell zur multiplen Regression mit abhängiger Variable CWB-O	37

Abkürzungsverzeichnis

CWB	kontraproduktives Arbeitsverhalten
CWB-I	interpersonelles kontraproduktives Arbeitsverhalten
CWB-SI	schwerwiegendes interpersonelles kontraproduktives Arbeitsverhalten
CWB-GI	geringfügiges interpersonelles kontraproduktives Arbeitsverhalten
CWB-O	organisationales kontraproduktives Arbeitsverhalten
CWB-SO	schwerwiegendes organisationales kontraproduktives Arbeitsverhalten
CWB-GO	geringfügiges organisationales kontraproduktives Arbeitsverhalten
SD3	Short Dark Triad
DD	Dirty Dozen

1 Einleitung

1.1 Relevanz der Arbeit

In allen Unternehmen ist es von großer Bedeutung, das Verhalten der Mitarbeitenden zu lenken. Meist geschieht dies beispielsweise durch vereinbarte Ziele und Leistungsbewertungen, Verhaltensregeln, Anreizsysteme, den Führungsstil oder Personalentwicklung. Organisationen wünschen sich Mitarbeitende, die ihre Aufgaben, Pflichten und Verantwortungen erfüllen und sich nicht an Verhaltensweisen beteiligen, die in irgendeiner Weise der Organisation, ihren Mitgliedern oder Kund*innen schaden. Trotz dessen, dass ein solch kontraproduktives Verhalten unerwünscht ist, kommt genau dieses recht häufig am Arbeitsplatz vor, was wiederum für das Unternehmen negative Konsequenzen hat (Gruys, 1999).

75 % der Arbeitnehmenden gaben zu, ihr Unternehmen mindestens einmal bestohlen zu haben (Bennett & Robinson, 2000). Eine Untersuchung des Global Fraud Report (2015) ergab, dass 74 % der europäischen Befragten in den letzten 12 Monaten mindestens eine Art von Betrug angaben, was nahezu dem weltweiten Wert von 75 % entspricht. Dabei weist Europa die höchsten Betrugsraten im Diebstahl von Sachwerten mit 27 % und Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften mit 15 % auf. Eine andere Studie zeigte zudem, dass 13 % der befragten Frauen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erleben mussten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020). Geddes und Baron (1997) fanden heraus, dass 69 % der befragten Manager verbale Aggressionen wie beispielsweise Beleidigungen, Schweigen oder Beschimpfungen aufgrund von negativen Leistungsbeurteilungen erleben mussten. Eine im Vergleich eher kleine, aber trotzdem beträchtliche Anzahl von 10 432 Beschäftigten in Deutschland wurden Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz (Brandt, 2017).

Zudem wurde das Diebstahlrisiko für Einzelhändler durch die Pandemie weiter erhöht. Seit Anfang 2020 haben 33 % der Einzelhändler eine leichte Zunahme von Diebstählen durch Arbeitnehmende gemeldet, während 11 % einen signifikanten Anstieg beobachtet haben (National Retail Federation, 2021).

Die Häufigkeit dieser Verhaltensweisen endet in ernststen wirtschaftlichen Bedrohungen für Unternehmen. Der Diebstahl von Bargeld, Wertgegenständen, sensiblen Informationen und sogar Arbeitszeit durch Arbeitnehmende ist in den USA ein Problem, das jedes Jahr Milliarden kostet. Laut einer Untersuchung der Association of Certified Fraud Examiners (2022) verlieren Unternehmen im Schnitt 1.7 Millionen Dollar pro Betrugsfall durch ihre Arbeitnehmende. 4.2 Milliarden Dollar Kosten entstehen durch Gewalt am Arbeitsplatz und 6 bis 200 Milliarden Dollar durch ein breites Spektrum krimineller Verhaltensweisen innerhalb von Organisationen (Bennett & Robinson, 2000).

Um solche Kosten zu reduzieren, sollten Unternehmen bereits im Rahmen des Einstellungsprozesses potenzielle Mitarbeitende mit einem erhöhten Risiko für CWB identifizieren

und aussondern. Ein wichtiger Faktor für individuelle Unterschiede beim Fehlverhalten am Arbeitsplatz sind Persönlichkeitsmerkmale (Kish-Gephart et al., 2010). Unter Persönlichkeit wird das dauerhafte Zusammenspiel von Eigenschaften und Stilen, die eine Person zeigt, verstanden.

Der Forschungsschwerpunkt dieser Arbeit liegt auf den Persönlichkeitsmerkmalen der Dunklen Triade. Organisationsforscher analysieren, in welchem Ausmaß die Dunkle Triade maladaptive Verhaltensweisen beeinflusst und wie sich dies auf zwischenmenschliche, organisatorische und persönliche Ergebnisse auswirkt.

Das gestiegene Interesse zeigt sich in der Anzahl jüngster theoretischer und empirischer Veröffentlichungen, die die Dunkle Triade-Persönlichkeitsmerkmale mit verschiedenen Themen in Verbindung bringen, darunter Führung (Kaiser et al., 2015), Teamprozesse (Baysinger et al., 2014) und speziell kontraproduktives Arbeitsverhalten (Scherer et al., 2013; Wu & LeBreton, 2011). Ziel ist es dabei, herauszufinden, welche Personen am anfälligsten oder am wenigsten anfällig für CWB sind (Berry et al., 2007).

Paulhus und Williams (2002) führten den Begriff ‚Dunkle Triade‘ ein, um drei Persönlichkeitsmerkmale zu beschreiben, die häufig mit normverletzendem Verhalten in Verbindung gebracht werden: subklinischer Narzissmus, subklinische Psychopathie und Machiavellismus. Die Dunkle Triade kennzeichnen Personen, die dazu neigen, sich im zwischenmenschlichen Umgang rücksichtslos, egozentrisch und ohne Mitgefühl zu verhalten (Paulhus & Williams, 2002).

Ein Verständnis für die Beziehung zwischen den Dunklen Triade-Persönlichkeitsmerkmalen und CWB kann Unternehmen helfen, bessere Screening-Methoden bei der Einstellung von neuem Personal zu entwickeln. Dadurch können Produktivitätseinbußen reduziert und potentiell zukünftige Konflikte vorgebeugt werden (DeShong et al., 2015).

Somit stellt sich für die vorliegende Arbeit folgende Frage: „Inwiefern beeinflussen die Ausprägungen der Dunkle Triade eines Arbeitnehmenden sein/ihr kontraproduktives Arbeitsverhalten?“

1.2 Ziel der Arbeit

Ziel der Arbeit ist es, zu untersuchen, wie die Ausprägungen der Dunklen Triade eines Arbeitnehmenden mit seinem/ihrer kontraproduktiven Arbeitsverhalten zusammenhängen. Sie soll wertvolle Erkenntnisse darüber liefern, welche Persönlichkeitsmerkmale bei der Personalauswahl und -einstellung besonders berücksichtigt werden sollten. Diese Untersuchung soll mit einer quantitativen Analyse unterstützt werden.

2 Theorie und Forschungsstand

Erstmalig tauchte der Begriff der Dunklen Triade in der Studie von Paulhus und Williams (2002) auf. Sie umfasst die Persönlichkeitsmerkmale subklinischer Narzissmus, subklinische Psychopathie und Machiavellismus. Unter subklinischem Narzissmus versteht man das Auftreten narzisstischer Charakterzüge bei Personen, die als pathologisch oder klinisch unauffällig gelten. Diese Eigenschaft wird von klinischen Psychologen nicht als krankhafte Persönlichkeitsstörung angesehen (Balaji & Balasundaram, 2015). Ebenso gilt dies für die subklinische Psychopathie. Diese drei Merkmale stehen in einem starken Kontrast zu den etablierten Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen. Das Big-Five-Modell der Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Costa & McCrae, 1992) wurde als ein robustes und sparsames Modell mit fünf Hauptdimensionen entwickelt, welches sich aus Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus zusammensetzt. Dieses kann die Beziehungen zwischen der Persönlichkeit und verschiedenen Verhaltensweisen erklären. Die Merkmale der Dunkle Triade beleuchten hingegen die negativen Seiten der Persönlichkeit. Sie sind mit Verhaltensweisen verbunden, die eher als sozial negativ betrachtet werden, und spielen in verschiedenen sozialen und beruflichen Kontexten eine relevante Rolle (Jonason & Webster, 2010).

Da sich diese Arbeit auf die Untersuchung der Auswirkungen der Dunklen Triade auf CWB konzentriert, ist es zunächst wichtig zu erläutern, warum gerade diese beiden Konstrukte ausgewählt wurden. Des Weiteren sollen in diesem Abschnitt die Grundlagen dieser Elemente erklärt und ein theoretischer Bezugsrahmen für die Interaktion zwischen ihnen geschaffen werden.

2.1 Entwicklung des Forschungsthemas

Die vorhandene Literatur dokumentiert, dass sowohl situative Faktoren wie beispielsweise Stressoren am Arbeitsplatz (Chen & Spector, 1992) und eine geringe Verteilungs-, Verfahrens- oder Interaktionsgerechtigkeit (Barling & Phillips, 1993)) als auch dispositionelle Faktoren wie beispielsweise Gewissenhaftigkeit (Ellen III et al., 2021) oder Narzissmus (O'Boyle Jr et al., 2012)) mögliche Ursachen von CWB sind.

Es gibt zunehmend Hinweise darauf, dass abweichendes Verhalten genetische Ursprünge hat, obwohl dieses oft erst in einem ungünstigen Umfeld zum Vorschein kommt (Moffitt, 2017). Wissenschaftler haben in einem bestimmten Forschungsbereich untersucht, wie die ‚traditionellen‘ Persönlichkeitsmerkmale der Big Five (Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, emotionale Stabilität, Offenheit für Erfahrungen und Extraversion) mit CWB in Verbindung stehen. Insbesondere bei Erwachsenen spiegeln sich genetische Faktoren, die zu abweichendem Verhalten führen, häufig in negativen Persönlichkeitsmerkmalen wie Narzissmus wider (Lyons et al., 1995). Aus diesem Grund haben Studien seit Beginn dieses Jahrhunderts drei

spezifische Persönlichkeitsmerkmale untersucht, die als Dunkle Triade bekannt sind und mit transgressivem und normverletzendem Verhalten in Verbindung gebracht werden.

Aufgrund dieser Aspekte wird es als sinnvoller erachtet, CWB mit den schädlichen Persönlichkeitsmerkmalen der Dunklen Triade in Zusammenhang zu bringen, anstatt auf die traditionellen Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale zu setzen.

Da davon ausgegangen wird, dass diese drei böartigen Persönlichkeitsmerkmale bei vielen normverletzenden Handlungen eine Hauptrolle spielen, haben Paulhus und Williams (2002) den Begriff der „Dunklen Triade“ (S. 556) geprägt, um drei „sozial abgeneigte Persönlichkeiten“ (S. 556) zu beschreiben: subklinischer Narzissmus, Machiavellismus und subklinische Psychopathie. Personen mit diesen Eigenschaften tendieren dazu, im zwischenmenschlichen Umgang böartig, egoistisch und gefühllos zu sein. Die Dunkle Triade erfasst sozial böartige Aspekte der Persönlichkeit durch weitgehend negative Tendenzen. Eingeschlossen sind dabei Täuschung, Egoismus und Aggression. Sie teilen die Tendenz, organisatorische und gesellschaftliche Normen zu missachten, was sich wiederum negativ auf den Umgang mit anderen Menschen auswirkt. Ihre Beziehungen zum Arbeitsverhalten sind ähnlich, jedoch unterscheiden sich die vorausgehenden und vermittelnden Mechanismen, die diese Beziehungen aufrechterhalten. Trotz der moderaten Korrelationen zwischen Psychopathie und Narzissmus, $r(243) = .50, p < .001$, Narzissmus und Machiavellismus, $r(243) = .25, p < .001$, und Psychopathie und Machiavellismus, $r(243) = .31, p < .001$, sind die drei Konstrukte unterscheidbar genug, um eine separate Messung zu rechtfertigen (Paulhus & Williams, 2002).

Zusammenfassend kommen Jones und Paulhus (2010) zu folgendem Schluss: Die drei Merkmale weisen einen spezifischen Zusammenhang zum Verhalten auf. Narzissmus prognostiziert am besten egozentrische Ergebnisse und wird somit von der Ich-Identität angetrieben. Psychopathie ist am stärksten mit rücksichtslosen und antisozialen Verhaltensweisen verbunden, während Machiavellismus strategische und manipulative Handlungen am besten vorhersagt. Die beiden letzten Merkmale werden durch instrumentelle Ziele angetrieben. Alle drei teilen einen emotionslosen Mittelpunkt, der zu manipulativen Verhaltensweisen im Umgang mit anderen Menschen führt.

In den folgenden Beschreibungen und Analysen wird davon ausgegangen, dass es sich um „überschneidende, aber unterschiedliche Konstrukte“ (Paulhus & Williams, 2002, S. 556) handelt.

2.2 Kontraproduktives Arbeitsverhalten

Im folgenden Kapitel wird zuerst das Konstrukt CWB näher beleuchtet, um eine Grundlage für die später folgende Analyse der Auswirkungen der Dunklen Triade auf dieses CWB zu

schaffen. Zu Beginn der Arbeit werden daher grundlegende Inhalte mithilfe der Definition und der Erläuterung der Dimensionalität geklärt.

2.2.1 Definition

Um im weiteren Verlauf ein einheitliches Verständnis von CWB sicherzustellen, werden in diesem Abschnitt bestehende Definitionen erläutert und dieses Verhalten von ähnlichen Verhaltensweisen abgegrenzt.

In der Fachliteratur sind verschiedene Begriffe zu finden: Workplace Antisocial Behavior (Lee et al., 2005), Employee Deviance (Robinson & Bennett, 1995), Workplace Deviance (Bennett & Robinson, 2000) oder Counterproductive Work Behavior (Spector et al., 2006). In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff ‚kontraproduktives Arbeitsverhalten‘ als deutsche Übersetzung zu ‚Counterproductive Work Behavior‘ verwendet und mit ‚CWB‘ abgekürzt.

Laut Sackett und DeVore (2002) wird unterschieden zwischen ‚kontraproduktivem Verhalten‘ und ‚Kontraproduktivität‘. Letzteres wird als Ergebnis kontraproduktiven Verhaltens betrachtet, wohingegen Ersteres als Facette von Arbeitsleistung verstanden werden kann. Wenn beispielsweise Sicherheitshinweise missachtet werden, zähle dies zu kontraproduktivem Verhalten. Die Kosten, die durch diese Verhaltensweise entstehen, würden jedoch in die Spalte Kontraproduktivität fließen.

Zudem müssen weitere verwandte Begriffe unterschieden werden: illegale, unmoralische und normwidrige Verhaltensweisen. Wobei illegale Verhaltensweisen im Sinne der Gesetze definiert sind, in der Sparte in der die Organisation tätig ist. Unmoralische Verhaltensweisen sind hingegen im Sinne eines bestimmten Wertesystems, beispielsweise religiöser Art, festgelegt. Normwidrige Verhaltensweisen werden beschrieben als „freiwilliges Verhalten, das gegen wichtige organisatorische Normen verstößt und dadurch das Wohlergehen der Organisation, ihrer Mitglieder oder beider bedroht“ (Robinson & Bennett, 1995, S. 556). Die Definition umfasst Verhalten, das sowohl auf die Organisation als auch auf Personen abzielt. Dabei wird das Verhalten von Organisationsmitgliedern einbezogen, jedoch nicht das Verhalten von Außenstehenden, wie beispielsweise Kunden. Mit ‚organisatorischen Normen‘ sind die grundlegenden moralischen Standards sowie andere traditionelle Gemeinschaftsstandards gemeint. Diese beinhalten solche, die durch formelle und informelle Organisationsrichtlinien, Regeln und Verfahren festgelegt sind (Feldman, 1984). Kleinere Verstöße gegen diese sozialen Normen werden ausgeklammert, da sie für die meisten Unternehmen in der Regel keine unmittelbaren negativen Auswirkungen haben (Robinson & Bennett, 1995). In diesem Kontext weisen kontraproduktive Verhaltensweisen absichtliche Handlungen auf, was darauf hindeutet, dass überwiegend reflektierte Prozesse involviert sind (Sackett & DeVore, 2002). Dennoch können diese Verhaltensmuster auch spontan auftreten, was zeigt, dass sie zudem durch impulsive

Prozesse gesteuert werden (Spector, 2011). Beispiele für solche kontraproduktive Verhaltensweisen sind Diebstahl, Abwesenheit und mutwillige Produktionsfehler (Spector et al., 2006).

Im Verlauf der Arbeit wird bei der Erwähnung von kontraproduktivem Verhalten stets auf die zuvor genannten Verhaltensweisen Bezug genommen.

2.2.2 Dimensionalität

Die meisten Studien zu CWB haben sich damit beschäftigt, dieses Verhalten vorherzusagen. Nur wenige Forschungsarbeiten haben sich mit der Kategorisierung dieses Konstrukts beschäftigt. Unter anderen zählen zu diesen Befunden die Arbeiten von Hollinger und Clark (1983), Robinson und Bennett (1995), Hunt (1996), Gruys (1999) und Sackett und DeVore (2002).

Für diese Studie wird sich auf eine Kombination aus Robinson und Bennett (1995) und Gruys (1999) konzentriert. Im Nachfolgenden wird auf diese zwei Versionen und die Kombination dieser genauer eingegangen.

Robinson und Bennett (1995) erhielten nach einer multidimensionalen Skalierungsanalyse eine zweidimensionale Lösung, um CWB zu gliedern (Tabelle 1). Die erste Dimension stellt ein Kontinuum von Verhaltensweisen da, das von geringfügig bis hin zu schwerwiegende Taten reicht. Die zweite Dimension unterscheidet Verhalten, das gegenüber der Organisation als Ganzes verrichtet wird, von zwischenmenschlichem Verhalten gegenüber Organisationsmitgliedern. Die Kreuzung dieser beiden Dimensionen ergibt vier Quadranten von CWB. Der erste Quadrant enthält schwerwiegende und organisationsschädliche Verhaltensweisen, gekennzeichnet als ‚property deviance‘ (Zelle A). Der zweite Quadrant schließt geringfügige, aber immer noch organisationsschädliche Verhaltensweisen ein, welche gekennzeichnet sind als ‚production deviance‘ (Zelle C). Ein dritter Quadrant besteht aus geringfügigen und zwischenmenschlich schädlichen Verhaltensweisen. Diese werden als ‚political deviance‘ (Zelle D) bezeichnet. Der vierte und letzte Quadrant umfasst schwerwiegende und zwischenmenschlich schädliche Verhaltensweisen, gekennzeichnet als ‚personal aggression‘ (Zelle B).

Um den Grad der Interrater-Reliabilität zu messen, wurden für jede der vier Kategorien die Cohens Kappa Werte berechnet. Die Werte liegen zwischen .74 und .89, was den Interpretationen der Quadrantenbezeichnungen und ihren Bedeutungen Gültigkeit verleiht.

Tabelle 1: *Dimensionalität von CWB nach Robinson und Bennett (1995)*

	organisational	interpersonell
schwerwiegend	property deviance (Zelle A)	personal aggression (Zelle B)
geringfügig	production deviance (Zelle C)	political deviance (Zelle D)

Auch Gruys (1999) untersuchte die Struktur und die verschiedenen Dimensionen von CWB. In ihrer Analyse identifizierte sie 87 unterschiedliche Verhaltensweisen, die in der Literatur beschrieben werden, und nutzte rationale Sortierung sowie faktorenanalytische Methoden, um diese in 11 Kategorien kontraproduktiver Verhaltensweisen zu gliedern.

Dazu zählen folgende Kategorien:

1. Diebstahl und damit verbundenes Verhalten: Diebstahl von Bargeld oder Eigentum; Verschenken von Waren oder Dienstleistungen; Missbrauch von Mitarbeiterrabatten
2. Zerstörung von Eigentum: Verunstaltung, Beschädigung oder Zerstörung von Eigentum; Sabotage der Produktion
3. Missbrauch von Informationen: Offenlegung vertraulicher Informationen; die Arbeitgeber oder Vorgesetzten anlügen
4. Missbrauch von Zeit und Ressourcen: Zeitverschwendung; Änderung der Stechkarte; Erledigung persönlicher Angelegenheiten während der Arbeitszeit
5. Unsicheres Verhalten: Nichteinhaltung von Sicherheitsverfahren; Versäumnis, Sicherheitsverfahren zu erlernen
6. Schlechte Anwesenheit: unentschuldigtes Fehlen oder Zuspätkommen; Missbrauch von Krankheitsurlaub
7. Schlechte Arbeitsqualität: absichtlich langsame oder schlampige Arbeit
8. Alkoholkonsum: Alkoholkonsum am Arbeitsplatz; Erscheinen zur Arbeit unter Alkoholeinfluss
9. Drogenkonsum: Besitz, Konsum oder Verkauf von Drogen am Arbeitsplatz
10. Unangemessene verbale Handlungen: mit Kunden streiten; Mitarbeitende verbal belästigen
11. Unangemessene körperliche Handlungen: körperliche Angriffe auf Mitarbeitende; körperliche sexuelle Annäherung an einen Mitarbeitenden

Entscheidend für diese Arbeit ist die Konzeptualisierung von Robinson und Bennett (1995), da sie eine der am weitesten verbreitete Methode zur Strukturierung von CWB darstellt (Berry et al., 2007). Diese Popularität ist zum größten Teil zurückzuführen auf das dazugehörige öffentlich zugängliche Selbsteinschätzungsinstrument zur Messung von CWB (Bennett & Robinson, 2000). Da hier dennoch in die vier verschiedenen Dimensionen keine exakten Verhaltensweisen eingeordnet werden, haben Wu und LeBreton (2011) die Kategorien von Gruys (1999) in den Rahmen von Robinson und Bennett (1995) integriert. Dieses integrierte Modell wird später in dieser Arbeit als Grundgerüst für die Forschungshypothesen und den Fragebogen genutzt (Tabelle 2).

Tabelle 2: integriertes Modell nach Wu und LeBreton (2011)

	organisational	interpersonell
schwerwiegend	CWB-SO (Zelle A): <ul style="list-style-type: none"> • Zerstörung von Eigentum 	CWB-SI (Zelle B): <ul style="list-style-type: none"> • Unangemessene verbale Handlungen • Unangemessene körperliche Handlungen
geringfügig	CWB-GO (Zelle C): <ul style="list-style-type: none"> • Alkoholkonsum • Drogenkonsum • Missbrauch von Zeit und Ressourcen • Schlechte Anwesenheit • Schlechte Arbeitsqualität • Diebstahl und damit verbundenes Verhalten 	CWB-GI (Zelle D): <ul style="list-style-type: none"> • Missbrauch von Informationen • Unsicheres Verhalten

2.3 Narzissmus und kontraproduktives Arbeitsverhalten

An dieser Stelle werden einzelne Studienergebnisse präsentiert, in welchen der Zusammenhang von Narzissmus und CWB untersucht wird. In der Literatur wird Narzissmus typischerweise als eine Form der egozentrischen Selbstbewunderung beschrieben (Campbell et al., 2010). In dem nachfolgenden Abschnitt, wird ein Verständnis für den Begriff des Narzissmus und die damit verbundenen Persönlichkeitsmerkmale entwickelt. Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen sollen am Ende dieses Kapitels Schlussfolgerungen gezogen und so die ersten zwei Hypothesen aufgestellt werden.

2.3.1 Konstrukt des Narzissmus

Die erste Komponente der Dunklen Triade ist Narzissmus. Narzissmus wird in der Regel als eine Kombination aus Selbstverliebtheit und egozentrischer Selbstbewunderung beschrieben, was negative Auswirkungen auf zwischenmenschliche Beziehungen haben kann (Campbell et al., 2010). Andere betiteln es als einen „gemischten Segen“ (Paulhus, 1998, S. 1197). Die positive Seite sei dabei gekennzeichnet durch eine strategische Selbstdarstellung, was einen positiven Eindruck erwecke. Dies sei wiederum hilfreich in unbekanntem Situationen. Auf der anderen Seite beinhaltet Narzissmus problematische Eigenschaften, die sich unter

anderem aus mangelndem Einfühlungsvermögen und einem ausbeuterischen zwischenmenschlichen Umgang zusammensetzten (Paulhus, 1998).

Morf und Rhodewalt (2001) sind der Ansicht, dass der Drang des Narzissten, sich so zu verhalten, daher kommt, dass diese mit allen Mitteln die Bewunderung der anderen erlangen wollen. Ihre Versuche, diesen Drang zu erfüllen, sind selbstzerstörerisch und kostspielig. Sie pflegen daher eher selten erfolgreiche Beziehungen, da Narzissten anderen Menschen nicht vertrauen, ihnen keine Aufmerksamkeit oder Achtung schenken. Auch spielen Erfolgs-, Kontroll- und Bewunderungsfantasien und eine übertriebene Selbstwahrnehmung mit ein (Morf & Rhodewalt, 2001). Narzissten blockieren Kritik, übertreiben ihre Leistungen, suchen zwischenmenschliche und romantische Beziehungen nur mit bewundernden Personen und weigern sich, Kompromisse einzugehen (Resick et al., 2009). Zudem kann Narzissmus mit Aggression in Verbindung gebracht werden, was sich meist zeigt, wenn ihr Ego bedroht ist (Miller et al., 2010).

Aus den bereits genannten Problemen im zwischenmenschlichen Umgang, könnte geschlossen werden, dass Narzissten unproduktive Arbeiter sind. Dies ist jedoch nicht der Fall. Es können Höchstleistungen erbracht werden, wenn sie eine Führungsposition innehaben. Allerdings neigen Narzissten dazu, sich ihren Kollegen überlegen zu fühlen, wodurch sie diese nicht gleichbehandeln. Dies kann wiederum negative Folgen für die Organisation haben (Campbell et al., 2000).

2.3.2 Zusammenhang zwischen Narzissmus und kontraproduktivem Arbeitsverhalten

Nachdem nun eine Basis geschaffen wurde, mithilfe der konzeptionellen Grundlage zu CWB und Narzissmus, können nun die Zusammenhänge dieser beider Variablen als ein Teil der Vertiefung der Arbeit beschrieben werden.

Frühere Forschungen haben durchwegs Beziehungen zwischen der Dunklen Triade und CWB aufgezeigt. In einer Metaanalyse fanden O'Boyle Jr et al. (2012) heraus, dass die Merkmale der Dunklen Triade jedoch in unterschiedlich starkem Zusammenhang mit CWB stehen. Alle drei Ausprägungen stehen in einem positiven Zusammenhang mit CWB. Das bedeutet, je höher die Ausprägungen in einem der drei Konstrukten ist, desto mehr wird CWB von den Arbeitnehmenden verübt. Dennoch ist die Beziehung von Narzissmus und CWB am stärksten, $r(2\ 706) = .35, p < .001$, im Vergleich zu Machiavellismus, $r(2\ 544) = .20, p < .001$, und Psychopathie, $r(6\ 056) = .06, p < .01$. Laut der Studie von O'Boyle Jr et al. (2012) besitzen Narzissten ein ausgeprägtes Anspruchsdenken und die Überzeugung, dass die allgemeinen Normen für sie nicht gelten. Dadurch wird die Wahrscheinlichkeit für eine Reihe von CWBs erhöht. Hierzu zählen unhöfliches Verhalten am Arbeitsplatz, Veruntreuung, Aggression, Mobbing und Wirtschaftskriminalität.

Auch DeShong et al. (2017) fanden in ihrer Studie zur Dunklen Triade und deren Facetten einen mittleren positiven Zusammenhang zwischen Narzissmus und CWB, $r(161) = .35$, $p < .01$. Penney und Spector (2002) stellten einen ähnlichen Zusammenhang fest, $\beta = .27$, $t(213) = 4.02$, $p < .001$. Judge et al. (2006) fanden eine positive Beziehung von Narzissmus sowohl mit der Selbsteinschätzung, $\beta^* = .13$, $p = .06$, als auch mit Fremdeinschätzungen, $\beta^* = .24$, $p < .01$, durch andere Teilnehmer von CWB.

Zudem zeigten Fatfouta und Schwarzingler (2024), dass die toxischste Kombination von Narzissmus, d. h. hoher expliziter und hoher impliziter Narzissmus, die höchsten Werte an CWB vorhersagt. Expliziter Narzissmus wurde durch selbstberichtete Verfahren erfasst, während impliziter Narzissmus indirekt mittels eines impliziten Assoziationstests gemessen wurde.

Dennoch glauben Menschen mit hohem Narzissmusanteil seltener, dass sie sich kontraproduktiv verhalten haben (Judge et al., 2006). Es ist daher wahrscheinlich, dass sie bei ihrem Streben nach Selbstverbesserung eher zu abweichendem Verhalten neigen. Wenn sich die Gelegenheit bietet, andere zu übertrumpfen, sind Narzissten möglicherweise bereit, verschiedene Formen von CWB zu zeigen (Wu & LeBreton, 2011).

Zusammengefasst kann folglich festgehalten werden, dass viele Studien den positiven Zusammenhang von Narzissmus und CWB untersucht und festgestellt haben.

Aus diesen Gründen wird folgende Hypothese angenommen:

H1: Je höher die Ausprägungen in Narzissmus sind, desto mehr wird kontraproduktives Arbeitsverhalten gezeigt (Zelle A, B, C und D).

Diese Hypothese ist sehr allgemein gehalten und bezieht sich auf jegliches CWB, das Arbeitnehmende zeigen können. Um nun spezifischer zu werden, wird im Folgenden auf konkrete Verhaltensweisen eingegangen.

Laut Bushman und Baumeister (1998) neigen Narzissten eher zu aggressivem Verhalten, weil sie besonders empfindlich auf wahrgenommene Bedrohungen reagieren. Der Prozess, durch den Narzissten zu aggressivem Verhalten kommen, lässt sich durch die bedrohte Egoismus-Theorie (Baumeister et al., 1996) erklären. Diese legt nahe, dass Personen mit stark ausgeprägtem Narzissmus eine größere Bandbreite an Ereignissen oder Situationen als bedrohlich oder frustrierend für ihr Ego wahrnehmen, da sie es präferieren, anderen überlegen zu sein.

Aus den Erklärungen zur Dimensionalität von CWB in Kapitel 2.2.2 auf Seite 12 geht klar hervor, dass CWB auch aggressive Handlungen einschließt. Es ist daher plausibel anzunehmen, dass Persönlichkeitsvariablen, die allgemein mit aggressivem Verhalten assoziiert sind, auch mit Aggression am Arbeitsplatz und im weiteren Sinne mit CWB in Zusammenhang

stehen. Da verbale und körperliche Aggression zur Kategorie ‚personal aggression‘ und somit zu CWB-SI zugeordnet werden können, wird folgende Hypothese aufgestellt:

H2: Je höher die Ausprägungen in Narzissmus sind, desto mehr wird schwerwiegendes interpersonelles kontraproduktives Arbeitsverhalten gezeigt (Zelle B).

2.4 Psychopathie und kontraproduktives Arbeitsverhalten

Im nächsten Schritt sollen nun Forschungsergebnisse vorgestellt werden, die den Zusammenhang zwischen Psychopathie und CWB analysieren. In der Literatur wird Psychopathie typischerweise mit antisozialem Verhalten in Verbindung gebracht (Muris et al., 2017). In dem nachfolgenden Abschnitt wird zunächst ein Verständnis des Ausdrucks der Psychopathie und der damit einhergehenden Persönlichkeitsmerkmale geschaffen. Auf Grundlage dieser gewonnenen Einblicke wird am Schluss des Kapitels die dritte Hypothese formuliert.

2.4.1 Konstrukt der Psychopathie

Zusätzlich zu Narzissmus ist Psychopathie die zweite Komponente der Dunklen Triade. Psychopathie wird beschrieben als „ein Persönlichkeitsmerkmal, das durch anhaltendes antisoziales Verhalten, vermindertes Einfühlungsvermögen und Gewissensbisse sowie enthemmtes oder dreistes Verhalten gekennzeichnet ist“ (Muris et al., 2017, S. 184). Personen mit ausgeprägten psychopatischen Merkmalen zeichnen sich durch Arroganz, Impulsivität, Serienlügen, Manipulationsbereitschaft und ein geringes Maß an Empathie, Angst und Schuld aus (Widiger & Costa Jr, 2013).

Cooke und Michie (2001) entwickelten ein Drei-Faktoren-Modell, das die Multidimensionalität beschreiben soll. Sie erläuterten, Psychopathie bestehe aus: (a) einem unverantwortlichen und impulsiven Lebensstil, (b) einer defizienten emotionalen Erfahrung und (c) einem betrügerischen und arroganten zwischenmenschlichen Stil.

Das erste Merkmal beschreibt Psychopathen als Nervenkitzel suchende Menschen, die sich oft schwertun, platonische, arbeitsbezogene und langfristige romantische Beziehungen aufrechtzuerhalten. In Übereinstimmung mit dem zweiten Faktor empfinden Psychopathen nicht im gleichen Maße wie andere Menschen Frucht und Angst. Das dritte Merkmal beschreibt, dass sich Personen mit ausgeprägten psychopatischen Zügen anderen überlegen fühlen und somit glauben, dass für sie Regeln nicht gelten. Sie zeigen durchwegs egozentrische Verhaltensweisen.

Eine verwandte Art, Psychopathie zu beschreiben, beinhaltet ein zweidimensionales Modell, das auf einer primären und sekundären Psychopathie beruht. Hare (2003) erklärte, dass primäre Psychopathie mit zwischenmenschlichen Verhaltensweisen und sekundäre

Psychopathie mit einem antisozialen Lebensstil und Verhalten in Beziehung gesetzt wird. Was die zwei Facetten von einander unterscheidet, ist das Merkmal Angst. Primäre Psychopathen berichten über wenig bis keine Angst, wohingegen sekundärer Psychopathen Angst empfinden können. Die primäre Psychopathie stimmt somit mit den ersten zwei Merkmalen von Cooke und Michie (2001) überein, das dritte Merkmal wird durch die sekundäre Psychopathie ausgedrückt.

Ähnlich zu Machiavellismus und Narzissmus sich auch einige Psychopathen in geschäftlichen und unternehmerischen Kontexten erfolgreich, insbesondere wenn ihre Tätigkeit einen rationalen, emotionslosen Umgang erfordert, eine Risikobereitschaft beinhaltet und einen starken Fokus auf Leistung verlangt, selbst wenn diese Leistung auf Kosten anderer erzielt wird (O'Boyle Jr et al., 2012).

2.4.2 Zusammenhang zwischen Psychopathie und kontraproduktivem Arbeitsverhalten

Der zweite Teil der Vertiefung dieser Arbeit besteht aus der Erklärung des Zusammenhangs zwischen Psychopathie und CWB. Wie bereits erwähnt ist der Zusammenhang dieser beider Variablen laut O'Boyle Jr et al. (2012) gering, $r(6\ 056) = .06$, $p < .05$, aber dennoch vorhanden.

Ihr impulsives Verhalten und ihr Mangel an Empathie machen Personen mit hohen Psychopathieanteilen zu unterdurchschnittlichen Mitarbeitenden. Psychopathen sehen indirekte Belohnungen wie soziale Anerkennung und die Zustimmung von Kollegen oft als weniger bedeutend an. Sie legen wenig Wert auf die Erfüllung sozialer Verpflichtungen und die Einhaltung der gesellschaftlichen Normen. Aufgrund ihrer geringen Emotionalität kümmern sie sich selten um andere Menschen und empfinden kaum Loyalität gegenüber ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin. Ihre mangelnde Empathie für die Rechte anderer kann die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass sie sich an CWB-Is wie Mobbing beteiligen (O'Boyle Jr et al., 2012).

Diese Erkenntnisse werden von einer Reihe anderer Studien unterstützt. In der Studie von Ellen III et al. (2021) zeigten sich Zusammenhänge mittlerer Effektstärke zwischen Psychopathie und CWB-I, $r(3\ 780) = .39$, die im Vergleich zu den anderen zwei Komponenten der Dunklen Triade heraussticht. DeShong et al. (2015) fanden zwar keinen so starken Zusammenhang wie Ellen III et al. (2021), jedoch war die Beziehung zwischen Psychopathie und CWB-I am stärksten, $r(161) = .29$, $p < .01$, im Vergleich zu Machiavellismus und Narzissmus. Scherer et al. (2013) zeigten in ihren zwei Studien, dass Psychopathie sowohl die Absicht vorhersagt, in der Zukunft CWB zu begehen als auch CWB-I in einem Teamkontext zu ausüben.

Psychopathen tendieren dazu, andere von ihren Zielen abzulenken, was besonders zu interpersonell orientiertem CWB führt, wenn sie mit anderen Personen zusammenarbeiten. Da Psychopathen zu riskantem und impulsivem Verhalten neigen, sind sie auch eher dazu bereit, spontanes oder impulsives CWB an den Tag zu legen. Dies birgt ein höheres Risiko für

unangemessene körperliche oder verbale Übergriffe (Zelle B) und unsichere Verhaltensweisen (Zelle D) (siehe Kapitel 2.2.2 auf Seite 12) (Wu & LeBreton, 2011). Auf Grund der gewonnenen Erkenntnisse wird auf folgende Hypothese geschlossen:

H3: Je höher die Ausprägungen in Psychopathie sind, desto mehr wird interpersonelles kontraproduktives Arbeitsverhalten gezeigt (Zelle B und D).

2.5 Machiavellismus und kontraproduktives Arbeitsverhalten

Als letzten Teil der Dunklen Triade wird auf Studienergebnisse eingegangen, die den Zusammenhang von Machiavellismus und CWB untersuchen. In der Literatur wird Machiavellismus typischerweise strategischem, manipulativem Verhalten in Verbindung gebracht (Wilson et al., 1996). Hierfür wird zunächst ein Verständnis für den Ausdruck von Psychopathie sowie die damit assoziierten Persönlichkeitsmerkmale entwickelt. Basierend auf diesen Erkenntnissen wird am Ende dieses Abschnitts die vierte und letzte Hypothese aufgestellt.

2.5.1 Konstrukt des Machiavellismus

Machiavellismus ist die letzte der drei Komponenten der Dunklen Triade und wird meist bezeichnet als „eine Strategie des sozialen Verhaltens, die daraus besteht, andere zum eigenen Vorteil zu manipulieren, oft gegen deren Eigeninteresse“ (Wilson et al., 1996, S. 285).

Um Machiavellisten zu beschreiben, nutzen Christie und Geis (1970) vier Hauptmerkmale. Erstens mangle es Machiavellisten nicht nur an Empathie, sondern sie seien zudem misstrauisch gegenüber andern, was auf den Erwartungen von Egoismus und Ausbeutung beruhe (Kerr & Gross, 1978). Zweitens weiche ihre Auffassung von Moral ab, denn sie scheuen nicht vor unethischen und unmoralischen Handlungen. Zu diesen zählen unter anderem Täuschung, Manipulation und Ausbeutung (Christie & Geis, 1970). Studien haben gezeigt, dass Menschen mit ausgeprägten machiavellistischen Zügen in Notsituationen weniger bereit sind, anderen zu helfen (Wilson et al., 1996). Dennoch vermeiden sie es, Familienmitglieder zu manipulieren oder anderweitig zu verletzen (Shepperd & Socheran, 1997). Drittens mangle es ihnen an zwischenmenschlichen Fähigkeiten und emotionaler Beteiligung. Ihnen falle es schwer, ihre eigenen Emotionen zu deuten, weshalb sie auf andere Menschen mit Distanz herantreten. Zuletzt konzentrieren sich Machiavellisten auf sich selbst, ohne dabei Rücksicht auf andere zu nehmen. Um ihre eigenen Ziele zu erreichen, würden sie alles Notwendige tun. Sie seien dominierend, können gut lügen und manipulieren und versuchen, die Kontrolle über die Situation zu bekommen (Christie & Geis, 1970).

Jones und Paulhus (2011) berichten zudem, dass Machiavellisten im Voraus planen und Netzwerke aufbauen, um so ihren Schein nach außen zu wahren. Aus diesem Grund wird

nicht nur die Arbeitsleistung gesteigert, sondern auch in Bezug auf ihre berufliche Karriere sind sie erfolgreich, insbesondere wenn sie in weniger organisierten Umgebungen arbeiten. Nimmt die Struktur im Unternehmen zu, nimmt der Erfolg folglich ab (Ferris et al., 2005).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Hauptcharakteristika von Machiavellisten aus gefühllosem Affekt, Manipulation und Strategie bestehen (Jones & Paulhus, 2014).

2.5.2 Zusammenhang zwischen Machiavellismus und kontraproduktivem Arbeitsverhalten

Abschließend wird der Zusammenhang zwischen Machiavellismus und CWB genauer betrachtet. Dies bildet den dritten und letzten Teil der Vertiefung dieser Arbeit. Um zum Schluss dieses Kapitels eine passende Hypothese aufstellen zu können, werden im weiteren Verlauf Forschungsergebnisse präsentiert, die diesen Zusammenhang untersucht haben.

Ähnlich zu den anderen zwei Komponenten der Dunklen Triade zeigt auch Machiavellismus positive Zusammenhänge mit CWB. O'Boyle Jr et al. (2012) fanden in ihrer Meta-Analyse eine Korrelation dieser beider Variablen, $r(2\ 546) = .20$, $p < .001$, und schlussfolgern aus ihren Ergebnissen, dass Personen mit einem hohen Anteil an Machiavellismus mehr interpersonelle Formen von CWB anwenden, wie beispielsweise die Misshandlung oder den Verrat von Mitarbeitenden. Diese Prognose wird durch die Metaanalyse von Kish-Gephart et al. (2010) unterstützt, die einen Anstieg von Machiavellismus mit einer Zunahme unethischen Verhaltens in Verbindung brachte.

Da CWB als Verhaltensweisen beschrieben ist, die den sozialen Normen widersprechen (Robinson & Bennett, 1995), wird von Wu und LeBreton (2011) vermutet, dass Personen mit stark ausgeprägtem Machiavellismus eher zu besonders manipulativen Formen von CWB neigen, wenn sie Hindernisse bei der Erreichung ihrer Ziele erfahren. Im Allgemeinen nehmen Machiavellisten bei zwischenmenschlichen Interaktionen keine Rücksicht auf andere und deren Emotionen (Christie & Geis, 1970), was folglich zu einer größeren Wahrscheinlichkeit für CWB-I führt.

Es existieren jedoch auch Studien, die eine konträre Sicht zeigen. Ellen III et al. (2021) fanden in ihrer Studie heraus, dass der größte Zusammenhang von Machiavellismus mit CWB-O ist, $r(2\ 797) = .30$. Zu dem gleichen Ergebnis kamen auch DeShong et al. (2015). Sie erhielten bei ihrer Analyse einen ähnlich starken Zusammenhang, $r(161) = .29$, $p < .01$. Zudem zeigte sich bei einer Studie von Jonason und O'Connor (2017), dass unter anderem Machiavellismus eindeutig Varianz erklären kann, bei der Arbeit Fehlzeiten anzuhäufen, und somit als einer der besten Prädiktoren gesehen werden kann, $\beta = 0.16$, $p < 0.01$. Diese Verhaltensweise kann gemäß dem Schemas von Wu und LeBreton (2011) in die Zelle C eingeordnet und somit als CWB-O klassifiziert werden (siehe Kapitel 2.2.2 auf Seite 12).

Da es bei dieser Facette der Dunklen Triade zu keinem eindeutigen Ergebnis in der Korrelation mit CWB in der Literatur kam, wird eine erneute Analyse als sinnvoll erachtet. Aus diesem Grund ist die nachfolgende Hypothese explorativ formuliert.

H4: Je höher die Ausprägungen in Machiavellismus sind, desto mehr wird kontraproduktives Arbeitsverhalten in einer bestimmten Kategorie gezeigt.

3 Methodik

In diesem Kapitel wird nun genauer auf die empirische Untersuchung eingegangen, die die bereits aufgestellten Forschungshypothesen prüfen sollte. Im ersten Schritt wird hierfür die Durchführung der Studie erklärt, wobei die Themen Design und Methode, Stichprobe und Versuchsablauf behandelt werden. Im letzten Teil des Kapitels werden die verwendeten Messinstrumente erläutert. Dabei wird genau beschrieben, welche Instrumente für die Messung der Dunklen Triade und für das kontraproduktive Arbeitsverhalten genutzt wurden.

3.1 Design und Methode

Bei dieser Untersuchung handelte es sich um ein quantitatives, korrelatives Forschungsdesign. Als Prädiktor wurde ein Persönlichkeitstest zur Messung der Dunklen Triade genutzt. Die abhängige Variable stellt das Maß an CWB dar.

Die Erhebung erfolgte in Form eines vollstandardisierten Fragebogens, der mithilfe der Software LimeSurvey (Limesurvey GmbH, 2006) erstellt und durch einen Link verteilt wurde. Die Online-Variante wurde gewählt, da dadurch eine große Anzahl an Teilnehmenden einfach erreicht werden kann und Versuchsleitereffekte vorgebeugt werden können. Zusätzlich wurden die Teilnehmenden ausschließlich im privaten Umfeld befragt. So konnten sie den Fragebogen in Ruhe ausfüllen, ohne Druck vom Arbeitgeber zu verspüren. Diese Überlegung ist speziell im Kontext von CWB wichtig, da Befragungen im Arbeitsumfeld unter Umständen zu sozial erwünschten Antworten hätten führen können. Darüber hinaus wurde versucht, Verzerrungen und Versuchsleitereffekte zu vermeiden, da die Befragung ohne Interviewer stattfand und anonym gehalten wurde.

Mithilfe der ausgewählten Verteilung des Fragebogens und der Software, in welcher dieser erstellt wurde, konnte der Erhebungszeitraum eingegrenzt werden. Die Umfrage wurde schlussendlich im Zeitraum vom 02.05.2024 bis 27.05.2024 durchgeführt.

Die Versuchsdurchführung beanspruchte etwa 5 bis 7 Minuten. Der Fragebogen konnte an sämtlichen elektronischen Geräten durchgeführt werden, wie beispielsweise Laptop, Tablet oder Smartphone.

3.2 Stichprobe

Es wurde eine a-priori Poweranalyse unter Verwendung der Software G*Power (Faul et al., 2009) durchgeführt, wobei eine erwartete Korrelation von $r = .3$, ein α -Fehler von $\alpha = .05$ und eine Teststärke von $1 - \beta = .95$ zugrunde liegen. Diese kommt zum Ergebnis, dass eine Stichprobe von 115 Personen nötig ist, um die postulierten Effekte der Hypothesen zu entdecken, sofern diese tatsächlich existieren.

An der Umfrage nahmen 206 Personen freiwillig teil. Die Daten von 68 Personen wurden ausgeschlossen, da keine vollständige Beantwortung erfolgte. Die endgültige Stichprobe umfasste 138 Teilnehmende und genügt somit den Anforderungen der Poweranalyse. Unter diesen waren insgesamt 94 Frauen und 44 Männer, die im Alter zwischen 18 und 73 Jahren ($M = 30.70$; $SD = 12.60$) waren (Tabelle 3).

Die Stichprobe wurde unter Arbeitnehmenden rekrutiert. Da berufliches Verhalten untersucht wurde, wurden in die Stichprobe alle Personen eingeschlossen, die aktuell oder kürzlich zurückliegend berufstätig sind. Zu Arbeitnehmenden zählen bei dieser Untersuchung alle, die mindestens einen Minijob ausüben und wenigstens eine Stunde in der Woche arbeiten. Des Weiteren wurden Personen, die bereits in Rente sind, auch zur Stichprobe hinzugefügt. Diese können sich in die Fragestellungen hineinversetzen, auch wenn sie aktuell nicht mehr erwerbstätig sind. Die durchschnittlichen Arbeitsstunden betragen 26.30 Stunden pro Woche, wobei der Großteil der Befragten zwischen 21 und 40 Stunden in der Woche arbeitete (Tabelle 3).

Tabelle 3: *Zusammensetzung der Stichprobe*

Alter	> 18 Jahre	
	< 73 Jahre	
	$M = 30.70$	
	$SD = 12.60$	
Arbeitsstunden pro Woche	< 15	35
	15-20	34
	21-40	47
	41-50	15
	> 50	7

Anmerkung. $N = 138$.

Im ersten Schritt wurden Familienmitglieder und Bekannte angesprochen, an der Studie teilzunehmen. Im zweiten Schritt wurden Personen angeworben durch die Verteilung des Links, der zur Umfrage führt, über WhatsApp, ein Posting auf Instagram sowie über den studentischen E-Mail-Verteiler. Wo es möglich war, wurden in der Hälfte des Zeitraums Reminder versandt.

Die Teilnehmenden waren bezüglich der Hypothese naiv und es gab keine Entschädigung für die Teilnahme. Sie gaben ihr Einverständnis zur Teilnahme auf der ersten Seite des Fragebogens ab.

3.3 Versuchsablauf

Zu Beginn der Untersuchung wurde ein Pretest mit 9 Teilnehmenden durchgeführt. Dieser diente dazu, die erstellten Szenarien zu testen, in denen die vier Ausprägungen von CWB abgefragt wurden. Ziel war es sicherzustellen, dass jedes Szenario in sich eine möglichst große Varianz aufweist und weder zu schwach noch zu stark formuliert war. Im Pretest zeigte sich, dass das zweite Szenario 6 von 9 Mal mit der schwächsten Ausprägung bewertet wurde. Dieses Szenario war folglich zu stark formuliert und wurde im Nachgang leicht verändert.

Anschließend wurde die Haupterhebung begonnen. Da der Fragebogen selbstständig ohne Anwesenheit des Versuchsleiters ausgefüllt wurde, war es insbesondere wichtig, diesen leicht verständlich und logisch aufgebaut zu gestalten. Der Willkommenstext klärte kurz über das Thema und die Aufgabe auf, wie der Fragebogen auszufüllen ist. Zudem wurden die Anonymität und der Datenschutz hervorgehoben. Im Anschluss wurden die Items zur Messung der Dunklen Triade abgefragt, gefolgt von der Messung zu kontraproduktivem Arbeitsverhalten. Der abschließende Teil der Untersuchung bestand aus demographischen Fragen zur Person. Sobald alle drei Teile abgeschlossen waren, wurde den Probanden für ihre Teilnahme gedankt.

3.4 Fragebogen

Im folgenden Abschnitt werden nun die Konstrukte zur Operationalisierung des Fragebogens vorgestellt.

Der vollständige Fragebogen, die Daten des Pretests, die Rohdaten, der angepasste Datensatz sowie der Jamovi-Output können unter folgendem Link abgerufen werden:

[Bachelorarbeit - Anhang](#)

Für die Erhebung des ersten Teils des Fragebogens wurde auf eine bereits existierende Skala zurückgegriffen. Die Dunkle Triade konnte lange Zeit nur mit umfangreichen Instrumenten gemessen werden, welche mindestens 65 Items in der kürzesten Version für alle drei Ausprägungen zusammen enthalten. Schließlich wurden zwei kurze Messinstrumente entwickelt: die „Dirty Dozen (DD)“-Skala von Jonason und Webster (2010) und die „Short Dark Triad (SD3)“-Skala von Jones und Paulhus (2014).

Maples et al. (2014) stellten fest, dass die SD3 die unterschiedlichen Nuancen der einzelnen Konstrukte gut abbildet, während die DD lediglich einige wenige Aspekte erfasst. Jede der SD3-Subskalen korreliert mit den gängigen Maßen der Dunklen Triade mit $r = .68$ oder besser. Nach Abzug des Messfehlers lagen diese zwischen $r = .82$ und $r = .92$. Die Subskalen der DD zeigen im Vergleich dazu nur schwache Korrelationen mit den gängigen Maßen der Dunklen Triade, die im Bereich von $r = .46$ bis $r = .56$ liegen. Dies liegt vermutlich an der Kürze des Fragebogens, welcher nur aus vier Items pro Ausprägung besteht (Jones & Paulhus,

2014). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die empirische Literatur die Verwendung der DD nicht befürwortet.

Aufgrund dieser Ergebnisse wurde in dieser Untersuchung die SD3 zur Messung der Dunklen Triade genutzt. Diese besteht aus 27 Items, wobei jeweils 9 Items für die Ausprägungen Machiavellismus, Narzissmus und Psychopathie genutzt werden. Das Antwortformat basiert auf einer 5-Punkte-Likert-Skala, die von 1 (Starke Ablehnung) bis 5 (Starke Zustimmung) reicht. Dabei dienen die Items 11, 15, 17, 20, 25 als Revers-Items, bei welchen die Kodierung der Antwortskala umgekehrt war. Für diese Untersuchung wurden die Frageitems aus dem Englischen ins Deutsche mithilfe des DeepL-Übersetzers (DeepL SE, 2017) übersetzt.

Für die Entwicklung der Messung des CWB wurde für jede Kategorie von CWB jeweils ein Szenario erstellt. Als Basis für die vier Kategorien diente das integrierte Modell von Wu und LeBreton (2011) (Tabelle 2). Dieses Modell unterteilt CWB in vier Dimensionen, die aus verschiedenen übergeordneten Verhaltensweisen zusammengesetzt sind. Zu diesen Dimensionen zählen CWB-GI, CWB-SO, CWB-GO, CWB-SI. Diese übergeordneten Verhaltensweisen sind wiederum aufgesplittet in sehr spezifisches Verhalten. Eine vollständige Liste der übergeordneten und spezifischen Verhaltensweisen ist in Kapitel 2.2.2 auf Seite 12 zu finden. Schlussendlich wurde für jede Kategorie von CWB ein repräsentatives spezifisches Verhalten ausgewählt. Um sicherzustellen, dass das ausgewählte Verhalten für eine Szenario-Abfrage geeignet war und somit als guter Prädiktor für die jeweilige Kategorie fungieren konnten, basierte diese Auswahl auf subjektiver Einschätzung und Erfahrungswerten. Zudem wurde die Meinung einzelner Personen eingeholt, um diese Erkenntnisse zu bestätigen.

Bei allen Szenarien sollten die Teilnehmenden davon ausgehen, dass sie die Möglichkeit haben, alle aufgeführten Verhaltensweisen zu praktizieren. Sie sollten die Fragen nicht nur in Bezug auf die derzeitige Tätigkeit beantworten, da dort wahrscheinlich nicht die Möglichkeit besteht, alle aufgeführten Verhaltensweisen auszuüben. Angegeben werden sollte, wie wahrscheinlich es ist, dass sie diese Verhaltensweise zeigen würden. Das Antwortformat basiert auf einer 7-Punkte-Likert-Skala. Ein Wert von 1 bedeutet, dass sie sich unabhängig von den Umständen wahrscheinlich nicht an dem betreffenden Verhalten beteiligen würden. Ein Wert von 7 gibt an, dass sie sich vorstellen können, wenn die Umstände es abverlangen, ein solches Verhalten an den Tag zu legen. Um sich besser in die Situation hineinversetzen zu können, wurde jeweils ein Bild eingefügt, das die beschriebene Situation darstellen sollte.

Bei Szenario 1 wurde die Dimension CWB-GI abgefragt. Diese bezog sich auf die übergeordnete Verhaltensweise ‚missbräuchliche Verwendung von Informationen‘. Dabei wurde speziell auf das Verhalten eingegangen, ‚die Arbeitgeber oder Vorgesetzten anzulügen, um einen Fehler zu vertuschen‘. Eine Darstellung und der genaue Wortlaut der Abfrage und des Antwortformats sind in Abbildung 1 zu finden.

Abbildung 1: Darstellung von Szenario 1 zu CWB-GI im Fragebogen



Stellen Sie sich vor, Sie bemerken bei Ihrer Arbeit einen Fehler in einem Arbeitsschritt, den Sie verursacht haben und entscheiden sich, ihn vorerst nicht anzusprechen. Um Ärger zu vermeiden, erfinden Sie eine Ausrede für Ihre:n Vorgesetzte:n.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- 1: Egal, wie die Umstände sind, ich würde mich nicht so verhalten.
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7: Wenn es die Umstände abverlangen, kann ich mir vorstellen, dieses Verhalten an den Tag zulegen.

Das zweite Szenario veranschaulichte die Kategorie CWB-SO. Das Szenario bezog sich auf die übergeordnete Verhaltensweise ‚Zerstörung von Eigentum‘. Speziell wurde hier das Verhalten ‚Verunstaltung, Beschädigung oder Zerstörung von Eigentum, Ausrüstung oder Produkten, die dem Unternehmen gehören‘ abgefragt (Abbildung 2).

Abbildung 2: Darstellung von Szenario 2 zu CWB-SO im Fragebogen



Stellen Sie sich vor, Sie sind gerade dabei, schwere Kartons zu sortieren. Dabei sind Sie nicht so vorsichtig, wie üblich. Sie stoßen deshalb gegen einen Bürodrucker, der daraufhin zu wackeln beginnt. Trotz Ihren Bemühungen den Drucker zu stabilisieren, erleidet dieser leichte Schäden.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- 1: Egal, wie die Umstände sind, ich würde mich nicht so verhalten.
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7: Wenn es die Umstände abverlangen, kann ich mir vorstellen, dieses Verhalten an den Tag zulegen.

Szenario 3 bezog sich auf die übergeordnete Verhaltensweise ‚mangelnde Anwesenheit‘, welche zur Dimension CWB-GO zählte. Genauer wurde hier auf das spezifische Verhalten ‚Krankmeldungen nutzen, wenn man nicht wirklich krank ist‘ eingegangen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Darstellung von Szenario 3 zu CWB-GO im Fragebogen



Stellen Sie sich vor, Sie sind gerade nicht allzu motiviert zu arbeiten oder sind allgemein nicht ganz zufrieden mit Ihrer Arbeit. Sie melden sich aufgrund dessen an einem Freitag krank, obwohl Sie sich gut fühlen, weil Sie ein langes Wochenende genießen möchten. Ihr:e Vorgesetzte:r ist besorgt und gewährt ihnen den Tag frei.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- 1: Egal, wie die Umstände sind, ich würde mich nicht so verhalten.
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7: Wenn es die Umstände abverlangen, kann ich mir vorstellen, dieses Verhalten an den Tag zulegen.

Die letzte Frage veranschaulichte das Szenario 4 mit der übergeordneten Verhaltensweise ‚unangemessene verbale Aktionen‘, welches zur Dimension CWB-SI gehört. Dabei wurde speziell auf das Verhalten eingegangen, ‚mit einem Kollegen streiten oder kämpfen‘. Eine genaue Darstellung und der genaue Wortlaut der Abfrage sind in Abbildung 4 zu finden.

Abbildung 4: Darstellung von Szenario 4 zu CWB-SI im Fragebogen



Stellen Sie sich vor, Sie haben bereits schlechte Laune, weil etwas bei Ihrer Arbeit nicht so funktioniert, wie Sie sich es vorgestellt haben. Sie geraten mit einem Teammitglied in einen verbalen Streit über die Arbeitsaufgabenverteilung. Die Diskussion wird immer hitziger, als Sie beide sich anfangen zu beschimpfen und zu beleidigen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- 1: Egal, wie die Umstände sind, ich würde mich nicht so verhalten.
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7: Wenn es die Umstände abverlangen, kann ich mir vorstellen, dieses Verhalten an den Tag zulegen.

Am Ende des Fragebogens wurden demografische Daten erhoben, darunter Alter, Geschlecht und die Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche. Das Alter und die Arbeitsstunden pro Woche wurden als offene Antwortoptionen erfasst. Das Geschlecht wurde anhand der drei Kategorien ‚männlich‘, ‚weiblich‘ und ‚divers‘ gemessen. Alle Fragen im Fragebogen entsprachen Pflichtangaben.

4 Ergebnisse

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der statistischen Auswertung der Daten. Dazu zählen die vorbereitende Datenanalyse, die Hypothesentests und die weiterführende Datenanalyse. Für die folgenden Analysen wird die Normalverteilung der Fehler angenommen, da sich die Verfahren der allgemeinen linearen Modelle grundsätzlich robust gegenüber milden Verzerrungen dieser Annahme zeigen.

4.1 Vorbereitende Datenanalyse

Bevor die Hypothesen auf ihre Signifikanz geprüft werden können, müssen zuerst vorbereitende Analysen unternommen werden. Dazu zählen die Datenaufbereitung, die Reliabilitätsanalyse und die deskriptive Statistik. Diese Aspekte werden in diesem Unterkapitel detailliert behandelt.

4.1.1 Datenaufbereitung

Für die Datenaufbereitung wurden zuerst alle gesammelten Daten in Jamovi (The jamovi project, 2022) überführt und der Datensatz bereinigt, indem 68 Fälle aufgrund von Unvollständigkeit entfernt wurden.

Zudem wurden neue Variablen durch das Zusammenfassen von erhobenen Items gebildet. Dazu zählen ein Gesamtkonstrukt für Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie, die jeweils aus den Mittelwerten der neun erfassten Werte errechnet wurden. Zusätzlich wurde ein übergeordnetes Konstrukt für CWB erstellt. Dies wurde errechnet aus dem Mittelwert der vier erhobenen Szenarien zu CWB. Zuletzt wurden separate Konstrukte für CWB-O und CWB-I gebildet, die jeweils aus dem Mittelwert der zwei entsprechenden Szenarien berechnet wurden. Für CWB-I wurde demnach der Mittelwert aus CWB-SI und CWB-GI errechnet. Für CWB-O wurde der Mittelwert der Szenarien von CWB-SO und CWB-GO genutzt.

4.1.2 Reliabilitätsanalyse

Im Rahmen der Reliabilitätsanalyse wurde die am häufigsten eingesetzte Methode zur Einschätzung der internen Konsistenz genutzt: Das Cronbachs Alpha-Modell. Ein höheres Cronbachs Alpha deutet auf eine größere Reliabilität des Konstrukts hin. Es wird ein Wert von $\alpha \geq 0.7$ empfohlen, damit ein Instrument verwendet werden kann (Tavakol & Dennick, 2011). Die berechneten Werte der Dunklen Triade können aus Tabelle 4 entnommen werden.

Die Skala für Narzissmus, Psychopathie und Machiavellismus ergab zufriedenstellende Ergebnisse mit Werten von $\alpha = .70$, $\alpha = .72$ und $\alpha = .73$. Demnach ist das Gütekriterium

Reliabilität bei diesen Konstrukten gegeben. Für die vier Szenarien von CWB wurden keine Cronbachs Alpha-Werte berechnet, da diese Szenarien unterschiedliche Facetten von CWB abbilden sollen und hier eine Reliabilität nicht notwendig ist.

Tabelle 4: Cronbachs Alpha und Anzahl der Items zu den Konstrukten der Dunklen Triade

Konstrukt	α	Items
Narzissmus	.70	9
Psychopathie	.72	9
Machiavellismus	.73	9

4.1.3 Deskriptive Statistik

Im folgenden Absatz werden nun die deskriptiven Daten genauer betrachtet. Diese sind in den Tabellen 5 und 6 zusammengefasst. Es wurden der Mittelwert und die Standardabweichung berechnet. Zusätzlich wurden für die Beurteilung des Mittelwerts die Endpunkte der Skalen und die Anzahl der Items angegeben. Dabei werden nur die Konstrukte betrachtet, die relevant für die Beantwortung der Hypothesen sind.

Die drei Elemente der Dunklen Triade wurden auf einer fünfstufigen Likert-Skala mit den Ausprägungen 1 (Starke Ablehnung) bis 5 (Starke Zustimmung) beantwortet. Hier erreichte das Konstrukt Machiavellismus im Durchschnitt die höchsten Werte ($M = 2.92$; $SD = 0.60$). Darauf folgt Narzissmus ($M = 2.78$; $SD = 0.54$) und Psychopathie ($M = 1.95$; $SD = 0.55$). Folglich kann gesagt werden, dass die Teilnehmenden im Durchschnitt am meisten machiavellistische Züge zeigten und am wenigsten psychopatische Ausprägungen innehatten. Narzissmus gliedert sich in die Mitte zwischen Narzissmus und Psychopathie ein.

Die Konstrukte zu CWB wurden auf einer siebenstufigen Likert-Skala mit den Ausprägungen 1 (Egal, wie die Umstände sind, ich würde mich nicht so verhalten) bis 7 (Wenn es die Umstände abverlangen, kann ich mir vorstellen, dieses Verhalten an den Tag zulegen) angegeben. Hier wurden insgesamt geringe Werte erreicht. CWB-SI erlangte die niedrigsten Werte ($M = 1.88$; $SD = 1.21$) und CWB-O erhielt die höchsten Ausprägungen ($M = 3.31$; $SD = 1.70$). In die Mitte gliedern sich CWB-I ($M = 2.44$; $SD = 1.13$) und CWB als Gesamtkonstrukt ($M = 2.87$; $SD = 1.23$) ein. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Teilnehmenden sich im Durchschnitt nicht vorstellen können, an einem hohen Maß an CWB zu beteiligen.

Tabelle 5: Mittelwert, Standardabweichung und Range der Konstrukte der Dunklen Triade

Konstrukt	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range
Narzissmus	2.78	0.54	1 = Starke Ablehnung – 5 = Starke Zustimmung
Psychopathie	1.95	0.55	--,--
Machiavellismus	2.92	0.60	--,--

Tabelle 6: Mittelwert, Standardabweichung und Range der Konstrukte von CWB

Konstrukt	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range
CWB-SI	1.88	1.21	1 = Ich würde mich nicht so verhalten – 7 = Ich kann mir vorstellen, mich so zu verhalten
CWB-I	2.44	1.13	--,--
CWB-O	3.31	1.70	--,--
CWB	2.87	1.23	--,--

Im folgenden Abschnitt werden die signifikanten Interkorrelationen der Konstrukte näher betrachtet und in Tabelle 7 festgehalten. Hinsichtlich der Korrelationen der Konstrukte der Dunklen Triade untereinander konnten nicht in allen Fällen die Ergebnisse von Paulhus und Williams (2002) reproduziert werden. Es konnte eine sehr ähnliche hoch signifikante Korrelation zwischen Narzissmus und Machiavellismus erzielt werden, $r(136) = .28$, $p = .001$ vgl. $r(243) = .25$, $p < .001$. Jedoch fiel die Korrelation zwischen Psychopathie und Narzissmus im Vergleich geringer, $r(136) = .31$, $p < .001$ vgl. $r(243) = .50$, $p < .001$, und die Korrelation zwischen Psychopathie und Machiavellismus höher aus, $r(136) = .57$, $p < .001$ vgl. $r(243) = .31$, $p < .001$. Nichtsdestotrotz waren beide Korrelationen höchst signifikant.

Auch die Konstrukte zu CWB korrelieren wie erwartet alle signifikant miteinander. Die zwei höchsten Korrelationen sind dabei zwischen CWB-O und CWB als Gesamtkonstrukt, $r(136) = .92$, $p < .001$, und zwischen CWB-I und CWB als Gesamtkonstrukt, $r(136) = .80$, $p < .001$.

Zusätzlich lassen sich signifikant oder stark signifikante Korrelationen mit dem Geschlecht erkennen. Wobei Frauen mit einer -1 und Männer mit einer +1 kodiert wurden. Es wurden signifikant höhere Ausprägungen in Psychopathie, $r(136) = -.18$, $p = .037$, und hoch signifikant höhere Ausprägungen in Machiavellismus, $r(136) = -.28$, $p = .001$, von Frauen angegeben. Jedoch haben Männer signifikant höhere Werte im Bereich CWB-O angegeben, $r(136) = .21$, $p = .015$. Zudem arbeiten Frauen im Durchschnitt hoch signifikant mehr Stunden pro Woche als Männer in der Stichprobe, $r(136) = -.25$, $p = .003$.

In Bezug auf das Alter kann gesagt werden: Je älter die Teilnehmenden waren, desto weniger CWB können sich diese Personen vorstellen, $r_{\text{Alter; CWB-I}}(136) = -.19, p < .024$; $r_{\text{Alter; CWB-O}}(136) = .33, p < .001$; $r_{\text{Alter; CWB}}(136) = -.32, p < .001$. Zudem haben ältere Personen im Durchschnitt höchst signifikant mehr Arbeitsstunden pro Woche, $r(136) = .36, p < .001$.

Tabelle 7: Korrelationsmatrix für die relevanten Konstrukte und Kontrollvariablen

		Narzissmus	Psychopathie	Machiavellismus	CWB-SI	CWB-I	CWB-O	CWB	Geschlecht	Arbeitsstunden pro Woche
Psychopathie	Pearsons <i>r</i>	.31***	-							
	<i>p</i> -Wert	< .001	-							
Machiavellismus	Pearsons <i>r</i>	.28**	.57***	-						
	<i>p</i> -Wert	.001	< .001	-						
CWB-SI	Pearsons <i>r</i>	.14	.24**	.31***	-					
	<i>p</i> -Wert	.098	.005	< .001	-					
CWB-I	Pearsons <i>r</i>	.13	.27**	.33***	.63***	-				
	<i>p</i> -Wert	.130	.002	< .001	< .001	-				
CWB-O	Pearsons <i>r</i>	.10	.16	.20*	.21*	.50***	-			
	<i>p</i> -Wert	.239	.061	.022	.015	< .001	-			
CWB	Pearsons <i>r</i>	.13	.23**	.29***	.43***	.80***	.92***	-		
	<i>p</i> -Wert	.131	.006	< .001	< .001	< .001	< .001	-		
Geschlecht	Pearsons <i>r</i>	-.16	-.18*	-.28**	-.05	.05	.21*	.17	-	
	<i>p</i> -Wert	.064	.037	.001	.537	.541	.015	.050	-	
Arbeitsstunden pro Woche	Pearsons <i>r</i>	.07	.06	.08	-.02	-.10	-.15	-.15	-.25**	-
	<i>p</i> -Wert	.441	.502	.377	.852	.265	.072	.080	.003	-
Alter	Pearsons <i>r</i>	-.12	-.06	-.11	-.003	-.19*	-.33***	-.32***	-.15	.36***
	<i>p</i> -Wert	.151	.513	.200	.976	.024	< .001	< .001	.087	< .001

Anmerkung. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. $df = 136$. Geschlecht ist definiert als Frauen = -1 und Männer = +1.

4.2 Hypothesentest

In dem folgenden Abschnitt wird nun analysiert, ob die aufgestellten Hypothesen bestätigt oder abgelehnt werden können. Dies wird mit dem Verfahren der linearen Regression überprüft.

Hypothese 1 ging von folgender Annahme aus: Je höher die Ausprägungen in Narzissmus sind, desto mehr wird CWB gezeigt. Es wurde eine lineare Regressionsanalyse berechnet, wobei Narzissmus als Prädiktor und das Gesamtkonstrukt CWB als abhängige Variable verwendet wurden. *Diese Hypothese konnte in der vorliegenden Stichprobe nicht bestätigt werden*, $\beta = .30$, $t(136) = 1.52$, $p = .131$, (Tabelle 8).

Tabelle 8: Modell zur linearen Regression mit Prädiktor Narzissmus und abhängiger Variable CWB

Modellkoeffizienten-CWB								
Prädiktor	Schätzung	SD	t	p	R ²	F	df1	df2
Interzept	2.05	0.55	3.72	< .001	.0167	2.30	1	136
Narzissmus	0.30	0.20	1.52	.131				

Hypothese 2 nahm an, je höher die Ausprägungen in Narzissmus sind, desto mehr wird CWB-SI gezeigt. Auch hier wurde eine lineare Regression gebildet mit Narzissmus als Prädiktor und CWB-SI als abhängige Variable. *Diese Hypothese konnte ebenfalls nicht bestätigt werden*, $\beta = .32$, $t(136) = 0.19$, $p = .098$, (Tabelle 9).

Tabelle 9: Modell zur linearen Regression mit Prädiktor Narzissmus und abhängiger Variable CWB-SI

Modellkoeffizienten-CWB-SI								
Prädiktor	Schätzung	SD	t	p	R ²	F	df1	df2
Interzept	0.998	0.54	1.85	.067	.0201	2.78	1	136
Narzissmus	0.32	0.19	1.67	.098				

Hypothese 3 ging von folgender Annahme aus: Je höher die Ausprägungen in Psychopathie sind, desto mehr wird CWB-I gezeigt. Zur Berechnung wurde eine lineare Regression genutzt, wobei der Prädiktor Psychopathie und die abhängige Variable CWB-I waren. *Diese Hypothese konnte in dieser Arbeit bestätigt werden*. Die Beziehung zwischen diesen beiden Variablen korrelierte mit $\beta = .55$, $t(136) = 0.17$ positiv auf einem hoch signifikanten Niveau $p = .002$. Es konnten 7.06 % der Varianz von CWB-I, $R^2 = .0706$, $F(1,136) = 10.30$, $p = .002$, durch die Ausprägungen in Psychopathie erklärt werden. Folglich kann gesagt werden, dass sich

Arbeitnehmende mit höheren Ausprägungen in Psychopathie vorstellen können, mehr CWB-I an den Tag zu legen (Tabelle 10).

Tabelle 10: Modell zur linearen Regression mit Prädiktor Psychopathie und abhängiger Variable CWB-I

Modellkoeffizienten-CWB-I								
Prädiktor	Schätzung	SD	t	p	R ²	F	df1	df2
Interzept	1.37	0.35	3.94	< .001	.0706	10.30	1	136
Psychopathie	0.55	0.17	3.21	.002				

Hypothese 4 nahm an, je höher die Ausprägungen in Machiavellismus sind, desto mehr wird CWB in einer bestimmten Kategorie gezeigt. Da diese Hypothese sehr explorativ formuliert wurde, wurden alle möglichen Regressionsmodelle von Machiavellismus auf jegliche Arten von gemessenem CWB berechnet. Das stärkste Modell war mit CWB-I als abhängige Variable. Für die Berechnung der linearen Regression wurden somit Narzissmus als Prädiktor und CWB-I als abhängige Variable gewählt. *Diese Hypothese konnte bestätigt werden.* Die Beziehung zwischen diesen beiden Variablen korrelierte mit $\beta = .62$, $t(136) = 4.09$ positiv auf einem höchst signifikanten Niveau $p < .001$. Es konnten 11 % der Varianz von CWB-I, $R^2 = .110$, $F(1,136) = 16.80$, $p < .001$, durch die Ausprägungen in Machiavellismus erklärt werden. Folglich kann gesagt werden, dass sich Arbeitnehmende mit höheren Ausprägungen in Machiavellismus vorstellen können, mehr CWB-I an den Tag zu legen (Tabelle 11).

Tabelle 11: Modell zur linearen Regression mit Prädiktor Machiavellismus und abhängiger Variable CWB-I

Modellkoeffizienten-CWB-I								
Prädiktor	Schätzung	SD	t	p	R ²	F	df1	df2
Interzept	0.63	0.45	1.39	.0168	.110	16.80	1	136
Machiavellismus	0.62	0.15	4.09	< .001				

4.3 Weiterführende Analyse

In der weiterführenden Analyse soll nun geklärt werden, welches der drei Dunklen Triade-Elemente die drei großen Kategorien von CWB (CWB-Gesamtkonstrukt, CWB-O, CWB-I) am besten vorhersagt und ob die Kontrollvariablen einen moderierenden Einfluss besitzen. Für diese Untersuchung wurden alle möglichen Kombinationen mittels multipler Regression berechnet.

Es konnte festgestellt werden, dass CWB als Gesamtkonstrukt am signifikantesten durch eine Kombination aus Machiavellismus, dem Alter und dem Geschlecht vorhergesagt werden konnte. Das Alter und das Geschlecht hatten demnach moderierende Effekte auf die Beziehung zwischen Machiavellismus und CWB. Folglich kann gesagt werden: Je höher die Ausprägungen in Machiavellismus waren, desto mehr wurde CWB gezeigt. Diese Beziehung wurde jedoch geschwächt durch die Variable ‚Alter‘, denn je älter die Teilnehmenden waren, desto weniger wurde CWB verübt. Das Alter hatte somit eine positive Wirkung auf die Anzahl an verübten CWBs. Zusätzlich wurde diese Beziehung durch das Geschlecht moderiert, denn Männer zeigten höhere Werte in der Kategorie CWB. Die höchsten Werte an CWB wiesen demnach junge Männer mit hohen Ausprägungen in Machiavellismus auf. Durch dieses Modell konnten 20.60 % der Varianz von CWB, $R^2 = .206$, $F(3,134) = 11.60$, $p < .001$, durch die Ausprägungen in Machiavellismus, dem Alter und dem Geschlecht erklärt werden (Tabelle 12).

Tabelle 12: Modell zur multiplen Regression mit abhängiger Variable CWB

Modellkoeffizienten-CWB									
Prädiktor	Schätzung	SD	t	p	R ²	F	df1	df2	p
Interzept	0.73	0.78	0.95	.345					
Machiavellismus	0.66	0.17	3.94	< .001	.206	11.60	3	134	< .001
Alter	-0.02	0.01	-3.14	.002					
Geschlecht	0.58	0.21	2.70	.008					

Bei der Untersuchung von CWB-O ergaben sich ähnliche Ergebnisse wie bei CWB. Auch bei CWB-O war die Vorhersage am signifikantesten, wenn eine Kombination aus Machiavellismus, Alter und Geschlecht genutzt wurde. Sowohl Alter als auch Geschlecht wirkten als Moderatoren in dem Zusammenhang zwischen Machiavellismus und CWB-O.

Es konnte festgestellt werden, dass höhere Werte in Machiavellismus zu mehr CWB-O führten. Diese Beziehung wurde jedoch durch das Alter der Teilnehmenden abgeschwächt, da ältere Personen seltener CWB-O verübten. Somit hatte das Alter eine positive Wirkung auf die Häufigkeit von CWB-O. Ebenfalls moderierte das Geschlecht diese Beziehung, da Männer im Vergleich zu Frauen tendenziell häufiger CWB-O zeigten. Die höchste Ausprägung von CWB-O wurde folglich bei jungen Männern mit ausgeprägtem Machiavellismus festgestellt. Durch dieses Modell konnten 18.10 % der Varianz von CWB-O, $R^2 = .181$, $F(3,134) = 9.86$, $p < .001$, durch die Ausprägungen in Machiavellismus, dem Alter und dem Geschlecht erklärt werden (Tabelle 13).

Tabelle 13: *Modell zur multiplen Regression mit abhängiger Variable CWB-O*

Modellkoeffizienten-CWB-O									
Prädiktor	Schätzung	SD	t	p	R ²	F	df1	df2	p
Interzept	1.12	1.09	1.03	.306					
Machiavellismus	0.65	0.23	2.78	.006					
Alter	-0.04	0.01	-3.36	.001	.181	9.86	3	134	< .001
Geschlecht	0.84	0.30	2.79	.006					

Die Analyse zu CWB-I ergab, dass Machiavellismus der beste Prädiktor ist, wie bereits aufgewiesen (Tabelle 11). Hier zeigten sich keine moderierenden Effekte der Kontrollvariablen.

5 Diskussion

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Diskussion der Ergebnisse dieser Untersuchung. Dazu zählen eine kurze Zusammenfassung, Limitationen der Arbeit sowie Implikationen für die zukünftige Forschung, Implikationen für die Praxis und ein Fazit.

5.1 Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit untersuchte den Zusammenhang zwischen den Ausprägungen der Dunklen Triade und kontraproduktivem Arbeitsverhalten von Arbeitnehmenden. Konkret sollte erfasst werden, welche Konsequenzen die Persönlichkeitseigenschaften Narzissmus, Psychopathie und Machiavellismus auf verschiedene Dimensionen von CWB haben.

Dazu wurden aus der Literatur vier Hypothesen abgeleitet, die sich jeweils auf einen anderen Zusammenhang zwischen einer der Ausprägungen der Dunklen Triade und einer Dimension von CWB beziehen. Diese Zusammenhänge wurden mit Hilfe einer quantitativen Studie untersucht und mittels Regressionsanalyse analysiert. Zwei von den vier aufgestellten Hypothesen konnten aufgrund der Untersuchung bestätigt werden und brachten somit Aufschluss über die zugrundeliegende Forschungsfrage, die lautete: „Inwiefern beeinflussen die Ausprägungen der Dunkle Triade eines Arbeitnehmenden sein/ihr kontraproduktives Arbeitsverhalten?“

Die Ergebnisse zeigen, dass Narzissmus weder für das Gesamtkonstrukt CWB noch für CWB-I als ein signifikanter Prädiktor fungierte. Im Allgemeinen konnte mit Narzissmus keine signifikante Korrelation errechnet werden. Im Gegensatz dazu erwiesen sich die Konstrukten Psychopathie und Machiavellismus als signifikante Prädiktoren für CWB-I. Eine weiterführende Analyse ergab, dass Machiavellismus der beste Prädiktor für die Kategorien CWB als Gesamtkonstrukt, CWB-O und CWB-I ist. Zudem wurde die Beziehung von Machiavellismus und CWB moderiert durch das Alter und das Geschlecht. Die Daten zeigten, dass junge Männer mit hohen Ausprägungen in Machiavellismus die höchsten Werte an CWB zeigten. Die gleichen Befunde konnten bei der Analyse zu CWB-O festgestellt werden. Hier moderierten ebenfalls das Alter und das Geschlecht den Zusammenhang von Machiavellismus und CWB-O. Die Ergebnisse veranschaulichten, dass gleichermaßen junge Männer mit hohen Ausprägungen in Machiavellismus die höchsten Werte an CWB-O hervorbrachten.

5.2 Diskussion der Ergebnisse

Im weiteren Verlauf werden die erbrachten Ergebnisse reflektiert. Es wird dargestellt, welche Gründe für diese Ergebnisse verantwortlich sein könnten. Dabei werden sowohl methodische Aspekte als auch theoretische Überlegungen mit einbezogen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Narzissmus weder ein aussagekräftiger Prädiktor für das Gesamtkonstrukt CWB, $\beta = .30$, $t(136) = 1.52$, $p = .131$, noch für CWB-SI ist, $\beta = .32$, $t(136) = 0.19$, $p = .098$. Die Befunde, die bereits in großen Metaanalysen nachgewiesen wurden, konnten somit nicht reproduziert werden. Beispielsweise fanden O'Boyle Jr et al. (2012) einen moderaten Zusammenhang von Narzissmus und CWB, $r(2706) = .35$, $p < .001$. Laut der Studie von O'Boyle Jr et al. (2012) tragen das ausgeprägte Anspruchsdenken und die Überzeugung von Narzissten, dass die allgemeinen Normen für sie nicht gelten, zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für eine Reihe von CWBs bei. DeShong et al. (2015) bestätigen diese Aussage und erweitern sie, indem sie darauf hinweisen, dass Personen mit stark ausgeprägten narzisstischen Merkmalen häufig zu aggressivem Verhalten tendieren. Laut Bushman und Baumeister (1998) resultiert dies aus der überempfindlichen Reaktion von Narzissten auf wahrgenommene Bedrohungen.

Auffällig ist, dass in den Ergebnissen kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden konnte, wenn Narzissmus als Prädiktor eingesetzt wurde. Menschen neigen dazu, negative Persönlichkeitseigenschaften und Verhaltensweisen zu untertreiben und somit ihre Antworten abzumildern, um sozial akzeptablere Ergebnisse zu präsentieren (DeShong et al., 2017). Vermutungen legen nahe, dass es ein hohes Maß an Selbsterkenntnis erfordert, die Items zur Dunklen Triade und zu CWB wahrheitsgetreu zu beantworten. Insbesondere Narzissten besitzen jedoch diese Fähigkeit nicht. Sie neigen dazu, sich selbst aufzuwerten, und in Gruppendiskussionen ihren Beitrag selbst positiver zu bewerten als das andere tun (John & Robins, 1994). Raskin et al. (1991) erklärten, dass dies aus zwei Antrieben geschieht: defensive und nicht-defensive Gründe. Während defensive Gründe aus der Aufrechterhaltung einer extremen positiven Selbstwahrnehmung bestehen, beziehen sich nicht-defensive Gründe auf das echte Selbstwertgefühl. Narzissten stellen sich selbst besser dar, sowohl aus ehrlicher Überzeugung als auch als defensive Strategie zur Wahrung des Anscheins. Dies führt nicht nur zu einer Verzerrung der Skala der Dunklen Triade, sondern vermehrt bei den Antworten zu CWB. Das aufgeblasene Selbstwertgefühl der Narzissten treibt diese dazu, unehrliche Selbstwertberichte zu erstellen (O'Boyle Jr et al., 2012).

Ein weiterer Schwachpunkt dieser Untersuchung und möglicher Grund für die nicht signifikanten Korrelationen sind die Szenarien zu CWB. Hier wurde für jede der vier Dimensionen von CWB (CWB-SI, CWB-SO, CWB-GI, CWB-GO) ein Szenario erstellt, welches repräsentativ für die anderen übergeordneten Verhaltensweisen dieser Dimension steht. Somit wurden nicht alle möglichen Verhaltensweisen von CWB in den Fragebogen mit eingeschlossen. Hauptsächlich geschah dies aus der Argumentation von Bennett und Robinson (2000). Sie nehmen an, wenn Arbeitnehmende eine Art von CWB zeigen, die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sie sich auch an den anderen Verhaltensweisen innerhalb der gleichen Familie beteiligen. Aus diesem Grund muss die Skala für CWB nicht die gesamte Bandbreite an möglichen

Verhaltensweisen umfassen. Jedoch war es weder konzeptionell noch technisch möglich, eine erschöpfende Liste zu erstellen.

Mit den Items der Psychopathie konnte ein signifikantes Ergebnis erzeugt werden. Folglich kann gesagt werden, dass Arbeitnehmende mit höheren Ausprägungen in Psychopathie sich vorstellen können, mehr CWB-I an den Tag zu legen, $\beta = .55$, $t(136) = 0.17$, $p = .002$. Dieses Ergebnis steht in Einklang mit den gefundenen Ergebnissen aus der Literatur. Die Studie von Ellen III et al. (2021) zeigte einen ähnlichen Zusammenhang zwischen Psychopathie und CWB-I, $r(3\ 780) = .39$, die im Vergleich zu den anderen zwei Komponenten der Dunklen Triade heraussticht. Ebenso fanden DeShong et al. (2015) eine Beziehung zwischen Psychopathie und CWB-I, $r(161) = .29$, $p < .01$. Das Ergebnis erscheint plausibel, da Psychopathen zu riskantem und impulsivem Verhalten neigen, und zeigen demnach eher interpersonell orientiertes CWB, das mit einem größeren Risiko verbunden ist, unangemessene körperliche und verbale Handlungen zu unternehmen (Wu & LeBreton, 2011). Diese theoretischen Gründe, warum diese beiden Variablen zusammenhängen, sind jedoch nicht die einzigen. Die Messung der Dunklen Triade enthält objektive Verhaltensweisen, wie beispielsweise körperliche Auseinandersetzungen, die auch in den CWB-Skalen aufgetaucht sind (O'Boyle Jr et al., 2012). Am deutlichsten trifft dies für die Ausprägung Psychopathie zu, bei der die kriminelle Neigung ein zentrales Merkmal darstellt. Daher ist es fast zu erwarten, dass Psychopathie mit externalisierendem Verhalten wie Aggression korreliert (Muris et al., 2017).

Zudem kann gesagt werden, dass Arbeitnehmende mit höheren Ausprägungen in Machiavellismus sich vorstellen können, mehr CWB-I an den Tag zu legen, $\beta = .62$, $t(136) = 4.09$, $p < .001$. Dies stimmt zum Teil mit den gefundenen Ergebnissen der Literatur überein. Diese berichtet einerseits einen starken Zusammenhang mit CWB-O und wird durch die Studien von Ellen III et al. (2021) und DeShong et al. (2015) unterstützt, $r(2\ 797) = .30$; $r(161) = .29$, $p < .01$. Jonason und O'Connor (2017) veranschaulichten zudem, dass Machiavellismus als Prädiktor genutzt werden kann, bei der Arbeit Fehlstunden anzuhäufen, $\beta = 0.16$, $p < 0.01$, was als CWB-O klassifiziert werden kann. Die Literatur weist jedoch auch auf den gefundenen Effekt (Zusammenhang zwischen Machiavellismus und CWB-I) dieser Untersuchung hin. O'Boyle Jr et al. (2012) fanden in ihrer Studie einen Zusammenhang zwischen Machiavellismus und CWB, $r(2\ 546) = .20$, $p < .001$, und schlussfolgern aus ihren Ergebnissen, dass Personen mit einem hohen Anteil an Machiavellismus mehr interpersonelle Formen von CWB anwenden, wie beispielsweise die Misshandlung oder den Verrat von Mitarbeitenden. Da CWB als Verhaltensweise beschrieben ist, die sozialen Normen widerspricht (Robinson & Bennett, 1995), wird von Wu und LeBreton (2011) vermutet, dass Personen mit starkem Machiavellismus eher zu manipulativen interpersonellen CWB-Formen neigen. Das gefundene Ergebnis dieser Studie kann - abgesehen von einem wahren Zusammenhang - auch aus zwei anderen Gründen zustande kommen. Mit dem verwendeten Messinstrument kann lediglich die Bereitschaft zur

Manipulation abgefragt werden, nicht aber die tatsächliche Fähigkeit. Ebenso wären Einschätzungen durch Kollegen oder Vorgesetzte nicht valide, da bei zunehmender Kompetenz des Machiavellisten die Wahrscheinlichkeit sinkt, dass ihre Überzeugungen und manipulativen Handlungen von anderen bemerkt werden (O'Boyle Jr et al., 2012). Auf der Seite des CWB kann es ebenfalls zu Schwierigkeiten bei der Messung kommen. Es könnte geschlussfolgert werden, dass Arbeitnehmende eher bereit sind, gewisse Arten der Abweichung anzugeben als andere. Trotz gegebener Anonymität könnten sich die Arbeitnehmenden wohler fühlen, Verhaltensweisen zuzugeben, die gegen eine Organisation gerichtet sind, anstelle von Handlungen, bei welchen das Opfer ein Mensch ist. Diese Überlegung stimmt auch mit den gefundenen Mittelwerten der beiden Skalen überein. Dabei erreicht CWB-O einen höheren Mittelwert ($M = 3.31$; $SD = 1.70$) als CWB-I ($M = 2.44$; $SD = 1.13$). Falls dieses Denkmuster tatsächlich gegeben ist, könnte dies der Grund für die unterschiedlichen Korrelationen von CWB-I und CWB-O sein.

Durch weiterführende Analysen konnte geschlussfolgert werden, dass Machiavellismus der signifikanteste Prädiktor der Dunklen Triade für die Kategorien CWB als Gesamtkonstrukt, CWB-O und CWB-I ist. Dieses Ergebnis steht in starker Konkurrenz mit den Ergebnissen anderer Studien und Metaanalysen. Wie bereits erwähnt, wird in der Literatur zwar der Zusammenhang von Machiavellismus mit CWB-I und CWB-O berichtet, jedoch wird stets Narzissmus (DeShong et al., 2017; Fatfouta & Schwarzinger, 2024; O'Boyle Jr et al., 2012) oder Psychopathie (DeShong et al., 2015) als der dominante Faktor der Dunklen Triade genannt. Die Mehrheit dieser Studien verwendet jedoch nicht den kurzen Fragebogen SD3, wie es in dieser Studie der Fall war. Diese Entscheidung wurde getroffen, um die Bereitschaft zur Teilnahme zu erhöhen und eine größere Rücklaufquote zu erzielen. Zudem lagen nach Abzug des Messfehlers die Korrelationen der SD3-Subskalen mit den herkömmlichen Messungen zwischen .82 und .92 (Jones & Paulhus, 2014), was eine Nutzung der SD3 befürwortet. Die Messung mit den ursprünglichen Skalen ist jedoch präziser. Zu diesen ursprünglichen Skalen gehören für Narzissmus das Five Factor Narcissism Inventory (Glover et al., 2012), für Psychopathie das Elemental Psychopathy Assessment (Lynam et al., 2011) und für Machiavellismus die Mach-IV Scale (Christie & Geis, 1970). Laut Muris et al. (2017) spiegelt die SD3 zwar die verschiedenen Facetten der drei Ausprägungen der Dunklen Triade wieder, jedoch sind die Komponenten nicht durch eine gleichmäßige Anzahl von Items repräsentiert. Dies führt dazu, dass einige Komponenten (wie ein unberechenbarer Lebensstil und antisoziales Verhalten, jeweils drei Items) stärker gewichtet sind als andere (wie zwischenmenschliche Manipulation und gefühlloser Affekt mit jeweils einem Item). Somit besteht die Möglichkeit, dass die Messungen der SD3 zu kurz und zu einfach für die umfangreichen Konstrukte der Dunklen Triade sind. Die SD3 ist nicht in der Lage, alle Aspekte der Merkmale der dunklen Triade so gut zu erfassen, wie die erweiterten Originalfragebögen es tun (Maples et al., 2014).

Zusätzlich wurde in der weiterführenden Analyse gezeigt, dass das Alter und das Geschlecht moderierende Effekte auf die Beziehung von Machiavellismus und CWB, ebenso wie auf den Zusammenhang von Machiavellismus und CWB-O, haben. Die Teilnehmenden zeigten demnach vor allem dann mehr CWB oder CWB-I, wenn die Ausprägungen in Machiavellismus hoch waren. Verstärkt wurde diese Beziehung, indem die Teilnehmenden jünger und männlich waren. Die positiven Beziehungen zwischen dem Geschlecht und CWB, ebenso wie Alter und CWB, wurden bereits in der Literatur berichtet. Spector und Zhou (2014) veranschaulichten in ihrer Studie, dass sich Männer signifikant mehr an CWB-O, $r(913) = .12, p < .05$, und CWB-I, $r(913) = .18, p < .05$, beteiligen als Frauen. Auch Berry et al. (2007) kamen zu dem Entschluss, dass Männer mehr CWB-I verüben, $r = .14$, ebenso wie mehr CWB-O, $r = .11$. Der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und CWB-I konnte durch die Daten dieser Studie nicht nachgewiesen werden, lediglich der Zusammenhang von dem Geschlecht und CWB-O. Zudem bewiesen Lau et al. (2003), dass Männer im Vergleich zu Frauen signifikant mehr Diebstahl, $r = -.21$, Produktionsstörungen, $r = -.33$, Unpünktlichkeit, $r = -.20$, und Abwesenheit ohne Entschuldigungen, $r = -.11$, verüben. Diese Variablen können zu CWB-O klassifiziert werden und unterstützen somit die gefundenen Erkenntnisse. Zusätzlich korreliert das Alter mit Unpünktlichkeit, $r = -.04$, und Abwesenheit ohne Entschuldigungen, $r = -.10$. Ältere Personen zeigen demnach weniger CWB-O. Auch Berry et al. (2007) stießen auf diese Erkenntnis, $r = .09$.

5.3 Weitere Limitationen und Implikationen für zukünftige Forschung

Im folgenden Abschnitt werden weiterführende Limitationen erörtert, die nicht nur spezifisch eine einzelne Hypothese beeinflusst haben, sondern die Ergebnisse der gesamten Arbeit beeinträchtigen könnten. Neben der Darstellung dieser Limitationen werden auch Implikationen diskutiert, um zukünftiger Forschung wichtige Anhaltspunkte zu bieten, die berücksichtigt werden sollten.

Die Einschränkungen bezüglich der Stichprobe wirken sich nicht explizit auf eine Hypothese aus, sondern beeinflussen die komplette Untersuchung. Diese wurde nur unter Berufstätigen genommen, die mindestens einen Minijob innehaben. Dennoch zeigen die Daten, dass je älter die Teilnehmenden sind, desto mehr Arbeitsstunden pro Woche werden gearbeitet, $r(136) = .36, p < .001$. Obwohl also darauf geachtet wurde, dass die Stichprobe unter Berufstätigen genommen wurde, sind die jüngeren Personen weniger an ihrem Arbeitsplatz und vermutlich weniger darin investiert, da es sich um eine Teilzeitstelle handeln könnte, die mit der zukünftigen Karriere nichts zu tun hat. Es ist somit möglich, dass diese sich an mehr CWBs beteiligen, da ihnen der momentane Arbeitsplatz nicht wichtig genug ist. Diese Richtung der Vermutung wird ebenso durch die Daten bestätigt, $r(136) = -.32, p < .001$. Fox et al. (2001) stellten jedoch fest, dass sich bei der Angabe von CWB Studenten von Nicht-Studenten in keiner Weise unterscheiden. Dass die Stichprobe zu einem Großteil aus Teilnehmenden

besteht, die vermutlich nur neben ihrer eigentlichen Beschäftigung arbeiten, sollte demnach keine ernsthafte Bedrohung für die Ergebnisse darstellen. Nichtsdestotrotz sollten zukünftige Forschungsarbeiten die gefundenen Beziehungen aus dieser Untersuchung mit einer homogeneren und somit repräsentativeren Stichprobe erneut untersuchen und schauen, ob die Effekte möglicherweise eingeschränkt werden.

Da bei dieser Untersuchung die etablierte Skala der SD3 als Messinstrument für die Dunkle Triade genutzt wurde, wurde die Tatsache weitgehend ignoriert, dass die einzelnen Ausprägungen der Dunklen Triade multidimensional sind und jeweils aus einzigartigen Merkmalsgruppen bestehen (Maples et al., 2014). Diese wurden zwar zum Teil mit den Items des Fragebogens erfasst, jedoch wurde im Nachhinein ein gesamtes Konstrukt berechnet und somit die einzelnen Merkmale aggregiert. Bei zukünftiger Forschung sollte darauf geachtet werden, die verschiedenen Facetten aufzuschlüsseln, um so ein besseres Verständnis zu erlangen, welche spezifische Facette sich am nachteiligsten auf CWB auswirkt und welche Aspekte sogar positiv sein könnten. Beispielsweise ist Narzissmus ein komplexes Konstrukt, das sowohl negative als auch positive Facetten zeigt (Grijalva et al., 2015). Laut O'Boyle Jr et al. (2012) kann die Ausbeutungsdimension mit geringerer Leistung zusammenhängen, während das Selbstbewusstsein positive Einflüsse auf die Leistung haben kann. Auch bei Psychopathie kann zwischen verschiedenen Facetten unterschieden werden: primärer und sekundärer Psychopathie. Die primäre Psychopathie ist eher genetisch bedingt und durch eine geringe Empathie gekennzeichnet, wohingegen die sekundäre Psychopathie eher durch negative Umwelteinflüsse (z. B. schlechte Erziehung) geprägt wird und durch einen impulsiven Verhaltensstil ausgedrückt wird (Muris et al., 2017). Ebenso lässt sich Machiavellismus in verschiedene Facetten untergliedern. Dazu zählen ein gefühlloser Affekt, Manipulation und Strategie (Jones & Paulhus, 2014). Die jeweiligen Unterscheidungen sind essenziell, da sie sich in Bezug auf psychosoziale Korrelate unterscheiden können (Muris et al., 2017).

Jones und Paulhus (2014) merken als Kritik für ihre Skala zur Messung der Dunklen Triade zusätzlich an, dass zukünftige Forschung den Fokus auf konkrete Verhaltensweisen legen soll und nicht nur auf Ratings. So könnten in Zukunft noch präzisere und aussagekräftigere Messungen vorgenommen werden. In der vorliegenden Untersuchung wurde dies bereits für die Messung von CWB umgesetzt, da hier konkrete Szenarien präsentiert wurden und abschließend das eigene Verhalten eingeschätzt werden sollte.

Eine weitere Einschränkung sind die Selbstberichte über die eigene Persönlichkeit. Trotz empirischer Evidenz für die Gültigkeit von Selbstauskünften zur Persönlichkeit (Widiger & Boyd, 2009) müssen die Eigenschaften von Narzissten, Psychopathen und Machiavellisten bedacht werden. Diese Personen präsentieren sich oft verdeckt und tendieren dazu, eine Fassade aufzubauen, um die dunklen Seiten ihrer Persönlichkeit zu verbergen (Muris et al., 2017). Aus diesem Grund sollten mehrere Bewertungen der Persönlichkeit und des CWB

herangezogen werden, die von verschiedenen Beurteilern stammen. Laut O'Boyle Jr et al. (2012) ist diese Option zwar auch nicht valide, jedoch ist es die einzige, die einigermaßen leicht umgesetzt werden kann. Beispielsweise sind laut Judge et al. (2006) die Effekte von Narzissmus auf CWB bewertet durch andere Personen signifikant stärker als bei Selbstbeurteilungen.

Für zukünftige Forschung wäre zudem interessant, ob es, abgesehen von Alter und Geschlecht, weitere relevante Moderatoren oder Mediatoren gibt, die die Beziehung zwischen der Dunklen Triade und CWB beeinflussen. In der Literatur wurde beispielsweise bereits herausgefunden, dass der Charakterzug Ärger die Beziehung von Narzissmus und CWB mediiert (Penney & Spector, 2002).

Nachfolgende Studien sollten vom Querschnittsansatz abweichen und prospektive Längsschnittstudien nutzen, um so Verzerrungen aus dem Weg zu gehen und zu überprüfen, ob die Ausprägungen der Dunklen Triade tatsächlich als Prädiktoren genutzt werden können für die Vorhersage von CWB oder ob es andere Prädiktoren gibt, die deutlich mehr Varianz aufklären. Die in dieser Studie ermittelten Varianzaufklärungen zwischen der Dunklen Triade und CWB bewegen sich im Bereich von 7.06 % bis 11 %, was den Vergleichsstudien ähnelt. Beispielsweise fanden O'Boyle Jr et al. (2012) et al. eine Varianzaufklärung von 31 % für den Zusammenhang zwischen Narzissmus und CWB, was jedoch als Ausnahme betrachtet werden kann. Für Machiavellismus und CWB lag die Varianzaufklärung bei lediglich 2 %. Ellen III et al. (2021) berichteten Varianzaufklärungen von 0.3 % bis 8.4 %, was den Ergebnissen dieser Untersuchung ähnelt. Ihre Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass die besten Prädiktoren, die am meisten Varianz in CWB-I aufklären, Psychopathie und Verträglichkeit sind. Auch bei CWB-O sind nicht ausschließlich die Merkmale der Dunklen Triade als gute Prädiktoren zu betrachten. Hier erweist sich Gewissenhaftigkeit als der beste Prädiktor, gefolgt von Psychopathie. In Übereinstimmung mit diesen Ergebnissen konnten Berry et al. (2007) zeigen, dass mit den Big Five Persönlichkeitsmerkmalen als Prädiktoren wesentlich mehr Varianz aufgeklärt werden kann. Die höchsten Werte wurden für Offenheit ($R^2 = .538$) und Verträglichkeit ($R^2 = .352$) erreicht. O'Boyle et al. (2015) stellten in ihrer Untersuchung fest, dass die Big Five Faktoren und deren Facetten bereits einen großen Teil der Varianz in den Ausprägungen der Dunklen Triade erklären können. Diese Ergebnisse werfen die Frage auf, ob es tatsächlich notwendig ist, die Dunkle Triade als Prädiktor für schädliche Verhaltensweisen zu nutzen, oder ob die gut erforschten Big Five-Persönlichkeitsmerkmale möglicherweise bessere Prädiktoren darstellen könnten.

Zum Schluss sollte noch angemerkt werden, dass keine eindeutigen Schlussfolgerungen in Bezug auf Ursache-Wirkung-Beziehungen gezogen werden können. Bei Regressionsverfahren wird die Kausalität bis zu einem gewissen Grad verdeckt (Muris et al., 2017), was bedeutet, dass ebenso die beiden Variablen umgekehrt und argumentiert werden könnte, dass

CWB die Ausprägungen der Dunklen Triade begünstigt. Eine Korrelation bedeutet in keinem Fall Kausalität. Zudem beruhen die berechneten Korrelationen auf Selbstberichten, was nicht mit validen, objektiven und überprüfbaren Vorhersagen verwechselt werden darf.

5.4 Implikationen für die Praxis und Fazit

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit implizieren, dass die Dunkle Triade der Arbeitnehmenden einen immensen Einfluss auf ihr Verhalten am Arbeitsplatz hat. Narzisstische, psychopathische und machiavellistische Persönlichkeitsmerkmale können langfristig gesehen für Schwierigkeiten im Unternehmen sorgen und die Anzahl an CWB und Kosten erhöhen. Diese drei Merkmale unterscheiden sich zwar in ihren spezifischen Handlungen und Eigenschaften, jedoch haben sie eins gemeinsam: Der offene und verdeckte Umgang mit Ressourcen ihres Arbeitsbereichs sowie ihren Kolleg*innen beeinflusst deren Arbeitsverhalten negativ. Für Unternehmen ist es essenziell, ein Verständnis für die Beziehung zwischen der Dunklen Triade und CWB zu erlangen. So können sie die richtigen Einstellungskriterien entwickeln und effektive Methoden im Auswahlverfahren nutzen, um Personen mit den Merkmalen der Dunklen Triade aufzuspüren und bei dem Auswahlprozess zu vernachlässigen.

Da einfache explizite Messungen, wie bereits erwähnt, diverse Nachteile besitzen, schlagen O'Boyle Jr et al. (2012) vor, Tests zum bedingten logischen Denken (James, 1998) zu nutzen. Diese Tests werden den Teilnehmenden als Messungen ihrer Fähigkeiten präsentiert, dienen jedoch tatsächlich dazu, die kognitiven Prozesse zu erfassen. Diese Prozesse beeinflussen, wie eine Person Situationen wahrnimmt und darauf reagiert.

Fatfouta und Schwarzinger (2024) zeigen eine andere Möglichkeit auf, um narzisstische, psychopathische und machiavellistische Personen bestmöglich herauszufiltern. Ihre Ergebnisse zeigten, dass der positive Zusammenhang zwischen explizit gemessenen Narzissmus und CWB durch den implizit gemessenen Narzissmus moderiert wird. Die Beziehung war bei Personen mit hoch ausgeprägtem implizitem Narzissmus deutlich stärker im Vergleich zu niedrig ausgeprägtem implizitem Narzissmus. Arbeitnehmende, die sich selbst eine bestimmte Eigenschaft zuordnen, zeigen vor allem dann mehr CWB, wenn die implizite Selbsteinschätzung mit der explizit gemessenen übereinstimmt. Aus diesem Grund sollten Unternehmen, sowohl den expliziten als auch den impliziten Weg der Messung berücksichtigen. Indirekte Messungen können zusätzliche Varianz im Kriterium aufklären und sich so in Schadensbegrenzung und Schutz der Geschäftsinteressen niederschlagen.

Diese Arbeit stellt einen Anhaltspunkt dar, wie die Dunkle Triade mit spezifischen kontraproduktiven Verhaltensweisen im Arbeitskontext zusammenhängen kann. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass sowohl Psychopathie als auch Machiavellismus einen Einfluss auf das CWB von Arbeitnehmenden haben. Dennoch kann gesagt werden, dass Machiavellismus der stärkste Prädiktor für jegliche Dimensionen von CWB ist und somit explizit auf dieses Konstrukt

bei der Auswahl von neuem Personal geachtet werden sollte. Diese Ergebnisse dienen als Grundlage für weiterführende Forschung in diesem Bereich. Dabei sollten speziell auf die dargestellten Limitationen und Implikationen Rücksicht genommen werden. Dennoch liefert sie einen beträchtlichen Beitrag, wie Personen aufgezeigt werden können, die nachteilig für die Organisation sind. So können die Personen herausgefiltert werden, die ihre Aufgaben, Pflichten und Verantwortungen erfüllen und sich nicht an Verhaltensweisen beteiligen, die der Organisation, ihren Mitgliedern oder Kund*innen schaden.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020). *Anteil der Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach Geschlecht im Jahr 2019* Statista. Abgerufen am 26. Juni 2024 unter <https://de-statista-com.ezproxy.hnu.de/statistik/daten/studie/1219707/umfrage/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-nach-geschlecht/>
- Association of Certified Fraud Examiners. (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report to the nations*. ACFE. Abgerufen am 27. Juli 2024 unter <https://acfepublic.s3.us-west-2.amazonaws.com/2022+Report+to+the+Nations.pdf>
- Balaji, V., & Balasundaram, I. (2015). A study on sub-clinical narcissistic personality score and its relationship with academic performance-An Indian experience. *Asian social science*, 11(2), 96. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p96>
- Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *the Journal of Psychology*, 127(6), 649-656. <https://doi.org/10.1080/00223980.1993.9914904>
- Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review*, 103(1), 5-33. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.103.1.5>
- Baysinger, M. A., Scherer, K. T., & LeBreton, J. M. (2014). Exploring the disruptive effects of psychopathy and aggression on group processes and group effectiveness. *Journal of applied psychology*, 99(1), 48. <https://doi.org/10.1037/a0034317>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.410>
- Brandt, M. (2017). *Wo es am häufigsten zu Gewalt am Arbeitsplatz kommt*. Statista. Abgerufen am 26. Juni 2024 unter <https://de-statista-com.ezproxy.hnu.de/infografik/12349/opfer-von-gewalt-am-arbeitsplatz/>
- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 219. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.219>

- Campbell, K. W., Miller, J. D., & Buffardi, L. E. (2010). The United States and the "Culture of Narcissism" An examination of perceptions of national character. *Social Psychological and Personality Science*, 1(3), 222-229. <https://doi.org/10.1177/1948550610366878>
- Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C., & Elliot, A. J. (2000). Narcissism and comparative self-enhancement strategies. *Journal of Research in Personality*, 34(3), 329-347. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2282>
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 65(3), 177-184. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00495.x>
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in machiavellianism*. Academic Press. <https://doi.org/10.2307/1958540>
- Cooke, D. J., & Michie, C. (2001). Refining the construct of psychopathy: towards a hierarchical model. *Psychological assessment*, 13(2), 171-188. <https://doi.org/10.1037/111040-3590.13.2.171>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- DeepL SE. (2017). *DeepL*. Kutyłowski, Jarosław Abgerufen am 28. Mai 2024 unter <https://www.deepl.com/de/translator>
- DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74, 55-60. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.10.001>
- DeShong, H. L., Helle, A. C., Lengel, G. J., Meyer, N., & Mullins-Sweatt, S. N. (2017). Facets of the dark triad: Utilizing the five-factor model to describe Machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 105, 218-223. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.053>
- Ellen III, B. P., Alexander, K. C., Mackey, J. D., McAllister, C. P., & Carson, J. E. (2021). Portrait of a workplace deviant: A clearer picture of the Big Five and Dark Triad as predictors of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 106(12), 1950. <https://doi.org/doi.org/10.1037/apl0000880>
- Fatfouta, R., & Schwarzinger, D. (2024). A toxic mix: Explicit and implicit narcissism and counterproductive work behavior. *Applied Psychology*, 73(2), 863-876. <https://doi.org/10.1111/apps.12482>

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Feldman, D. C. (1984). The development and enforcement of group norms. *Academy of Management review*, 9(1), 47-53. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277934>
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of management*, 31(1), 126-152. <https://doi.org/10.1177/0149206304271386>
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 291-309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Geddes, D., & Baron, R. A. (1997). Workplace aggression as a consequence of negative performance feedback. *Management Communication Quarterly*, 10(4), 433-454. <https://doi.org/10.1177/0893318997104002>
- Global Fraud Report. (2015). *Vulnerabilities on the Rise*. Global Fraud Report. Abgerufen am 26. Juli 2024 unter <https://www.kroll.com/-/media/kroll/pdfs/news/press-assets-2015-16/kroll-global-fraud-report-2015.pdf>
- Glover, N., Miller, J. D., Lynam, D. R., Crego, C., & Widiger, T. A. (2012). The five-factor narcissism inventory: A five-factor measure of narcissistic personality traits. *Journal of personality assessment*, 94(5), 500-512. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.670680>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0038231>
- Gruys, M. L. (1999). The dimensionality of deviant employee performance in the workplace. *Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota*.
- Hare, R. D. (2003). Psychopathy checklist—revised. *Psychological assessment*. <https://doi.org/10.1037/t01167-000>
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). *Theft by employees* (Bd. 126). Lexington Books
Lexington, MA.
- Hunt, S. T. (1996). Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance. *Personnel psychology*, 49(1), 51-83. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01791.x>
- James, L. R. (1998). Measurement of personality via conditional reasoning. *Organizational research methods*, 1(2), 131-163. <https://doi.org/10.1177/109442819812001>

- John, O. P., & Robins, R. W. (1994). Accuracy and bias in self-perception: individual differences in self-enhancement and the role of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 206. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.1.206>
- Jonason, P. K., & O'Connor, P. J. (2017). Cutting corners at work: An individual differences perspective. *Personality and Individual Differences*, 107, 146-153. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.11.045>
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological assessment*, 22(2), 420. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2010). Differentiating the Dark Triad within the interpersonal circumplex. *Handbook of interpersonal psychology: Theory, research, assessment, and therapeutic interventions*, 249-267. <https://doi.org/10.1002/9781118001868.ch15>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 679-682. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.011>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762>
- Kaiser, R. B., LeBreton, J. M., & Hogan, J. (2015). The dark side of personality and extreme leader behavior. *Applied Psychology*, 64(1), 55-92. <https://doi.org/10.1111/apps.12024>
- Kerr, N. L., & Gross, A. C. (1978). Situational and personality determinants of a victim's identification with a tormentor. *Journal of Research in Personality*, 12(4), 450-468. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(78\)90071-5](https://doi.org/10.1016/0092-6566(78)90071-5)
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of applied psychology*, 95(1), 1. <https://doi.org/10.1037/a0017103>
- Lau, V. C., Au, W. T., & Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18, 73-99. <https://doi.org/10.1023/A:1025035004930>
- Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. *Applied Psychology*, 54(1), 81-98. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00197.x>
- Limesurvey GmbH. (2006). *LimeSurvey: An Open Source survey tool*. LimeSurvey GmbH. Abgerufen am 28. Mai 2024 unter <http://www.limesurvey.org>

- Lynam, D. R., Gaughan, E. T., Miller, J. D., Miller, D. J., Mullins-Sweatt, S., & Widiger, T. A. (2011). Assessing the basic traits associated with psychopathy: development and validation of the Elemental Psychopathy Assessment. *Psychological assessment*, 23(1), 108. <https://doi.org/10.1037/a0021146>
- Lyons, M. J., True, W. R., Eisen, S. A., Goldberg, J., Meyer, J. M., Faraone, S. V., Eaves, L. J., & Tsuang, M. T. (1995). Differential heritability of adult and juvenile antisocial traits. *Archives of general psychiatry*, 52(11), 906-915. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1995.03950230020005>
- Maples, J. L., Lamkin, J., & Miller, J. D. (2014). A test of two brief measures of the dark triad: the dirty dozen and short dark triad. *Psychological assessment*, 26(1), 326. <https://doi.org/10.1037/a0035084>
- Miller, J. D., Widiger, T. A., & Campbell, W. K. (2010). Narcissistic personality disorder and the DSM-V. *Journal of abnormal psychology*, 119(4), 640. <https://doi.org/10.1037/a0019529>
- Moffitt, T. E. (2017). The new look of behavioral genetics in developmental psychopathology: Gene-environment interplay in antisocial behaviors. *Biosocial Theories of Crime*, 183-204. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.4.533>
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological inquiry*, 12(4), 177-196. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1204_1
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., & Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). *Perspectives on psychological science*, 12(2), 183-204. <https://doi.org/10.1177/1745691616666070>
- National Retail Federation. (2021). *Retail Security Survey: The state of national retail security and organized retail crime*. NRF. Abgerufen am 27. Juli 2024 unter <https://cdn.nrf.com/sites/default/files/2021-08/2021%20National%20Retail%20Security%20Survey%20updated.pdf>
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., Story, P. A., & White, C. D. (2015). A meta-analytic test of redundancy and relative importance of the dark triad and five-factor model of personality. *Journal of personality*, 83(6), 644-664. <https://doi.org/10.1111/jopy.12126>
- O'Boyle Jr, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of applied psychology*, 97(3), 557-579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>

- Paulhus, D. L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1197. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1197>
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International journal of selection and assessment*, 10(1-2), 126-134. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00199>
- Raskin, R., Novacek, J., & Hogan, R. (1991). Narcissistic self-esteem management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 911. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.6.911>
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., & Hiller, N. J. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal of applied psychology*, 94(6), 1365. <https://doi.org/10.1037/a0016238>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2002). Counterproductive behaviors at work. *Handbook of industrial, work and organizational psychology, Volume 1: Personnel psychology*, 145-164. <https://doi.org/10.4135/9781848608320>
- Scherer, K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D., & LeBreton, J. M. (2013). Predicting counterproductive work behaviors with sub-clinical psychopathy: Beyond the Five Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences*, 55(3), 300-305. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.03.007>
- Shepperd, J. A., & Socherman, R. E. (1997). On the manipulative behavior of low Machiavellians: Feigning incompetence to "sandbag" an opponent. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(6), 1448. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.6.1448>
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human resource management review*, 21(4), 342-352. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2010.10.002>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>

- Spector, P. E., & Zhou, Z. E. (2014). The moderating role of gender in relationships of stressors and personality with counterproductive work behavior. *Journal of Business and Psychology*, 29, 669-681. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9307-8>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *Int J Med Educ*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- The jamovi project. (2022). (Version 2.3) [Computer Software]. jamovi. Abgerufen am 28. Mai 2024 unter <https://www.jamovi.org>
- Widiger, T. A., & Boyd, S. E. (2009). Personality Disorders Assessment. N. James, & Butcher (Eds.), *Oxford handbook of personality assessment*, 336-363. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195366877.013.0018>
- Widiger, T. A., & Costa Jr, P. T. (2013). *Personality disorders and the five-factor model of personality: Rationale for the third edition*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13939-001>
- Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: a synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological bulletin*, 119(2). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.285>
- Wu, J., & LeBreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel psychology*, 64(3), 593-626. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01220.x>

Übersicht verwendeter Hilfsmittel

Zur Unterstützung bei der Entwicklung der CWB-Szenarien, der sprachliche Überarbeitung und der Überprüfung auf Fehler habe ich die folgenden Internetprogramme verwendet: ChatGPT, DeepL und Scribbr.

Für die Erstellung der künstlich generierten Bilder für den Fragebogen habe ich folgendes Internetprogramm verwendet: Adobe Stock.