

# **Das Fünf-Faktoren Modell des Machiavellismus**

## **Konstruktvalidierung im Arbeitskontext**

- Kumulative Arbeit -

Inaugural-Dissertation  
zur Erlangung der Doktorwürde

der

Philosophischen Fakultät

der

Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität  
zu Bonn

vorgelegt von

**Bastian Paul Kückelhaus**

aus Euskirchen

Bonn, 2023

Gedruckt mit der Genehmigung der Philosophischen Fakultät  
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

### **Zusammensetzung der Prüfungskommission**

Prof. Dr. Rainer Banse

(Vorsitzender)

Prof. Dr. Gerhard Blickle

(Betreuer und Gutachter)

Prof. Dr. Andreas Wihler

(Gutachter)

PD Dr. Bernd Schlöder

(weiteres prüfungsberechtigtes Mitglied)

Tag der mündlichen Prüfung: 18.07.2023

## Zusammenfassung

Die Forschung um das Persönlichkeitsmerkmal Machiavellismus hat vor allem in den letzten Jahren das Konstrukt wegen seiner problematischen Nähe zur subklinischen Psychopathie und Beziehungen zu bestimmten Kriterien, die der Konzeptualisierung des Konstrukts widersprechen, kritisiert. Einige Stimmen gehen soweit, die Validität und Nützlichkeit des Konstrukts in Frage zu stellen. Als mögliche Erklärung für die unzulänglichen Forschungsergebnisse des Machiavellismus wurde die Operationalisierung identifiziert. Die vorherrschenden Messinstrumente zeigen nicht nur psychometrische Mängel, sondern scheinen das Konstrukt auch nicht in seiner vollen Breite abzudecken. Eine Forschungsgruppe um Joshua D. Miller hat deshalb basierend auf dem Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit das Fünf-Faktoren Machiavellismus Inventar (FFMI) entwickelt, welches die Dimensionen Antagonismus, Vorwärtstreben und Planungsfähigkeit enthält. Die vier Studien dieser Dissertation mit insgesamt 1865 Selbsteinschätzungs- und 1552 Fremdeinschätzungsdatenpunkten liefern aufbauend auf einer Übersetzung eine Validierung des Inventars auf Deutsch sowie die Übertragung des Instruments in den Arbeitskontext. So verfolgen die ersten beiden Studien die Ziele, Kernergebnisse der Originalstudie mit einer eigens übersetzten deutschen Version zu replizieren, das nomologische Netzwerk zu erweitern, das FFMI von der Psychopathie abzugrenzen und mit selbst- und fremdeingeschätzten arbeitsrelevanten Kriterien in Beziehung zu setzen. Explorative Analysen in den ersten beiden Studien beschäftigen sich zudem mit der Dimensionalität des Konstrukts und dem FFMI als zusammengesetztes Messinstrument, dessen Dimensionen nicht oder nur schwach miteinander korrelieren. Dieser Punkt wird in der dritten Studie vertieft, indem nach nicht-linearen Beziehungen der Dimensionen in verschiedenen Ausprägungen des FFMI gesucht wird. Die vierte Studie beschäftigt sich zuletzt mit der kriteriumsorientierten Validität des FFMI im Kontext der beruflichen Karriereforschung. Zusammenfassend lassen sich drei wesentliche Kernergebnisse aus den Studien ableiten: Erstens, dass das FFMI eine größere Konstruktabdeckung als die traditionellen Instrumente des Machiavellismus verzeichnen kann. Zweitens ist das FFMI distinkt von der Psychopathie und zeigt im Gegensatz zu traditionellen Instrumenten die erwarteten Beziehungen zu relevanten Außenkriterien. Drittens weist das FFMI im beruflichen Karrierekontext eine bessere kriteriumsorientierte Validität auf als traditionelle Messinstrumente und die Beziehung zwischen dem FFMI und dem beruflichen Karriereerfolg wird partiell durch die dargestellte Aufrichtigkeit mediiert. Ungeklärt bleibt noch die Frage nach dem Umgang mit der Unabhängigkeit der Dimensionen des FFMI. Zwar zeigen die Ergebnisse, dass prototypisch hoch machiavellistische Personen im Sinne des FFMI existieren,

doch lässt sich nur vereinzelt Evidenz für eine interaktive Beziehung zwischen den Dimensionen finden. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass die Dimensionen den Gesamtwert des FFMI in unterschiedlichen Ausprägungen unterschiedlich saturieren.

*Schlagwörter:* Machiavellismus, Machiavellismus im Arbeitskontext, FFMI, MACH-IV, Psychopathie.

## Dank

Passend zum Thema meiner Dissertation lässt sich mein Dank in fünf Teile gliedern: Zuerst danke ich meinem Doktorvater Prof. Dr. Gerhard Blickle, der mich während meines Studiums zur Bewerbung auf eine Promotionsstelle in seiner Abteilung ermutigt hat. Ich möchte mich für alle Chancen und Möglichkeiten bedanken, die mir während meiner Promotionszeit eröffnet wurden, für alles, was ich in den letzten Jahren lernen durfte, die Wertschätzung meiner Person und die immerwährende Mentorenschaft, von der ich noch viele Jahre profitieren werde.

Mein aufrichtiger Dank gilt auch den restlichen Mitgliedern meiner Prüfungskommission: Prof. Dr. Andreas Wihler für die freundliche Bereitschaft die Zweitbegutachtung meiner Arbeit zu übernehmen, Prof. Dr. Rainer Banse für die Übernahme des Vorsitzes der Prüfungskommission und PD Dr. Bernd Schlöder für seine Bereitschaft als weiteres prüfungsberechtigtes Mitglied Teil meiner Prüfungskommission zu sein.

Ein großer Dank gilt meinen Kolleginnen und Kollegen, Andrea Pfeiffer, Dr. Mareike Kholin, Dr. Iris Kranefeld, Dr. Hanna Genau-Hageböling, Franziska Böhm, Svenja Lehr, Christina Nill und Daniel Mudlagk. Vielen Dank für das immer spaßige Arbeitsklima, den fachlichen Austausch und gute Zeiten auch wenn es einmal stressig wurde. Besonders bedanke ich mich bei Dr. Iris Kranefeld – nicht nur für ihr scharfes Auge beim Korrekturlesen, sondern auch für viele Jahre der persönlichen und fachlichen Unterstützung und tolle Tage im Büro und auf Konferenzen. Andrea Pfeiffer möchte ich ebenfalls gesondert danken, für ihren immerwährenden Überblick und ihre Allwissenheit bei allen administrativen Vorgängen.

Allen Studierenden der Universität Bonn und der Hochschule Fresenius in Köln möchte ich zudem für die tatkräftige Unterstützung bei der Datenerhebung danken. Leider lässt es der Platz nicht zu, euch alle beim Namen zu nennen – ich hoffe dennoch, dass ihr euch wertgeschätzt fühlt und wünsche euch für eure Zukunft nur das Beste. Im gleichen Zuge danke ich auch anonymer Weise allen Teilnehmerinnen und -teilnehmern, die sich die Zeit genommen haben, gewissenhaft unsere Studien zu unterstützen.

Zuletzt möchte ich mich bei all meinen Freundinnen und Freunden und meiner Familie bedanken. Insbesondere René Barbanus, Hülya Öztürk-Arenz, Luca Steinborn und Manuel Klee möchte ich für die vielen Momente der emotionalen Unterstützung danken. Meinen Eltern Petra und Rüdiger Kückelhaus, meinem Bruder Willi Kückelhaus und seiner Frau Sina Rose-Kückelhaus, meinem Bruder Tim Kückelhaus und meiner Schwester Marie Kückelhaus danke ich nicht nur für die Unterstützung während meiner Promotionszeit, sondern über mein gesamtes Leben hinweg.

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	6
Tabellenverzeichnis.....	8
Abbildungsverzeichnis.....	9
Abkürzungsverzeichnis.....	10
1 Einleitung.....	11
2 Theoretisches Fundament.....	16
2.1 Machiavellismus.....	16
2.1.1 Begriffsbestimmung und Korrelate des Machiavellismus.....	16
2.1.2 Machiavellismus im Arbeitskontext.....	23
2.1.3 Kritische Bewertung des Machiavellismus.....	25
2.2 Psychometrie des Machiavellismus.....	28
2.2.1 Entwicklung und Bewertung der Messinstrumente des Machiavellismus.....	28
2.2.2 Entwicklung des Five Factor Machiavellianism Inventory.....	34
3 Untersuchungen und Ergebnisse.....	38
3.1 Studie 1: Five Factor Machiavellianism: Validation of a New Measure.....	41
3.1.1 Studie 1: Forschungsinteresse und Zielsetzung.....	41
3.1.2 Studie 1: Methode, Stichprobe und statistische Analyse.....	42
3.1.3 Studie 1: Ergebnisse und Kurzdiskussion.....	45
3.2 Studie 2: An Other Perspective on Five Factor Machiavellianism.....	55
3.2.1 Studie 2: Forschungsinteresse und Zielsetzung.....	55
3.2.2 Studie 2: Methode, Stichprobe und statistische Analyse.....	57
3.2.3 Studie 2: Ergebnisse und Kurzdiskussion.....	59
3.3 Studie 3: Nonlinearity within dark triad constructs? The case for psychopathy and Machiavellianism.....	66
3.3.1 Studie 3: Forschungsinteresse und Zielsetzung.....	66
3.3.2 Studie 3: Methode, Stichprobe und statistische Analyse.....	68
3.3.3 Studie 3: Ergebnisse und Kurzdiskussion.....	70

3.4	Studie 4: Trait Machiavellianism and Agentic Career Success: A Multi-Measure Multi-Criteria Multi-Source Analysis.....	73
3.4.1	Studie 4: Forschungsinteresse und Zielsetzung .....	74
3.4.2	Studie 4: Methode, Stichprobe und statistische Analyse .....	76
3.4.3	Studie 4: Ergebnisse und Kurzdiskussion .....	78
4	Diskussion .....	84
4.1	Theoretische und empirische Implikationen .....	85
4.1.1	FFMI, traditionelle Machiavellismusingentare und Psychopathie.....	85
4.1.2	Psychometrische Eigenschaften des FFMI .....	89
4.1.3	FFMI im Arbeitskontext.....	91
4.2	Praktische Implikationen.....	96
4.3	Stärken, Limitationen und Ausblick.....	98
4.4	Fazit.....	104
5	Literaturverzeichnis.....	106

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	FFMI Dimensionen und Facetten mit Beispielitems .....	35
Tabelle 2	NEO-PI-R Korrelationen und absolute Profilähnlichkeiten mit dem FFMI und seinen Dimensionen .....	46
Tabelle 3	HEXACO-PI-R Korrelationen und absolute Profilähnlichkeiten mit den FFMI-Variablen .....	48
Tabelle 4	Kriteriumsvariablen Korrelationen und absolute Profilähnlichkeiten in der Berufstätigenstichprobe .....	50
Tabelle 5	Vergleich der Kriteriumsvariablen zwischen Clustern .....	52
Tabelle 6	Korrelationen der fremdeingeschätzten Kriteriumsvariablen mit den selbsteingeschätzten Variablen der Dunklen Triade .....	60
Tabelle 7	Übersicht über Antagonismus-relevante Interaktionen zwischen den FFMI-Dimensionen für die fremdeingeschätzten Kriteriumsvariablen .....	63
Tabelle 8	Segmentierte und quadratische Regressionen der Dimensionen des TriPM und des FFMI .....	71
Tabelle 9	Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen, und interne Konsistenzen der Studienvariablen .....	79
Tabelle 10	Regressionskoeffizienten für das FFMI, seine Dimensionen und das Komposite des Machiavellismus .....	80
Tabelle 11	Totale, direkte und indirekte Effekte der Mediationsanalyse für das FFMI, seine Dimensionen und das Komposit Machiavellismus .....	81

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Beispielhafte grafische Darstellung der Interaktionen zwischen den FFMI-Dimensionen. ....	64
Abbildung 2 Basis Mediationsmodell der Studie 4.....	78

**Abkürzungsverzeichnis**

<b>DD</b>	Dirty Dozen
<b>EIS</b>	Emergent Interpersonal Syndrome
<b>FFMI</b>	Fünf-Faktoren Machiavellismus Inventar
<b>HEXACO</b>	Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness
<b>MACH-IV</b>	Machiavellismusinstrument nach Christie und Geis in der vierten Version
<b>MPS</b>	Machiavellian Personality Scale
<b>SD3</b>	The Short Dark Triad
<b>TDM-IV</b>	Two-Dimensional MACH-IV
<b>TDMS</b>	Two-Dimensional Machiavellian Scale
<b>TriPM</b>	Triarchic Psychopathy Measure

## 1 Einleitung

Die US-Amerikanerin Elizabeth Holmes wurde am 18. November 2022 wegen Betruges an Investorinnen und Investoren<sup>1</sup> zu einer über elfjährigen Haftstrafe verurteilt (Keenan, 2018). Holmes, die im Alter von 19 Jahren ihr Studium an einer Eliteuniversität abbrach, um ihr eigenes Unternehmen zu gründen, wurde vorgeworfen, wissentlich einen nicht funktionierenden Bluttest hergestellt und vertrieben zu haben. Mit dem vermeintlich revolutionären Konzept durch einen kleinen Stich in den Finger und wenigen Tropfen Blut über 200 verschiedene Krankheiten identifizieren zu können, lockte und überzeugte sie namhafte Investorinnen und Investoren, in ihr Unternehmen zu investieren. Nach der Gründung operierte das Unternehmen zunächst strategisch im Verborgenen, um sich nach eigenen Angaben vor Ideenklau großer Pharmaunternehmen zu schützen, bis Holmes dann im Jahr 2013 an die Öffentlichkeit trat (EQS Editorial Team, 2022). Eine einfache Internetsuche von Artikeln, die vor der Enthüllung des Skandals durch Whistleblower im Jahr 2015 veröffentlicht wurden, zeigt ihre damalige Reputation. Sie wurde an verschiedenen Stellen als überzeugungskräftige, ambitionierte Visionärin, als weibliches Pendant des Apple-Gründers Steve Jobs oder als jüngstes medizinisches Genie betitelt und wurde sogar vom Time Magazine zu einer der 100 einflussreichsten Personen benannt (z.B. Kissinger, 2015). Von der aufstrebenden Visionärin der Medizinwelt hinunter auf die Anklagebank amerikanischer Gerichte – was ist geschehen? Hinter der Fassade der sensationellen Idee täuschte Elizabeth Holmes mit gefälschten Dokumenten, manipulierten Laborergebnissen und Lügen über Profite des Unternehmens ihre Investorinnen und Investoren. Ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Unternehmen aufgrund der zwielichtigen Machenschaften verließen, berichten von Belästigung und Bedrängung durch Privatdetektive, die sie auf Schritt und Tritt verfolgten (EQS Editorial Team, 2022). Nach der Enthüllung des Betruges fiel das Vermögen von Elizabeth Holmes von geschätzten \$4.5 Milliarden auf Null und das Unternehmen wurde im September 2018 aufgelöst (Carreyou, 2018; Harper, 2018).

Fälle wie von Elizabeth Holmes gehen mit großem öffentlichen, aber auch wissenschaftlichem Interesse einher. Während die Medien und Gerichte versuchen, alle Details der Fälle zu sezieren und zu beurteilen, liegt es vor allem im wissenschaftlichen Interesse, eine erklärende Rolle einzunehmen. Einige Forschungsstränge beschäftigen sich mit organisationalen, wirtschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen, andere versuchen auf individueller Ebene motivationale-, interpersonelle- oder Persönlichkeitsfaktoren zu finden, die Fehlverhalten wie

---

<sup>1</sup> In dieser Arbeit werden an allen Stellen beide Geschlechtsformen genannt, wenn beide Geschlechter gemeint sind oder alternativ substantivierte Partizipien verwendet.

das der Elizabeth Holmes erklären. Einen solchen Versuch, unmoralisches Verhalten zu erklären, haben Richard Christie und Florence Geis (1970) mit der Beschreibung des Machiavellismus unternommen. Machiavellismus ist ein Persönlichkeitsmerkmal, das auf den Schriften des italienischen Diplomaten, Philosophen und Schriftstellers der Renaissance Niccolò Machiavelli beruht. Es beschreibt Personen, die ihren Mitmenschen zynisch gegenüberstehen und nicht davor zurückschrecken, wenn nötig, andere zu manipulieren, zu instrumentalisieren und zu täuschen, um eigene Ambitionen in die Tat umzusetzen.

Ist Elizabeth Holmes also vielleicht eine hoch machiavellistische Person? Diese Frage bleibt natürlich Mutmaßung, auch wenn sie aus der Ferne betrachtet einige der zentralen Schlüsselaspekte zu erfüllen scheint. Die Frage ließe sich vermeintlich leicht beantworten, wenn Elizabeth Holmes nach psychologischer Manier einen Persönlichkeitsfragebogen ausfüllen würde - wer nun aber glaubt, dass die Psychologie einen bewährten Test für Machiavellismus bereitstellen kann, der die Frage beantworten könnte, wird enttäuscht werden. Die psychologische Forschung zum Konstrukt des Machiavellismus ist fernab von einer abschließenden Klärung des Begriffs oder einem Goldstandard der Messung. In verschiedenen Forschungsarbeiten wurden Erkenntnisse zu Tage gefördert, die Zweifel an der Validität des Konstrukts laut werden ließen. Statt wie theoretisch angenommen, ambitionierte und strategische agierende Manipulatorinnen und Manipulatoren abzubilden, zeigt die Wissenschaft wenig ambitionierte, wenig erfolgreiche Individuen, die nicht in der Lage sind, ihre Impulse zu kontrollieren. Verschiedene Stellen der Literatur weisen dabei auf die problematische Nähe zum Konstrukt der sogenannten subklinischen Psychopathie hin, was einige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu dem Schluss kommen ließ, den Machiavellismus als nichts anderes als eine Variante der subklinischen Psychopathie zu betrachten. An anderen Stellen wird dieser Schluss wiederum vehement angefochten. Zuletzt scheint zumindest ein relativer Konsens zu bestehen: Das ursprüngliche Messinstrument, *MACH-IV*, erfüllt nicht die psychometrischen Anforderungen an psychologische Testverfahren und deckt das theoretische Konstrukt des Machiavellismus nicht zufriedenstellend ab. Selbst Weiterentwicklungen des Instruments und neu entwickelte Instrumente scheinen keine befriedigenden Alternativen darzustellen.

Um einen Grundstein für die Zukunft des Konstrukts zu legen, konzipierte eine Forschungsgruppe um Joshua D. Miller (Collison et al., 2018) ein neues Messinstrument, welches beansprucht, die genannten Probleme der Forschung um das Konstrukt zu lösen. Dieses neue Instrument, welches auf dem umfassenden Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit beruht, bildet das Kernelement der Studien der vorliegenden Dissertation. In vier Studien wurde das

Messinstrument zunächst in die deutsche Sprache übersetzt und auf seine konstrukt- und kriteriumsorientierte Validität hin untersucht. Neben der Einbettung in das relevante nomologische Netzwerk wurden auch Beziehungen zu zentralen Fertigkeiten, Fähigkeiten, behavioralen und arbeitsplatzrelevanten Variablen überprüft, um zur Erforschung des Machiavellismus beizutragen und das neue Instrument weiter zu etablieren und zu validieren.

Bevor die vier Studien in dieser Arbeit detailliert beschrieben werden, wird zunächst im theoretischen Teil der Arbeit (Kapitel 2) ein Überblick über den aktuellen Wissens- und Forschungsstand zum Machiavellismus gegeben. Beginnend mit den Ursprüngen des Konstrukts und assoziierten validierenden Ergebnissen, wird auch ein Blick in die anwendungsorientierte Forschung geworfen, mit dem Ziel, das Verständnis und die Relevanz des Konstrukts zu untermauern. Im Anschluss sollen die erwähnten Kritikpunkte am Machiavellismus näher herausgearbeitet werden. Neben der Kritik am Konstrukt selbst werden vor allem die Probleme der traditionellen Messinstrumente in den Fokus gesetzt. Der theoretische Teil der Arbeit schließt mit der Beschreibung und Erklärung des neu entwickelten Fünf-Faktoren Machiavellismus Inventars (FFMI; Collison et al., 2018).

Im zweiten Teil der Arbeit (Kapitel 3) werden dann das Forschungsinteresse, die Methodik, die Ergebnisse und zentralen Diskussionspunkte der vier Originalpublikationen dieser Dissertation besprochen. Die erste Studie (Kapitel 3.1) umfasst eine Teilreplikation der Erststudie, eine Erweiterung des nomologischen Netzwerkes um das HEXACO-Modell der Persönlichkeit sowie die Prüfung der Beziehungen zu wichtigen arbeitsplatzrelevanten Variablen. Zusätzlich wurde die häufig kritisierte Nähe des Machiavellismus zur subklinischen Psychopathie mit dem neuen Inventar geprüft. Zuletzt umfasst die erste Studie einen Teil, der sich mit der Dimensionalität des FFMI beschäftigt. Die drei Dimensionen des Instruments korrelieren nicht oder nur schwach miteinander. Das FFMI kann damit als zusammengesetztes Messinstrument, welches ein sogenanntes formatives Messmodell abbildet, verstanden werden. Die erste Studie zeigt in diesem Kontext, dass es trotz der weitgehenden Unabhängigkeit der drei Dimensionen einen substanziellen Anteil von Personen in der Stichprobe gibt, die in allen Dimensionen hohe Ausprägungen aufweisen und somit als hoch machiavellistisch im Sinne des FFMI einzuschätzen sind.

Die zweite Studie dieser Dissertation (Kapitel 3.2) schließt direkt an die Limitationen der ersten an. In der ersten Studie (und auch in der US-amerikanischen Erststudie) wurden nur Selbsteinschätzungen zur Validierung herangezogen. Dieser Umstand kann die sogenannten *Mono-source* Verzerrung (Podsakoff et al., 2012) zur Folge haben, bei der es darum geht, dass

Beziehungen zwischen Variablen durch den Faktor der gemeinsamen Quelle aller Informationen verzerrt sein können. Die zweite Studie bezieht deshalb Fremdurteile für die berufsrelevanten Kriterien ein, die von Personen aus dem nahen Arbeitsumfeld abgegeben wurden. Zudem kam in der ersten Studie aus Gründen der Ökonomie kein ausführliches Inventar zur Messung der Psychopathie zum Einsatz. Aus den erhobenen Persönlichkeitsinventaren NEO-PI-R und HEXACO wurden auf Basis vorangegangener Forschung Psychopathieskalen zusammengestellt. Die zweite Studie umfasst deshalb ein ausführliches Inventar der Psychopathie. Die Studie verfolgt sodann das Ziel, das FFMI von der Psychopathie und den traditionellen Operationalisierungen des Machiavellismus abzugrenzen. Die zweite Studie befasst sich ebenfalls wieder mit der Dimensionalität des FFMI und dem FFMI als zusammengesetztes Instrument. Kurzgefasst wurde aufbauend auf Erkenntnissen zu sogenannten *Emergent Interpersonal Syndromes* (Lilienfeld et al., 2019) die Frage untersucht, ob es sich bei dem FFMI anbietet, anstatt eines Summenwertes der drei Dimensionen, eine multiplikative Verknüpfung (d.h. Interaktionen) der Dimensionen anzunehmen. Zuletzt enthält die zweite Studie zur Absicherung der Ergebnisse der ersten Studie einen Replikationsanteil.

Die dritte Studie dieser Dissertation (Kapitel 3.3) nimmt Abstand von der kriteriumsorientierten Validierung und dem Berufskontext und fokussiert sich ganz auf die Dimensionalität und innere Struktur des FFMI. Aufbauend auf Ergebnissen zum verwandten Konstrukt des Narzissmus (Jauk et al., 2017) und den vorgenannten *Emergent Interpersonal Syndromes* wurden nicht-lineare Beziehungen zwischen den Dimensionen angenommen und untersucht. Neben quadratischen Regressionsanalysen wurden auch segmentierte Regressionsanalysen durchgeführt, mit Hilfe derer festgestellt werden kann, ob die Beziehungen zwischen den einzelnen Dimensionen des FFMI sich in unterschiedlichen Ausprägungen der Messung unterscheiden. Im gleichen Zuge wurde geprüft, ob sich die Bedeutung der einzelnen Dimensionen des FFMI für den Gesamtwert in unterschiedlichen Ausprägungen verändert.

Die vierte und letzte Studie (Kapitel 3.4) befasst sich mit der kriteriumsorientierten Validität des FFMI im Bezug zum beruflichen Karriereerfolg und im Vergleich zu traditionellen Messinstrumenten des Machiavellismus. Zudem wurde, angelehnt an Empfehlungen Machiavellis in *Der Fürst*, eine partielle Mediation hypothetisiert, in der die Beziehung des Machiavellismus und des agentischen, beruflichen Karriereerfolgs teilweise durch die sogenannte dargestellte Aufrichtigkeit mediiert wird. Dabei handelt es sich um eine soziale Fertigkeit, die es Personen erlaubt, von ihrem Gegenüber als aufrichtig, ehrlich und integer wahrgenommen zu werden, ohne ihre wahren Intentionen zum Vorschein kommen zu lassen.

Im letzten Teil dieser Arbeit werden die Publikationen in der Diskussion (Kapitel 4) kurz zusammengefasst, diskutiert und in das größere Bild der Forschung eingebettet. Es wird neben der theoretischen auch die praktische Bedeutung der vier Studien herausgearbeitet. Es werden sowohl Stärken als auch Limitationen der drei Publikationen besprochen, aus denen sich Implikationen für die zukünftige Forschung ableiten lassen.

## 2 Theoretisches Fundament

Was versteht man unter dem Persönlichkeitsmerkmal des Machiavellismus und woher stammt der Begriff? Woran erkennt man eine hoch machiavellistische Person? Welche Relevanz hat das Konstrukt in der psychologischen Forschung und Praxis? Welche sind die zentralen Kritikpunkte am Konstrukt? Der theoretische Teil widmet sich zunächst diesen Fragen, um das Forschungsinteresse und die Relevanz der vier Publikationen dieser Dissertation zu untermauern.

### 2.1 Machiavellismus

In den folgenden Kapiteln wird zunächst das Konstrukt des Machiavellismus näher beleuchtet. Dazu werden im ersten Kapitel die Ursprünge des Konstrukts erklärt und eine Begriffsbestimmung vorgenommen. Es werden empirische Ergebnisse zur Validität, zum Beispiel zum nomologischen Netzwerk und zur behavioralen Validierung des Machiavellismus, präsentiert und auch anwendungsbezogene Forschung aus dem Arbeitskontext vorgestellt. In diesem Zuge soll zudem eine Einbettung in die sogenannte Dunkle Triade der Persönlichkeit erfolgen, in der der Machiavellismus von den beiden verwandten Konstrukten der subklinischen Varianten der Psychopathie und des Narzissmus abgegrenzt wird. In der kritischen Reflexion des Machiavellismus sollen die empirischen und theoretischen Probleme des Konzepts in den Vordergrund gerückt werden, um anschließend die traditionellen Messinstrumente zu beschreiben und zu kritisieren. Dieses Kapitel verfolgt das Ziel, die Notwendigkeit eines neuen Messinstruments zu illustrieren, welches den Machiavellismus umfassend und theoriekonform erhebt. Der theoretische Teil der Arbeit schließt sodann mit der Beschreibung und Erklärung des neu entwickelten und zu validierenden *Five-Factor Machiavellianism Inventory* (Collison et al., 2018) welches die Basis der empirischen Studien dieser Arbeit bildet.

#### 2.1.1 Begriffsbestimmung und Korrelate des Machiavellismus

Niccolò Machiavelli (1469 – 1527) ist wohl einer der bekanntesten Namen in der europäischen Politik der Renaissance. Als florentinischer Diplomat, Philosoph und Schriftsteller verfasste er seine bekanntesten Schriften *Der Fürst* und die *Discorsi* (Il Principe, Discorsi, 1532/1950), in denen er eine spezifische Philosophie der Machterlangung und -erhaltung vertritt und Handlungsanweisungen für Herrscher formuliert: Ein Menschenbild, das von Egoismus geprägt ist, rechtfertigt für Herrscher den Einsatz manipulativer und ausbeuterischer Techniken, mit dem Ziel, persönliche Macht zu erlangen oder aufrechtzuerhalten. Herrscher sollen sich zudem von gängigen religiösen und moralischen Prinzipien lösen und eine pragmatische Vorstellung von Moral übernehmen. Die Werke Machiavellis sind nicht nur in der historischen

Forschung bedeutsam, sondern spielen auch bis heute eine Rolle in der Politologie, den Sozialwissenschaften, der Soziologie und der Philosophie. Henning (1983) stellt heraus, dass Machiavelli und seine Schriften über die Jahrhunderte hinweg divers interpretiert und bewertet wurden:

*Er galt als Zyniker, Patriot, Demokrat, Antichrist, Ratgeber für Diktatoren, engagierter Humanist, Moralist, Polit-Krimineller, Neutralist, kalter Technokrat, objektiver Analytiker, Genie, Pragmatiker, Theoretiker, des Teufels Advokat* (Henning, 1983, S. 170).

Die Aufnahme des Begriffs Machiavellismus in die Psychologie geht auf Richard Christie und Florence Geis' Monographie *Studies in Machiavellianism* (1970) zurück. Ursprünglich wurden die Forschenden von dem Interesse geleitet, systematische Gemeinsamkeiten mächtiger Führungspersonen politisch rechts-orientierter und extremistisch-religiöser Gruppen abzuleiten. Sie stellten sich die Frage, welche psychologischen Merkmale solche Personen gemeinsam haben, die in ihren Machtpositionen andere Personen kontrollieren und manipulieren. Sie hypothesierten zunächst ein Rollenmodell erfolgreicher Manipulatorinnen und Manipulatoren, welches vier Charakteristika umfasste: den fehlenden Affekt in interpersonellen Beziehungen, die fehlende Sorge um konventionelle Moralvorstellungen, die Abwesenheit psychischer Pathologien und die geringe Bindung an ideologische Grundsätze. Eine anschließende Literaturrecherche historischer Werke zur Macht in westlichen und östlichen Kulturen resultierte in der Erkenntnis, dass gerade die Veröffentlichungen Machiavellis für spezifische Annahmen über die Natur und die Eigenschaften mächtiger Individuen aufschlussreich sind.

*Unlike most power theorists, Machiavelli had a tendency to specify his underlying assumptions about the nature of man. One could well imagine Kautilya agreeing with a statement such as "Most men mourn the loss of their patrimony more than the death of their fathers," but neither Kautilya nor the other writers on power made such explicit statements about human nature, although they went into detail as to how best to handle real or potential foes, or administer a government.* (Christie & Geis, 1970, S. 8).

Da es aufgrund ihrer Spezifität vor allem Aussagen Machiavellis waren, die Einfluss auf die Herausbildung und Definition des Persönlichkeitskonstrukts nahmen, wurde dieser Namensgeber des Konstruktes des *Machiavellismus*. Mit Hilfe von Zitaten aus Machiavellis Schriften *Der Fürst* und die *Discorsi* (Il Principe, Discorsi, 1532/1950) und eigens entworfenen

Aussagen, die an Machiavellis Ansichten angelehnt waren, wurde eine Reihe von Messinstrumenten entwickelt, die darauf abzielen, ein Persönlichkeitsmerkmal zu erfassen. Die Aussagen, die Probandinnen und Probanden zur Bewertung vorgelegt wurden, waren so gewählt oder konstruiert, dass sie einer von drei Kategorien zuzuordnen sind: interpersonelle Taktiken (*Tactics*), Ansichten über die menschliche Natur (*Views*) und abstrakte Moral (*Morality*). Unter interpersonelle Taktiken fielen solche Aussagen, die sich mit der Art des Umgangs mit anderen Personen beschäftigen. Starke Zustimmung zu diesen Aussagen zeigt den Glauben an die Wirksamkeit manipulativer Techniken in interpersonellen Beziehungen. Aussagen, die unter Ansichten über die menschliche Natur fallen, wurden so gewählt, dass eine starke Zustimmung auf ein zynisches Menschenbild hinweist. Zuletzt weist die starke Zustimmung zu Aussagen zur abstrakten Moral auf ein Abweichen von konventionellen Moralvorstellungen hin. Christie und Geis (1970) verstanden hoch machiavellistische Personen als interpersonell kalte Taktikerinnen und Taktiker, die ein zynischen Menschenbild vertreten, konventionellen Moralvorstellungen ablehnen und nicht davor zurückschrecken, andere für die eigenen Zwecke zu instrumentalisieren und zu manipulieren. In einer Reihe von Korrelations- und Laborstudien konnten Christie und Geis (1970) einige der Kernannahmen des Machiavellismus, wie zum Beispiel die Tendenz zu unethischem Verhalten, bestätigen.

Seit der Erstveröffentlichung von *Studies in Machiavellianism* hat das Konstrukt reges Interesse in der psychologischen Forschung erfahren und wurde aus verschiedenen Perspektiven empirisch beleuchtet. Die Forschung umfasst neben Ergebnissen zur Einbettung des Konstrukts in das nomologische Netzwerk und zur behavioralen Validierung auch praxisrelevante Studien aus verschiedenen Anwendungsbereichen. Das erste ausführliche narrative Review der Literatur wurde von Fehr et al. (1992) über 20 Jahre später veröffentlicht, gefolgt von weiteren Reviews (z.B. Jones & Paulhus, 2009; Sleep et al., 2019) und verschiedenen quantitativen Metaanalysen (z.B. Muris et al., 2017, O'Boyle et al., 2015).

Verschiedene Studien haben sich mit den von Christie und Geis (1970) angenommenen Ansichten hoch machiavellistischer Personen über die menschliche Natur beschäftigt. Insgesamt deuten die Ergebnisse auf das postulierte zynische Menschenbild hin. Zum Beispiel korreliert der Machiavellismus positiv mit der Überzeugung, dass andere Personen betrügen (Mudrack, 1993) und zum eigenen Vorteil täuschen würden (Wirtz & Kum, 2004). Auch die Beziehungen zwischen Machiavellismus und Moralität sind konsistent mit den Annahmen über das Konstrukt. So resümieren Jones und Paulhus (2009), dass hoch machiavellistische Personen niedrigere ethische Standards haben, eine größere Intention sich in der Zukunft unethisch zu verhalten und weniger Bedenken zu unethischem Verhalten zeigen.

Ein Kernstück der Konstruktbeschreibung des Machiavellismus sind unethische interpersonelle Verhaltensweisen, die von hoch machiavellistischen Personen zur Zielerreichung eingesetzt werden sollen oder deren Einsatz vertreten wird. Bereits frühe Studien zur behavioralen Validität des Machiavellismus implizieren, dass hoch machiavellistische Personen eher und erfolgreicher manipulieren (Christie & Geis, 1970) und allgemein eher unethisches Verhalten zeigen (Hegarty & Sims, 1978; 1979). In Situationen, in denen es unwahrscheinlich ist, Konsequenzen zu erfahren, betrügen (Christie & Geis, 1970; Cooper & Peterson, 1980) und stehlen (Harrell & Hartnagel, 1976) sie eher als gering machiavellistische Personen. Während die Forschung zur Häufigkeit des Lügens hoch machiavellistischer Personen unterschiedliche Ergebnisse zeigt, resümieren Fehr et al. (1992) aber, dass hoch machiavellistische Personen überzeugender lügen als gering machiavellistische Personen. Der Machiavellismus steht zudem vor allem im Zusammenhang mit den Manipulations- bzw. Einflusstaktiken des Einschmeicheln, des Überzeugens, der selektive Selbstoffenbarung und der Täuschung (Fehr et al., 1992; Jones & Paulhus, 2009). Zusätzlich scheinen hoch machiavellistische Personen aber auch Freundlichkeit und andere emotionale Taktiken zum eigenen Vorteil nutzen zu können. Weitere Studien weisen darauf hin, dass hoch machiavellistische Personen versuchen, bei anderen Schuldgefühle auszulösen und Gedanken zu manipulieren (Grams & Rogers, 1990; Jones & Paulhus, 2009; Vangelisti et al., 1991).

Was aber treibt das Verhalten hoch machiavellistischer Personen an? Während anfänglich eher intrinsische Motivatoren, wie z.B. Leistung und Erfolg als zentral für den Machiavellismus angenommen wurden, zeigt aktuellere Forschung, dass die priorisierten Motivatoren hoch machiavellistischer Personen vor allem Geld, Macht und Konkurrenz (Stewart & Stewart, 2006) und weniger Gemeinschaft, Familie und Selbstliebe (Jones & Paulhus, 2009; McHoskey, 1999) sind.

In Bezug auf die Wahrnehmung und Gestaltung ihrer direkten Umwelt weisen verschiedene Studien darauf hin, dass der Machiavellismus positiv mit einer externalen Kontrollüberzeugung (Rotter, 1966) assoziiert ist (Metaanalyse bei Aldousari & Ickes, 2021). Hoch machiavellistische Personen glauben demnach, die Ereignisse in ihrer Umgebung nicht kontrollieren zu können und attribuieren Geschehnisse eher auf Zufall oder Glück. Diese anscheinend paradoxe Beziehung konnte von Paulhus (1983) durch die Beachtung von Subfacetten erklärt werden: die hohe externalen Kontrollüberzeugung entstammt dem soziopolitischen Anteil des Konstrukts, welcher die Überzeugung abbildet, direkten Einfluss auf soziale Systeme und politisches Geschehen nehmen zu können. Der Machiavellismus ist hingegen positiv mit interpersoneller Kontrolle assoziiert, die sich auf dyadische Beziehungen und Kleingruppen bezieht.

Hoch machiavellistische Personen sind also davon überzeugt, andere direkt manipulieren zu können, zeigen sich aber zynisch, wenn es um den Einfluss auf politische Entscheidungen und Geschehnisse geht (Fehr et al., 1992; Jones & Paulhus, 2009).

Die Forschungsergebnisse zur (erfolgreichen) Manipulation anderer Personen haben mitunter eine Reihe wissenschaftlicher Untersuchungen inspiriert, die prüfen, ob hoch machiavellistische Personen bessere interpersonell-relevante Fähigkeiten besitzen, die eine erfolgreiche Manipulation begünstigen könnten. Für die Empathie zeigt die Forschung weder für die affektive (Mitfühlen der Emotionen anderer) noch für die kognitive (erkennen und verstehen der Emotionen anderer) Komponente positive Beziehungen. Die Korrelationen sind schwach und negativ und sprechen weder für Vor- noch für Nachteile (Metaanalyse bei Blötner et al., 2021). Ähnliches gilt für das Konzept der Emotionalen Intelligenz (Austin et al., 2007), das Konstrukt der *Theory of Mind* (Stellwagen & Kerig, 2013; Paal & Bereczkei, 2007) und die kognitive Intelligenz (u.a. Paulhus & Williams, 2002). Insgesamt weist die Forschungslage somit nicht darauf hin, dass hoch machiavellistische Personen überdurchschnittliche hohe interpersonelle oder kognitive Fähigkeiten aufweisen (Fehr et al., 1992; Jones & Paulhus, 2009).

Im Kontext des von Christie und Geis (1970) postulierten geringen Affekts erfolgreicher Manipulatorinnen und Manipulatoren in interpersonellen Beziehungen haben sich Studien mit der Aggressivität und der Feindseligkeit hoch machiavellistischer Personen auseinandergesetzt. Entgegen der Annahme, dass hoch machiavellistische Personen sich in Konfliktsituationen kalt und distanziert verhalten, zeigen Studien positive Korrelationen mit unterschiedlichen Formen der Aggressivität (Fehr et al., 1992; Jones & Neria, 2015; Jones & Paulhus, 2009).

Zur Ätiologie und der Entwicklung des Machiavellismus konnten Petrides et al. (2011) und Vernon et al. (2008) eine substanzielle genetische Komponente nachweisen, zeigen aber auch, dass machiavellistische Tendenzen durch eine geteilte Umwelt geformt werden können. Untersuchungen an Kindern konnten zeigen, dass es bereits in jungem Alter Unterschiede in der Ausprägung des Machiavellismus gibt und dass hoch machiavellistische Kinder andere häufiger und erfolgreicher manipulieren und vermehrt aggressives Verhalten zeigen (Abell et al., 2015; Braginsky, 1970; Kerig & Stellwagen, 2010). Aus evolutionspsychologischer Sicht stellt sich an dieser Stelle die Frage, warum eine antisoziale Eigenschaft wie der Machiavellismus Teil des Verhaltensrepertoire der Menschen ist. Jones und Paulhus (2009) stellen heraus, dass es sich dabei nur scheinbar um ein Paradoxon handelt. Die Fähigkeit, andere zu manipulieren und auszubeuten, kann adaptiv sein und stellt eine Möglichkeit dar, Kontrolle über Ressourcen zu erhalten. Zuletzt untersuchten Götz et al. (2020) Altersunterschiede und konnten zeigen, dass

Machiavellismus in der Adoleszenz einen Höhepunkt verzeichnet und bis zum Minimum bei ungefähr 65 Jahren stetig sinkt. Die Daten der Forschungsgruppe waren jedoch querschnittlich und eine entsprechende Studie im Längsschnitt steht aus.

Im Rollenmodell, welches Christie und Geis (1970) postulierten, stellt die Abwesenheit von Psychopathologien einen der grundlegenden Aspekte erfolgreicher Manipulatoren dar. Der Machiavellismus wurde jedoch in verschiedenen Studien mit unterschiedlichen psychopathologischen Symptomatiken, wie zum Beispiel Angststörungen (z.B. Nigro & Galli, 1985), Depression (Bakir et al., 1996), Paranoia (Christoffersen & Stamp, 1995), geringem Selbstwert (Valentine & Fleischmann, 2003), der Psychopathie (McHoskey et al., 1998) und weiteren Persönlichkeitsstörungen (McHoskey, 2001) in Verbindung gebracht. Der Aspekt der Freiheit von Psychopathologien kann damit, trotz allgemein geringer Effektgrößen, auf Grundlage der bisherigen Forschung nicht bestätigt werden.

Verschiedene Forschungsgruppen haben den Versuch unternommen, den Machiavellismus als postuliertes Persönlichkeitsmerkmal in breitere Modelle der Persönlichkeit einzubetten. Es konnte gefunden werden, dass hoch machiavellistische Personen sich im interpersonalen Circumplex (Wiggins, 1982) bei hoher *Agency* (Streben nach u.a. Autonomie, Erfolg und Dominanz) und niedriger *Communion* (Streben nach u.a. Solidarität, Mitgefühl, Harmonie) anordnen lassen (Jones & Paulhus, 2009; Paulhus & Martin, 1987; Wiggins & Broughton, 1985). Die Position weist auf erfolgs- und dominanzmotivierte Personen hin, die ihre Ziele ohne Rücksicht auf andere oder sogar auf Kosten anderer verfolgen. Innerhalb des Fünf-Faktoren Modells der Persönlichkeit (Costa & McCrae, 1992) sind die Korrelationen des Machiavellismus, die sich konsistent empirisch zeigen, die negativen Zusammenhänge mit der Verträglichkeit und der Gewissenhaftigkeit (für eine Metaanalyse siehe O'Boyle et al., 2015). Im HEXACO-Modell der Persönlichkeit, welches neben den bekannten fünf Faktoren der Persönlichkeit den zusätzlichen Faktor der Ehrlichkeit-Bescheidenheit enthält, korreliert dieser negativ mit dem Machiavellismus (Lee & Ashton, 2005). Zusammenfassend zeigt der Machiavellismus erwartungskonforme Zusammenhänge zu verschiedenen umfassenderen Modellen der Persönlichkeit. So erscheinen hoch machiavellistische Personen als dominant, wenig verträglich, unbescheiden und unehrlich. Einzig die negative Korrelation mit der Gewissenhaftigkeit aus dem Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit widerspricht Annahmen des Konstrukts. Für eine Auffassung hoch machiavellistischer Personen als kühle Taktikerinnen und Taktiker wären positive Beziehungen zu Facetten der Gewissenhaftigkeit wie der Selbstdisziplin oder der Besonnenheit zu erwarten gewesen.

Neben der Einbettung in breitere Persönlichkeitsmodelle wurde für den Machiavellismus auch eine Verwandtschaft zu schmaleren Persönlichkeitseigenschaften identifiziert. Paulhus und Williams (2002) sind die Erstbeschreiber der Dunklen Triade der Persönlichkeit, die neben den subklinischen Varianten des Narzissmus und der Psychopathie<sup>2</sup> auch den Machiavellismus enthält. Während der Narzissmus durch Selbstüberschätzung, Grandiosität, emotionale Kälte und dominant-aggressives Verhalten gekennzeichnet ist (Paulhus & Williams, 2002), umfasst die Psychopathie gemeinhin einen oberflächlichen Charme, geringe Ehrlichkeit, manipulatives Verhalten, Risikofreude, Egozentrismus, geringe Empathie und wenig Schuldgefühle (Smith & Lilienfeld, 2013).<sup>3</sup> Die Rechtfertigung der Subsummierung dieser drei Eigenschaften unter dem Begriff der Dunklen Triade begründet sich in Ähnlichkeiten sowohl in den Konzeptualisierungen als auch in der empirischen Nähe der drei Konstrukte. Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie teilen sich laut Paulhus und Williams (2002) einen sozial boshaften Charakter, eine Tendenz zur Selbstdarstellung, emotionale Kälte, Heimtücke und Aggressivität. Empirisch zeigen sich konstant positive Interkorrelationen der drei Konstrukte, sowie ähnliche Beziehungen zu relevanten Außenkriterien (Furnham et al., 2013). Eine Forschungslinie, die sich mit den Gemeinsamkeiten der drei Konstrukte beschäftigt, konnte den Kern der Dunklen Triade mit geringer Verträglichkeit aus dem Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit (z.B. Vize et al., 2020), der Ehrlichkeit-Bescheidenheit des HEXACO-Modells (z.B. Book et al., 2016) und einem eigenen D-Faktor (Dark Factor of Personality; Moshagen et al., 2018; 2020) in Verbindung bringen. Paulhus und Williams (2002) stellen heraus, dass die drei Eigenschaften theoretisch und empirisch distinkt sind, argumentieren aber, dass sie aufgrund ihrer Ähnlichkeiten gemeinsam untersucht werden sollten. Die Erstbeschreibung der dunklen Triade hat im Nachgang ein großes Forschungsinteresse inspiriert (für einen Überblick siehe Furnham et al., 2013, Metaanalysen u.a. bei Muris et al., 2017; O’Boyle et al., 2012; 2013; 2015; Vize et al., 2018).

Als Zwischenfazit kann zum Machiavellismus festgehalten werden, dass die Forschung eine Reihe validierender Ergebnisse und neue Einsichten produzierende konnte. So konnten das zynische Menschenbild, die Amoralität und der Glaube an die Wirksamkeit manipulativer Techniken bestätigt werden. Hoch machiavellistische Personen zeigen eher unethisches Verhalten und nutzen eine Reihe manipulativer Einflusstaktiken, die von extrinsischen Motivatoren, wie Status und Macht, angetrieben werden. Der Machiavellismus scheint eine genetische

---

<sup>2</sup> Wenn nicht anders spezifiziert, sind im Folgenden mit den Begriffen Psychopathie und Narzissmus immer die subklinischen Persönlichkeitseigenschaften gemeint, nicht die psychopathologischen Syndrome.

<sup>3</sup> Es sei angemerkt, dass die Definition der Psychopathie und der assoziierten Eigenschaften und Verhaltensweisen auch weiterhin diskutiert werden.

Komponente zu haben und die Adaptivität der mit hohem Machiavellismus assoziierten Verhaltensweisen kann evolutionspsychologisch erklärt werden. Hoch machiavellistische Individuen haben jedoch keine besonderen interpersonellen Fähigkeiten, die es ihnen erlauben würden, andere effektiver zu manipulieren und zu instrumentalisieren. Im Kontext der Dunklen Triade der Persönlichkeit wurde der Machiavellismus gemeinsam mit der Psychopathie und dem Narzissmus untersucht, da sie empirische und theoretische Gemeinsamkeiten aufweisen.

Die Effekte und Beziehungen des Machiavellismus wurden in einer Reihe verschiedener Forschungs- und Anwendungsfelder untersucht. Der folgende Abschnitt wird dem Machiavellismus im Arbeitskontext gewidmet, da genau dieser Teil für diese Arbeit die größte Relevanz hat. Es sei jedoch angemerkt, dass der Machiavellismus auch in einer Reihe anderer Forschungs- und Anwendungsfelder untersucht wurde, wie zum Beispiel in Paarbeziehungen (Jones & Weiser, 2014) oder der Evolutionspsychologie (z.B. Hawley, 2003), die hier nicht weiter besprochen werden.

### **2.1.2 Machiavellismus im Arbeitskontext**

Aufgrund der machiavellistischen Tendenzen, nach Machtpositionen zu streben oder solche Positionen aufrechtzuerhalten, ist das Konstrukt per Definition vor allem im Berufskontext und der Politik relevant. Als damit inhärent arbeitsplatzbezogenes Persönlichkeitsmerkmal hat der Machiavellismus genau in diesem Kontext eine intensive Forschungsgeschichte erlebt. Die Forschung hat sich mit Fragen auseinandergesetzt, in welchen Berufen und Organisationen man hoch machiavellistische Personen am ehesten antrifft, wie sie sich in verschiedenen Positionen verhalten, ob und wie sie beruflich Karriere machen und welche Effekte sie als Führungskräfte auf unterstellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben können.

Bei der Berufswahl scheinen hoch machiavellistische Personen eher den wirtschaftlichen Sektor zu präferieren und soziale Berufe zu meiden (Fehr et al., 1992). Jonason et al. (2014) untersuchten den Machiavellismus im Hinblick auf die beruflichen Interessen nach Holland (1997) und konnten zeigen, dass der Machiavellismus in deutlich negativer Beziehung zu künstlerischen und sozialen Interessen steht. Ungeachtet der Art des Berufes, scheinen hoch machiavellistische Personen solche Organisationen zu wählen, die weniger ethische Standards haben (Zhang & Gowan, 2012) und beeinflussen ihre Umwelt mit dem Ziel, eine unethischere Umgebung zu schaffen (Jones & Mueller, 2022; Sendjaya et al., 2016).

Machiavellismus konnte mit arbeitsplatzbezogenem Mobbing (Valentine & Fleischman, 2018) und kontraproduktivem Arbeitsverhalten, vor allem gegen die Organisation (DeShong et

al., 2015) in Beziehung gebracht werden. Gleichzeitig können hoch machiavellistische Personen aber auch positiv bewertetes Verhalten prosoziales Verhalten am Arbeitsplatz (z.B. *Organizational Citizenship Behaviors*) zeigen, wenn sie davon profitieren (Szabó et al. 2018; Webster & Smith, 2018) oder zumindest glauben davon zu profitieren (Castille et al., 2018; Jones & Mueller, 2022). Hoch machiavellistische Personen treffen eher unethische Entscheidungen und stehlen, lügen, täuschen, sabotieren und betrügen vermehrt am Arbeitsplatz (für ein Review siehe O’Fallon & Butterfield, 2005).

Entsprechend den Annahmen des Konstrukts konnte die Führungsforschung zum Machiavellismus zeigen, dass hoch machiavellistische Personen motiviert sind zu führen und die Intention haben, eine Führungsrolle einzunehmen (Kennedy et al., 2021). Der hoch machiavellistischen Führungskraft unterstellte Personen berichten vermehrt missbräuchliches Führungsverhalten (Kiazad et al., 2010), vor allem dann, wenn die Führungskraft eine hohe persönliche Macht wahrnimmt (Wisse & Sleebos, 2016). Zudem berichten sie niedrigere beruflichen Karrierezufriedenheit und höhere emotionale Belastung (Volmer et al., 2016). Belschak et al. (2018) konnten darüber hinaus zeigen, dass hoch machiavellistischen Führungspersonen unterstellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst vermehrt kontraproduktives Arbeitsverhalten zeigen. Trotz dieser Reihe negativer Führungsverhaltensweisen und negativen Effekte auf ihre unterstellten Personen, können hoch machiavellistische Führungspersonen auch als charismatisch wahrgenommen werden (Deluga, 2001).

Den Hartog und Belschak (2012) fanden Belege, dass die Beziehung des ethischen Führungsverhaltens mit dem arbeitsbezogenen Engagement und dem Arbeitsverhalten unterstellter Personen bei hoch machiavellistischen Führungspersonen weniger stark ist. Im Sinne der Aussage von Jones (2014), dass Machiavellismus zwar mit der Motivation zu manipulieren, nicht unbedingt mit der Fähigkeit zu manipulieren einhergeht, konnten Genau et al. (2022) zeigen, dass die politischen Fertigkeiten eine moderierende Rolle im Führungsverhalten hoch machiavellistischer Personen einnehmen. In einem moderierten Mediationsmodell konnten sie belegen, dass hoch machiavellistische Personen, die gleichzeitig hohe politische Fertigkeiten verzeichneten, vermehrt transformationales Führungsverhalten zeigten, welches wiederum in positiver Beziehung zur Führungseffektivität stand.

Die Forschungsergebnisse zur beruflichen Laufbahn von Machiavellismus zeigen sich bisher inkonsistent. Der Machiavellismus korreliert schwach mit dem Erreichen einer Führungsposition und dem Gehalt, nicht aber mit der beruflichen Karrierezufriedenheit (Spurk et al., 2016). Paleczek et al. (2018) hingegen konnten keine Beziehung zum Gehalt, zur Ausübung

von Führungsaufgaben oder zur Zufriedenheit mit dem Gehalt finden, und Furnham und Treglow (2021) berichten keine Beziehung zum Arbeitserfolg. Zuletzt berichten hoch machiavellistische Personen in verschiedenen Studien eine geringere Zufriedenheit mit ihrem Job (z.B. Gable & Topol, 1988; Hunt & Chonko, 1984; Jonason et al., 2015). Jones (2014) nimmt in seiner *Mimicry-Deception-Theory* in Anlehnung an parasitäres Verhalten im Tierreich an, dass hoch machiavellistische Personen eine langfristige, berufliche Karrierestrategie der Täuschung verfolgen, um sich in Organisationen einzunisten und – wenn die Gefahr gering ist, entlarvt zu werden – persönliche Nutzenmaximierung betreiben. Blickle et al. (2020) konnten Teile der Annahmen der *Mimicry-Deception Theory* bestätigen. Sie konnten zeigen, dass diejenigen hoch machiavellistischen Individuen, die hohe politische Fertigkeiten aufweisen, ihre Intentionen anfänglich erfolgreicher maskieren können, jedoch auf lange Sicht in ihrer Organisation wohl kontrolliert kontraproduktives Arbeitsverhalten betreiben.

Insgesamt zeugt die große Anzahl verschiedener Studien von dem wissenschaftlichen Interesse an dem Konstrukt im Arbeitsleben und unterstreicht zudem seine Relevanz in genau diesem Kontext. Die Forschung hat jedoch auch einige Einsichten produziert, die die Validität des Machiavellismuskonstruktes in Frage stellen. Das folgende Kapitel berichtet die zentralen Kritikpunkte am Konstrukt des Machiavellismus.

### **2.1.3 Kritische Bewertung des Machiavellismus**

Während Fehr und Kollegen (1992) den Forschungsstand bis zum Anfang der 1990er Jahre als überwiegend konsistent mit den theoretischen Annahmen des Machiavellismus nach Christie und Geis (1970) bewerten, wurde das Konstrukt in späterer Forschung an einigen Stellen scharf kritisiert. Gerade die Tradition der Erforschung des Machiavellismus im Kontext der Dunklen Triade der Persönlichkeit (Paulhus & Williams, 2002) hat Zweifel an der Validität und Nützlichkeit des Konstrukts geweckt. Die Kritik am Machiavellismus kann in drei verwobene Stränge systematisiert werden: die konzeptuelle und empirische Nähe des Machiavellismus zur Psychopathie, die nicht erwartungskonformen Beziehungen des Machiavellismus zu verschiedenen Außenkriterien, und die fragwürdige Validität der Operationalisierungen des Machiavellismus.

McHoskey et al. warfen bereits 1998 die Frage auf, ob sich der Machiavellismus bedeutsam von der Psychopathie unterscheidet. Sie argumentieren zunächst, dass die beiden Konstrukte konzeptuell viele Gemeinsamkeiten haben, aber isoliert voneinander in verschiedenen Forschungsrichtungen entwickelt wurden. Während der Machiavellismus der Sozial- und Per-

sönlichkeitspsychologie entstammt, hat die Psychopathie ihre Wurzeln als psychopathologisches Syndrom in der klinischen Psychologie. Sie schlussfolgern aufbauend auf insgesamt vier Studien, dass es sich eigentlich um dasselbe Konstrukt handelt und der Machiavellismus die Psychopathie in nicht-institutionalisierten Stichproben, das heißt in der Normalbevölkerung, global abbildet und dabei die primäre und die sekundäre Psychopathie konfundiert erfasst. Die primäre Psychopathie umfasst unter anderem einen oberflächlichen Charm, Grandiosität, das Fehlen von Schuldgefühlen und Reue, einen flachen Affekt, eine geringe Empathie und ein fehlendes Verantwortungsgefühl. Die sekundäre Psychopathie hingegen ist durch Impulsivität, Ängstlichkeit, Verantwortungslosigkeit, eine geringe Kontrolle des eigenen Verhaltens, einen parasitären Lebensstil und pathologisches Lügen gekennzeichnet (Hare, 1991; Harpur et al., 1994). McHoskey et al. (1998) stellen heraus, dass der Machiavellismus konzeptuell und empirisch vor allem mit der primären Psychopathie konvergiert (z.B. oberflächlicher Charme, Lügen, geringe Schuldgefühle und Reue), es zeigen sich jedoch auch Eigenschaften, die der sekundären Psychopathie zuzuordnen sind. Sie benennen dabei vor allem die hohe Ängstlichkeit, die ein entscheidendes Unterscheidungsmerkmal zwischen primärer und sekundärer Psychopathie darstellt. Während primäre Psychopathie durch eine weitgehende Abwesenheit von Ängstlichkeit gekennzeichnet ist, steht die sekundäre Psychopathie, wie auch der Machiavellismus, in positiver Beziehung zur Ängstlichkeit.

Analog zu McHoskey et al. (1998) argumentieren auf theoretisch-konzeptueller Ebene Glenn und Sellbom (2015), dass der Machiavellismus, definiert als manipulativer und ausbeuterischer sozialer Stil, bereits in Konzeptualisierungen der Psychopathie enthalten ist. Diese Ähnlichkeit zeigt sich auch in Messinstrumenten der Psychopathie, wie *dem Psychopathic Personality Inventory-Revised* (Lilienfeld & Widows, 2005), welches die Dimension des machiavellistischen Egoismus enthält (Miller et al., 2017). Einige Stimmen (z.B. Stellwagen, 2011; Williams et al., 2010) beschreiben den Machiavellismus auch als ‚erfolgreiche Psychopathie‘, also eine adaptive Variante der Psychopathie (Sharpe et al., 2021).

Empirisch finden sich eine Reihe weiterer Evidenzen, die darauf hinweisen, dass Machiavellismus und Psychopathie nicht hinreichend distinkt sind. Metaanalytisch korrelieren die beiden Konstrukte zwar nicht im redundanten Bereich ( $r = .52$ ; Vize et al., 2018), zeigen jedoch über Studien hinweg häufig deckungsgleiche Beziehungen zu Außenkriterien. Für das Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit zeigen die Metaanalysen von O’Boyle et al. (2015) und von Vize et al. (2018), dass die Konfidenzintervalle aller Beziehungen des Machiavellismus und der Psychopathie zu den Persönlichkeitsdimensionen überlappen und in Größe und Richtung ähnlich sind. Vize et al. (2018) belegen zusätzlich, dass die Beziehungen zu weiteren Kriterien,

wie der Aggressivität oder dem Risikoverhalten, ebenfalls ähnlich oder gleich sind. Im Bezug zu weiteren Kriterien der Antisozialität konnten Muris et al. (2017) zudem zeigen, dass Machiavellismus keine Varianz über die Psychopathie hinaus aufklären kann.

Befürworter des Konstrukts des Machiavellismus stellen dem gegenüber, dass es konzeptuell deutliche Unterschiede zwischen den beiden Konstrukten gibt. Während hoch psychopathische Personen als impulsiv konzeptualisiert sind, implizieren Konstruktbeschreibungen des Machiavellismus, beginnend mit Christie und Geis' (1970) originaler Veröffentlichung, die Fähigkeit zur langfristigen, strategischen Planung sowie die Fähigkeit, die eigenen Impulse zu kontrollieren und Belohnung aufzuschieben (z.B. Jones & Mueller, 2022; Jones & Weiser, 2014). Während also hoch psychopathische Individuen konzeptuell Impulskontrollprobleme haben sollten, ist bei hoch machiavellistischen Personen mit einer erhöhten Impulskontrolle zu rechnen, die es ihnen erlaubt, die eigenen Ambitionen strategisch und langfristig in die Tat umzusetzen.

Allerdings ist die Annahme der konzeptuellen Unterschiede zwischen Machiavellismus und Psychopathie empirisch nicht haltbar. Beispielsweise untersuchen Miller et al. (2017) den Machiavellismus im Kontext des Fünf-Faktoren Modells der Persönlichkeit, um zu prüfen, wie der Machiavellismus mit den impulsivitätsrelevanten Facetten der relevanten Persönlichkeitsdimensionen korreliert. Die Ergebnisse zeigen, dass der Machiavellismus positiv mit der Impulsivität (Neurotizismus) und dem Erlebnishunger (Extraversion) und negativ mit der Selbstdisziplin und der Besonnenheit (jeweils Gewissenhaftigkeit) korreliert ist. Neben diesen impulsivitätsrelevanten Anteilen der Gewissenhaftigkeit korreliert der Machiavellismus auch mit allen anderen Facetten der Dimension negativ. Die gleichen Einschränkungen gelten, wie auch im vorangegangenen Kapitel erwähnt, für verschiedene Kriterien der Aggressivität und des aggressiven Verhaltens. Die Beziehungen des Machiavellismus sind hier konsistent positiv. Insgesamt zeichnet sich ein Persönlichkeitsprofil ab, das anstatt des erwarteten ambitionierten, kontrollierten und disziplinierten hoch machiavellistischen Individuums, das Bild einer wenig ehrgeizigen, impulsiven und leichtsinnigen Person nahelegt.

Miller et al. (2017) haben in einer anschließenden Studie die Diskrepanz zwischen dem konzeptuellen Verständnis des Konstrukts und der Empirie weiter illustriert. Auf Basis der Einschätzungen von Expertinnen und Experten wurden Persönlichkeitsprofile einer prototypisch hoch machiavellistischen und einer prototypisch hoch psychopathischen Person erstellt und mit den empirischen Ergebnissen verglichen. Heraus kam zum einen, dass die Expertenprofile für Machiavellismus und Psychopathie hinreichend unterschiedlich waren, und zum anderen, dass

das empirische Persönlichkeitsprofil des Machiavellismus eine höhere Ähnlichkeit zum Expertenprofil der Psychopathie aufwies als zum Expertenprofil des Machiavellismus. Die Ergebnisse stützen damit zunächst die Annahme, dass die Konstrukte des Machiavellismus und der Psychopathie theoretisch distinkt sind. Gleichzeitig verleihen sie Stimmen wie der von McHoskey et al. (1998) Nachdruck, die davon ausgehen, dass der Machiavellismus die Psychopathie global und konfundiert abbildet.

Zusammenfassend sind die Psychopathie und der Machiavellismus konzeptuell distinkte Konstrukte, die jedoch empirisch eine problematische Schnittmenge aufweisen. Eine sehr grundlegende Erklärung für diesen Dissens zwischen Konzeptualisierung und empirischen Beobachtungen stellt die Operationalisierung des Machiavellismus dar. Die Kritik an dem prominentesten Messinstrument *MACH-IV* von Christie und Geis (1970) reicht bis in die 1970er Jahre zurück und umfasst neben basalen psychometrischen Punkten, auch Aspekte der Konstruktdeckung. Um sich dem für diese Arbeit zentralen neuen Messinstrument des Machiavellismus zu nähern, lohnt es sich, diesen Aspekt genauer ins Auge zu fassen. Das nachfolgende Kapitel soll deshalb der Psychometrie des Machiavellismus, ihrer Geschichte und Bewertung gewidmet werden.

## **2.2 Psychometrie des Machiavellismus**

Ein Blick auf die Forschung um den Machiavellismus zeigt schnell, dass sie stark von dem originalen Messinstrument *MACH-IV* (Christie & Geis, 1970) geprägt ist. Das nachfolgende Kapitel beschreibt deshalb zunächst die Entwicklung des *MACH-IV* und die zentralen Kritikpunkte an dem Instrument, bevor weitere Operationalisierungsversuche beschrieben und bewertet werden. Das darauffolgende Kapitel widmet sich dann der Entwicklung des *Five Factor Machiavellianism Inventory* (FFMI, Collision et al., 2018), das in dem Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit verankert ist und beansprucht, die psychometrischen und theoretischen Probleme der anderen Machiavellismusinstrumente zu lösen.

### **2.2.1 Entwicklung und Bewertung der Messinstrumente des Machiavellismus**

Das am häufigsten zitierte Messinstrument des Machiavellismus wurde von Christie und Geis (1970) entwickelt. Initial wurden in das Englische übersetzte Aussagen aus Schriften Machiavellis mit zusätzlichen konstruierten Aussagen kombiniert, die zu den Ansichten Machiavellis passen sollten. Aus allen Items wurden über verschiedene Methoden schlussendlich 20 Items selektiert, die sich zum *MACH-IV* (Machiavellismusinstrument nach Christie und Geis

in der vierten Version) zusammensetzen. Die Items lassen sich gruppieren in die drei Aspekte *Views*, *Tactics* und *Morality*. *Views* umfasst Items, die die zynische Sicht auf den Menschen erfassen sollen (neun Items, z.B. „It is safe to assume that all people have a vicious streak and it will come out when they are given a chance“, Christie & Geis, 1970, S. 17). Unter *Tactics* fallen solche Items, die interpersonelle Taktiken der Manipulation und Instrumentalisierung beschreiben (neun Items, z.B. „Never tell anybody the real reason you did something unless it is useful to do so“, Christie & Geis, 1970, S. 17). *Morality* ist der Überbegriff für Items, die abstrakte Moralvorstellungen abfragen (zwei Items, „People suffering from incurable diseases should have the choice of being put painlessly to death“, Christie & Geis, 1970, S. 17).

Als Präventivmaßnahme für die in der damaligen Zeit relevante Kritik der sozialen Erwünschtheit im Antwortverhalten wurde eine fünfte Version des Inventars (MACH-V) mit 10 Items als dichotome forced-choice Version konstruiert. Auf Grund mangelhafter Reliabilitäten und der erschwerten statistischen Analysemöglichkeiten hat das Instrument keinen breiten Eingang in die Forschung erhalten (Dahling et al., 2009) und wird deshalb an dieser Stelle ausgespart.

Der MACH-IV wurde in der Vergangenheit in der Forschung an verschiedenen Stellen scharf kritisiert. Dahling et al. (2009) strukturieren die Kritik am Instrument in drei Punkte. Den ersten und grundlegendsten Kritikpunkt stellt die inkonsistente Reliabilität des Instruments dar. Bereits 1971 fand Oksenberg differentielle Reliabilitäten für Frauen und Männer, während Vleeming (1979) inkonsistente Reliabilitäten über verschiedene demographische Gruppen hinweg zeigte. Selbst bei Betrachtung der Gesamtstichproben finden einige Studien inakzeptable interne Konsistenzen (Geis & Moon, 1981; White, 1984). Dahling et al. (2009) halten fest, dass die Forschungslage Grund zum Zweifel an einer stabilen Reliabilität des Instruments zulässt.

Die zweite Limitation des MACH-IV betrifft die Dimensionalität des Instruments, die in einer beachtlichen Zahl von Studien untersucht wurde. Zumeist ergaben sich in diesen Studien zwei Faktoren, die *Tactics* und *Views* entsprechen (Ahmed & Stewart, 1981; Hunter et al., 1982; O’Hair & Cody, 1987). Der von Christie und Geis (1970) angenommene dritte Faktor *Morality*, der mit nur zwei Items erfasst wird, entfällt in den meisten Untersuchungen. Auch die Faktorladungen einzelner Items sind über Stichproben hinweg inkonsistent (Szabo & Jones, 2023) und scheinen kulturabhängig zu sein (Kuo & Marsella, 1977). Insgesamt ist die von Christie und Geis (1970) angenommene Struktur der Items in drei Gruppen nicht replizierbar. Darüber hinaus ist auch eine zweifaktorielle Struktur nicht vollständig konsistent, denn es ergeben sich

bis zu neun Faktoren (Panitz, 1989) und variierende Faktorladungen. Die Folge ist eine eingeschränkte Konstruktvalidität, die die Erforschung und das Verständnis des Konstrukts erschwert (Miller et al., 2017).

Die letzte Limitation, die Dahling et al. (2009) herausstellen, ist die der fragwürdigen Itemformulierungen. Neben Wortlauten, die provokativ formuliert sind, monieren sie auch sogenannte *double-barreled* Items, die gleichzeitig mehrere Aspekte erfragen. Antwortende Personen könnten auf verschiedene Anteile der Fragen unterschiedlich reagieren. Das Resultat können nicht valide Antworten und insgesamt eine geringere Konstruktvalidität sein (Clark & Watson, 1995). Szabo und Jones (2023) stellen in diesem Kontext auch die mittlerweile veralteten und nicht geschlechtsneutralen Formulierungen einiger Items heraus. Zum Beispiel referenziert das Instrument historische Personen (P.T. Barnum) und nutzt idiomatische Ausdrücke (z.B. „(...) carry more weight“), die möglicherweise vor allem von jungen Erwachsenen nicht verstanden oder falsch interpretiert werden. Ein Versuch der Umformulierung der Items in eine zeitgemäße und geschlechtsneutrale Form wurde von Miller et al. (2019) unternommen. Die Resultate der anschließenden Analysen zeigten jedoch keine wirkliche Verbesserung der Anpassungsgüte einer zweifaktoriellen Faktorenstruktur.

Eine revidierte Version des MACH-IV, die *Two-Dimensional MACH-IV Scale* (TDM-IV) mit zehn Items wurde von Monaghan et al. (2018) vorgestellt. Aufbauend auf den zuvor genannten Studien, die am häufigsten eine zweifaktorielle Lösung des MACH-IV zeigen, wurde ein Instrument mit den beiden Subskalen *Tactics* und *Views* entwickelt. Die ursprünglichen 20 Items des MACH-IV wurden dabei wegen dem zu geringen Informationsgehalt einiger Items auf zehn reduziert und die beiden Items, die vormals unter *Morality* fielen, wurden den beiden anderen Subskalen zugeordnet. Die Faktorenstruktur des TDM-IV konnte interkulturell und in verschiedenen Sprachen abgesichert werden (Monaghan et al., 2018; Monteiro et al., 2020). Studien zum nomologischen Netzwerk zeigen zudem Ergebnisse, die mit denen des MACH-IV übereinstimmen. Insgesamt gelten für die Items TDM-IV wegen ihrer Wurzeln im MACH-IV jedoch die gleichen vorgenannten Einschränkungen (Monaghan et al., 2018). Der TDM-IV zeigt empirisch weiterhin sowohl auf globaler Ebene, aber auch auf der Ebene der Subskalen einige der empirischen Limitationen: die Beziehung zur Gewissenhaftigkeit ist negativ und die Beziehung zur Psychopathie ist mittel bis stark positiv (Monaghan et al., 2018). Weiterhin ist anzumerken, dass die bisherige Forschung zwar die Robustheit der zweifaktoriellen Lösung unterstützt, was aber nicht heißt, dass das Konstrukt des Machiavellismus damit

vollständig abgedeckt ist. Genau wie im MACH-IV enthält der TDM-IV keine Items zur ambitionierten Seite des Machiavellismus oder dem strategischen Vorgehen bei der Manipulation anderer Personen.

Monaghan und Bizumic (2023) haben aufbauend auf den Erkenntnissen des TDM-IV ein von Grund auf neues Instrument entwickelt, welches ebenfalls ein zweifaktorielles Konzept des Machiavellismus erfassen soll, dessen Items jedoch nicht im MACH-IV verankert sind. Der theoretische Rahmen des Instruments, das *Two-Dimensional Machiavellian Scale* (TDMS) benannt wurde, verfolgt die Logik, dass manipulative und ausbeuterische Taktiken (*Tactics*) mit der zynischen Sicht auf die Menschheit (*Views*) gerechtfertigt werden und dadurch Amoralität erzeugt wird. Die beiden Dimensionen *Views* und *Tactics* aus dem originalen Konzept von Christie und Geis (1970) seien damit bereits konzeptuell in der *Morality* enthalten. Die Items wurden so konstruiert, dass sie in einigen Aspekten eine geringere Nähe zur Psychopathie aufweisen sollen und über die beiden Subskalen gleich verteilt sind. Ausführliche Ergebnisse zur Validierung des Instruments liegen noch nicht vor, ein Blick auf die zehn Items des Instruments verrät aber, dass weiterhin Schlüsselaspekte des Konzepts des Machiavellismus ausgelassen werden.

Neben dem TDM-IV gab es weitere Versuche, alternative Messinstrumente zu entwickeln, die auf dem Originalinstrument von Christie und Geis (1970) basieren, wie zum Beispiel den *MACH-VI* (Paulhus & Jones, 2015) oder den *MACH\** (Rauthmann, 2013). Aufgrund der fehlenden Etablierung dieser Instrumente in der Forschung soll eine ausführliche Beschreibung an dieser Stelle ausgespart werden.

Aufbauend auf der vorgenannten Kritik am MACH-IV entwickelten Dahling et al. (2009) die *Machiavellian Personality Scale* (MPS; deutsche Version von Zettler & Solga, 2013) als alternatives Instrument, welches vor allem für den Kontext des Berufslebens geeignet sei. Um einen differenzierteren Blick auf den Machiavellismus werfen zu können, wurde das Instrument multidimensional entwickelt. Die vier Dimensionen bestehen aus zweien, die grundlegende Motive erfassen (das Verlangen nach Kontrolle, *Desire for control* und das Verlangen nach Status, *Desire for status*) und aus zwei weiteren Dimensionen, die Ansichten (das Misstrauen anderen gegenüber, *Distrust of others*) und Verhalten (unmoralische Manipulation, *Amoral manipulation*) beschreiben. Die Entwickler der MPS setzten sich zum Ziel, neben der Verbesserung der psychometrischen Eigenschaften, auch eine größere Breite des Konstrukts abzubilden. Beispielsweise sollte die MPS die externalen Ziele machiavellistischer Manipulation (Wohl-

stand, Status und Macht), die im MACH-IV wenig Beachtung finden, genauer abbilden. Während die Validierungsergebnisse alles in allem gut mit denen des MACH-IV konvergieren, ist die Struktur der MPS weniger eindeutig. Die Faktorenstruktur wurde als hierarchisches Modell angelegt, bei dem die Items auf den jeweiligen Subskalen und die vier Subskalen wiederum auf einem höher liegenden Faktor laden. Während einige Studien die Faktorenstruktur bestätigen (z.B. Mahmoud et al., 2020), finden andere, dass ein Modell mit vier Faktoren (z.B. Miller et al., 2015) oder ein Bifaktormodell (Gu et al., 2017) in einer besseren Anpassungsgüte resultieren (Dahling et al., 2023). Trotz der spezifischen Intention Subskalen zu messen, die stark miteinander korrelieren und damit ähnliche Beziehungen zu Außenkriterien aufweisen sollten, stellen Miller et al. (2015) heraus, dass der globale Werte der MPS den Subskalen in der Forschung vorgezogen wird und dass die Subskalen teils entgegengesetzte Beziehungen zu Kriterien aufweisen. Miller et al. (2015) kritisieren zusätzlich die interne Konsistenz der Subskalen, die analog zu Miller und Konopaske (2014) in ihrer Studie für zwei der vier Skalen nicht zufriedenstellend war. Weitere Kritikpunkte an der MPS entsprechen denen der vorgenannten Instrumente. Auch die MPS korreliert in verschiedenen Stichproben negativ mit der Gewissenhaftigkeit und stark positiv mit der Psychopathie (Deshong et al., 2015; Grover & Furnham, 2021).

Die beiden letzten Instrumente, die hier besprochen werden sollen, da sie häufigen Einsatz in der Forschung finden, stammen aus der Tradition, die drei Konstituenten der Dunklen Triade der Persönlichkeit gemeinsam zu erfassen und zu untersuchen. Zum einen das von Jonason und Webster (2010) entwickelte *Dirty Dozen* Inventar (DD, deutsche Version von Kűfner et al., 2015) und zum anderen das *Short Dark Triad* Instrument (SD3; Jones & Paulhus, 2014, deutsche Version von Malesza et al., 2019). Beide Instrumente sollen die Kernelemente des Narzissmus, der Psychopathie und des Machiavellismus erfassen und beide Instrumente erfreuen sich als Kurzinventare verhältnismäßig hoher Beliebtheit, die wahrscheinlich auf die hohe Ökonomie im Einsatz zurückzuführen ist.

Der Machiavellismus wird im DD Inventar mit insgesamt vier Items gemessen, von denen drei sich auf manipulative Techniken und eines auf die Ausbeutung anderer bezieht. Zentrale Punkte des Konstrukts des Machiavellismus, wie zum Beispiel der Zynismus, werden nicht abgedeckt. Dieser Umstand zeigt sich auch in der Empirie: Der Machiavellismus und die Psychopathie sind, gemessen mit dem DD Inventar, kaum voneinander zu unterscheiden (Kajonius et al., 2016; Miller et al., 2017; Rogoza & Kowalski, 2023). Es sei angemerkt, dass die Kritik der mangelhaften Konstruktdeckung im DD Inventar auch für die anderen beiden Konstituenten der dunklen Triade gilt (Rogoza & Kowalski, 2023).

Das zweite Instrument ist das SD3 Inventar (Jones & Paulhus, 2014). Der Machiavellismus wird hier mit insgesamt neun Items gemessen, die zum Teil auf dem MACH-IV basieren, gleichzeitig aber so konstruiert wurden, dass einige Mängel des MACH-IV behoben werden sollen. So wurde anerkannt, dass die Fähigkeit zur langfristigen Planung und eines strategischen Vorgehens hoch machiavellistische Personen von hoch psychopathischen Personen differenzieren. Jones und Paulhus (2023) fassen die größtenteils positiven Validierungsergebnisse zusammen, geben aber zu bedenken, dass der SD3 ein Kurz- bzw. Screeninginventar darstellt und dass es als solches nicht beanspruchen kann, die volle Konstruktbreite der Teile der Dunklen Triade zu erfassen. Trotz der Beachtung der strategischen Ausrichtung hoch machiavellistischer Individuen korreliert das Inventar und auch die relevanten Items zur langfristigen und strategischen Planungsfähigkeit weiterhin negativ mit der Gewissenhaftigkeit und widersprechen damit der Konstruktbeschreibung des Machiavellismus (Miller et al., 2017).

Über die beschriebenen Instrumente hinaus, lassen sich weitere, von Grund auf neue Operationalisierungsversuche in der Forschung finden, zum Beispiel bei Kessler et al. (2010) oder Blötner und Bergold (2022). Erneut soll eine ausführliche Besprechung der Instrumente ausgespart werden, da sie entweder noch keine breite Anwendung in der Forschung gefunden haben oder die Forschung bisher keine detaillierten Validierungsergebnisse liefern kann.

Als Fazit kann festgehalten werden, dass bisher keines der in der Forschung prävalenten Messinstrumente empirisch oder theoretisch vollständig der theoretischen Konzeptualisierung des Machiavellismus gerecht wird. Vor allem die lange Tradition des Gebrauchs des MACH-IV verwundert hinsichtlich des Umstandes, dass die psychometrischen Probleme seit vielen Jahrzehnten bekannt sind. Während der TDM-IV zwar einige dieser psychometrischen Probleme lösen kann, indem eine zweifaktorielle Lösung angenommen wird, bleibt jedoch weiterhin das Problem unzureichender Konstruktdeckung und der Beziehungen zu relevanten Konstrukten, wie der Gewissenhaftigkeit und der Psychopathie. Während die MPS das Konstrukt zwar breiter abdeckt und angemessenere Itemformulierungen beinhaltet, bleiben auch hier die vorgenannten Probleme bestehen. Im Falle der Maße der Dunklen Triade passt ein Zitat, welches Albert Einstein zugerechnet wird und welches in diesem Kontext auch von Muris et al. (2017) angebracht wurde: ‚Man muss die Dinge so einfach wie möglich machen. Aber nicht einfacher‘. Beide Maße mögen ihre Rechtfertigung im Zuge der Erforschung der Dunklen Triade als Ganzes haben, decken aber im Vergleich zu allein stehenden Inventaren nicht annähernd die gleiche Konstruktbreite des Machiavellismus ab.

### 2.2.2 Entwicklung des Five Factor Machiavellianism Inventory

Als Reaktion auf die theoretischen Limitationen und empirischen Schwächen der traditionellen Machiavellismusingstrumente haben Collison et al. (2018) das *Five Factor Machiavellianism Inventory* (Fünf-Faktoren Machiavellismusinginventar, FFMI) entwickelt. Namensgebend für das Inventar ist seine Basierung im Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit (z.B. Costa & McCrae, 1992). Die Erstellung spezifischer Persönlichkeitsinventare auf Basis des Fünf-Faktoren Modells der Persönlichkeit konnte schon für andere Konstrukte (z.B. Psychopathie, Lyman et al., 2011; Narzissmus, Glover et al., 2012) genutzt werden und produzierte robuste Validitätsergebnisse (Collison et al., 2018; Miller et al., 2013; Wilson et al., 2011).

Miller et al. (2017) baten Expertinnen und Experten, eine prototypisch hoch machiavellistische Person auf den 30 Facetten des Fünf-Faktoren Modells der Persönlichkeit (Mullins-Sweatt et al., 2006) abzubilden. Aus diesen Ergebnissen konnten Collison et al. (2018) für die Generierung des FFMI 13 Facetten des Fünf-Faktoren Modells identifizieren, die im Konsens der Expertinnen und Experten für das Profil einer hoch machiavellistischen Person unabdingbar sind. Im Anschluss wurden Items generiert, die an die entsprechenden Facetten angelehnt, aber spezifischer auf den Machiavellismus zugeschnitten formuliert wurden. In Anlehnung an Collison et al. (2018, S. 3) zeigt Tabelle 1 die identifizierten Dimensionen und Facetten der Experteneinschätzung mitsamt eines generierten Beispielimens in deutscher Sprache.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Diese Dissertation baute auf der Übersetzung der Originalitems auf. Das Vorgehen wird an späterer Stelle genauer beschrieben.

Tabelle 1

## FFMI Dimensionen und Facetten mit Beispielitems

Facette	Dimension	Beispielitem
Gefühllosigkeit (Cynicality)	AN	Ich bin keine besonders einfühlsame Person.
Egoismus (Selfishness, low Altruism)	AN	Ich betrachte andere als Werkzeuge, die man benutzt und manipuliert.
Unbescheidenheit (Immodesty)	AN	Bescheidenheit wird überbewertet.
Manipulation (Manipulation)	AN	Manchmal musst Du lügen, um Dinge zu erreichen.
Zynismus (Cynical)	AN	Es ist wichtig, sich vor den Motiven anderer in Acht zu nehmen.
Erfolg (Achievement)	VS	Ich bin keine ehrgeizige Person. (r)
Aktivität (Activity)	VS	Ich arbeite hart, um meine Ziele zu verfolgen.
Selbstbewusstsein (Self-confidence)	VS	Ich bin selbstbewusst im Umgang mit anderen.
Assertivität (Assertiveness)	VS	Ich bin eine sehr überzeugungskräftige Person.
Kompetenz (Competence)	VS	Ich scheine bei nichts ganz erfolgreich zu sein. (r)
Unverletzbarkeit (Invulnerable)	VS	Die Leute würden mich als emotional stabil bezeichnen.
Bedächtigkeit (Deliberation)	PL	Ich wäge die Konsequenzen gerne sorgfältig ab, bevor ich eine Entscheidung treffe.
Ordnung (Order)	PL	Ich mag es, meine Projekte auszuarbeiten, bevor ich beginne.

*Anmerkung.* FFMI = Five Factor Machiavellianism Inventory; (r) = das Item ist umzukodieren, VS = Vorwärtsstreben, PL = Planungsfähigkeit, AN = Antagonismus. In Anlehnung an Collison et al. (2018) S. 3.

Die zunächst 201 generierten Items wurden in einer Entwicklungsstichprobe von 430 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch faktorenanalytische und itemanalytische Methoden reduziert. Die finale Version des FFMI bestand aus 52 Items, die 13 Facetten messen und sich zu drei übergeordneten Dimensionen zusammensetzen. Die 52 Items des FFMI wurden weiteren 280 Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Validierungsstichprobe präsentiert. Für beide Stichproben kann festgehalten werden, dass das FFMI in Faktorenanalysen eine robuste Faktorenstruktur aufweist und eine allgemein gute interne Konsistenz verzeichnen kann.

Die drei Dimensionen des FFMI, Antagonismus, Vorwärtsstreben und Planungsfähigkeit konvergieren inhaltlich gut mit den konzeptuellen Annahmen und Konstruktbeschreibungen des Machiavellismus. Während der Zynismus, die interpersonelle Manipulation, der geringe Affekt in interpersonellen Beziehungen und die Selbstbezogenheit in der Dimension des Anta-

gonismus enthalten sind, umfassen die beiden Dimensionen Vorwärtsstreben und Planungsfähigkeit die in den vielen Messinstrumenten vernachlässigten Anteile des strategischen und bedächtigen Agierens, der Ambition und Zielstrebigkeit hoch machiavellistischer Individuen (siehe Tabelle 1).

Korrelationsanalysen zeigen, dass das FFMI weniger stark mit Maßen der Psychopathie zusammenhängt als traditionelle Machiavellismusunstrumenten. Die Korrelationen des FFMI mit den traditionellen Instrumenten lagen wiederum im schwachen bis mittleren Bereich, was auf eine Ähnlichkeit, gleichzeitig aber auch eine ausreichende Distinktheit hinweist. Collison et al. (2018) erhoben zusätzlich die Facetten des Fünf-Faktoren Modells der Persönlichkeit und konnten feststellen, dass die Korrelationen des FFMI mit den 30 Facetten des Fünf-Faktoren Modells dem Persönlichkeitsprofil der Experteneinschätzungen des Machiavellismus am ähnlichsten waren, während die Korrelationen der traditionellen Messinstrumente analog zu Miller et al. (2017) eher mit den Expertenratings der Psychopathie und des Narzissmus übereinstimmten. Im Vergleich der Instrumente der Dunklen Triade untereinander wird deutlich, dass erneut analog zu Miller et al. (2017) die traditionellen Machiavellismusunstrumente nahezu identische Korrelationen mit den Facetten des Fünf-Faktoren Modells aufwiesen wie die Maße der Psychopathie.

In einem letzten Schritt erhoben Collison et al. (2018) relevante klinische und forensische Außenkriterien. Das FFMI zeigt erwartungskonforme Beziehungen zu relevanten Kriterien (u.a. Impulsivität, Aggressivität, antisoziales Verhalten, Spielverhalten, Substanzmittelmissbrauch, interne und externe Aspirationen). Die Korrelationen der traditionellen Messinstrumente konvergieren erneut mit denen der Psychopathie und zeigen die bekannten, nicht theoriekonformen Stärken und Richtungen. Zusammenfassend sind, mit Ausnahme einer positiven Korrelation des FFMI mit einer Messung gewalttätigen Verhaltens, alle Beziehung des FFMI distinkt von denen der traditionellen Instrumente des Machiavellismus und der Psychopathie und verlaufen in einer erwartungskonformen Richtung.

Ein grundlegender Unterschied zwischen dem FFMI und den traditionellen Instrumenten besteht augenscheinlich darin, dass das FFMI den Machiavellismus als ein sogenanntes zusammengesetztes Konstrukt misst (*compound trait*, z.B. Hough & Schneider, 1996; Schneider et al., 1996), welches ein formatives Messmodell widerspiegelt (z.B. Diamantopoulos et al., 2008; MacKenzie et al., 2005). Zusammengesetzte Konstrukte sind solche, die sich aus schmalere Konstrukten in Form einer linearen Kombination zusammensetzen. Die schmalere Konstrukte

oder Dimensionen müssen nicht zwangsläufig miteinander korrelieren. Im Gegensatz dazu stehen die in der Psychologie prävalenteren Konstrukte mit multiplen Facetten (*multifaceted traits*, Hough & Schneider, 1996; Schneider et al., 1996), die ein reflektives Messmodell (z.B. Diamantopoulos et al., 2008) widerspiegeln und bei denen die Konstituenten stark positiv miteinander einhergehen müssen.

Der Unterschied zwischen den Messmodellen liegt in der angenommenen Richtung der Kausalität. Reflektive Messmodelle gehen davon aus, dass das latente Konstrukt die Indikatoren (z.B. Items) beeinflusst. Die gemeinsame Ursache für die Ausprägungen der Indikatoren stellt also das latente Konstrukt dar. In der Folge sind Veränderungen in der Ausprägung der Indikatoren durch Veränderungen im Konstrukt zu verstehen und die Indikatoren müssen somit positiv miteinander korrelieren (Bollen, 1984; Diamantopoulos et al., 2008). Dem gegenüber stehen die formativen Messmodelle, bei denen die Richtung der Kausalität gedreht ist. Die Indikatoren formen das latente Konstrukt und geben letzterem seine Bedeutung. Dabei ist es unerheblich, ob die Indikatoren kovariieren oder nicht. Während in reflektiven Modellen die Indikatoren als austauschbar angenommen werden, kann in formativen Messmodellen das Weglassen oder Austauschen von Indikatoren die Bedeutung des Konstrukts verändern (Diamantopoulos et al., 2008; Diamantopoulos & Winklhofer, 2001).

Miller et al. (2017) stellen heraus, dass sich der Machiavellismus im Sinne des Fünf-Faktoren Modells aus der niedrigen Verträglichkeit und der hohen Gewissenhaftigkeit zusammensetzt. Metaanalytisch korrelieren die beiden Persönlichkeitsdimensionen jedoch positiv miteinander und sind nicht orthogonal (van der Linden et al., 2010). Der Machiavellismus setzt sich damit aus Konstituenten zusammen, die in der breiten Masse negativ miteinander einhergehen. In der durchschnittlichen Bevölkerung gilt damit, dass gewissenhaftere Menschen tendenziell auch verträglicher sind, während hoch machiavellistische Personen jedoch eine hohe Gewissenhaftigkeit mit einer niedrigeren Verträglichkeit verbinden sollten. Die Interkorrelationen der Dimensionen des FFMI verhalten sich dementsprechend, indem sie nicht oder nur schwach miteinander korrelieren. Insgesamt ist das FFMI ist damit auf der Ebene der Dimensionen als formatives Messmodell, bzw. als Instrument, das ein zusammengesetztes Konstrukt misst, zu verstehen.

Diamantopoulos et al. (2008) stellen zusätzlich heraus, dass sich die Art des Messmodells in den verschiedenen Ordnungen eines Konstrukts unterscheiden kann. Das FFMI erscheint als ein Messmodell, welches auf der ersten und zweiten Ordnung reflektiv, jedoch in der dritten Ordnung formativ ist. Die Beziehung zwischen den Items und Facetten (erste Ordnung) und

den Facetten, die die drei Dimensionen ausmachen (zweite Ordnung), sind jeweils reflektiv (stark positiv korreliert), während erst in der höchsten Ordnung ein formatives Messmodell vorliegt.

In der Regel wird für zusammengesetzte Konstrukte ein Summenwert der Dimensionen gebildet, welcher das gesamte Konstrukt abbilden soll (Lilienfeld et al., 2019). Die nicht gegebenen Korrelationen der Dimensionen des Machiavellismus lassen jedoch die Frage zu, ob in diesem Anwendungsfall ein solcher Wert angemessen ist. Gerade aufgrund der weitestgehenden Unabhängigkeit der FFMI-Dimensionen eröffnet sich die Frage, ob überhaupt Personen existieren, die das Bild einer hoch machiavellistischen Person im Sinne des FFMI erfüllen, also auf allen Dimensionen gleichzeitig hohe Ausprägungen verzeichnen. Zudem wäre die Frage nach der Bedeutung des Gesamtwertes bei anderen Konstellationen der Dimensionen zulässig. Inwiefern wird zum Beispiel eine Person reflektiert, die eine niedrige Planungsfähigkeit mit einem hohen Vorwärtsstreben kompensiert?

Alles in allem konnten Collison et al. (2018) ein Instrument zur Messung des Machiavellismus konstruieren, welches die Schwächen der traditionellen Messinstrumente adressiert und zufriedenstellend behebt. Auf theoretischer Seite zeigt das FFMI aufgrund der deutlich umfassenderen Konstruktdeckung eine bessere Augenscheinvalidität und inkludiert neben der antagonistischen Seite des Machiavellismus auch die hoch ambitionierten Aspirationen nach Erfolg, Status und Macht sowie das planvolle Vorgehen bei der Zielerreichung, welches sich durch Bedächtigkeit auszeichnet. Empirisch liegt bei dem neuen Instrument im Unterschied zu den traditionellen Instrumenten auch eine Distinktheit zu den Messungen des Konstruktes der Psychopathie vor. Gleichzeitig verlaufen die Beziehungen des FFMI zu relevanten Kriterien in erwartungsgemäßen Richtungen. Ausstehend sind neben der Replikation der Ergebnisse der Originalstudie von Collison et al. (2018) unter anderem auch die Erweiterung des nomologischen Netzwerkes des FFMI, die weitere Abgrenzung des FFMI von der Psychopathie, die Frage nach dem Umgang mit den Dimensionen des FFMI und validierende Ergebnisse in relevanten Praxisfeldern wie der Arbeitswelt.

### **3 Untersuchungen und Ergebnisse**

Die für diese Dissertation zugrundeliegenden Artikel werden in den nächsten Kapiteln beschrieben. Zunächst soll aber ein kurzer Überblick über alle vier Studien gegeben werden, mit dem Ziel, bereits an dieser Stelle den inneren Zusammenhang aller Artikel und ihren Beitrag zur aktuellen Forschung herauszustellen.

Collison et al. (2018) konnten das FFMI bereits in das Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit einbetten und haben Beziehungen zu einigen relevanten klinischen und forensischen Kriterien geprüft. Die erste Studie dieser Dissertation verfolgte zunächst das Ziel, eine deutsche Version des Inventars zu erstellen und anschließend zentrale Ergebnisse der Erststudie zu replizieren. So wurden die Beziehungen des FFMI zum Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit in einer deutschen Stichprobe überprüft und mit denen der amerikanischen Stichprobe verglichen. Anschließend erweiterte die erste Studie das nomologische Netzwerk um das HEXACO-Modell der Persönlichkeit, das die zusätzliche Dimension Ehrlichkeit-Bescheidenheit enthält. In einer Berufstätigenstichprobe wurde das FFMI zudem mit arbeitsplatzrelevanten Kriterien in Beziehung gesetzt. Analog zu Collison et al. (2018) wurde die Distinktheit des FFMI von den traditionellen Machiavellismusingentaren und der Psychopathie überprüft. Vor dem Hintergrund, dass das FFMI ein zusammengesetztes Konstrukt misst, wurde in einer explorativen Analyse mittels einer modellbasierten Clusteranalyse geprüft, ob prototypische hoch machiavellistische Persönlichkeiten, die hohe Ausprägungen auf allen drei Dimensionen des FFMI verzeichnen können, im vorliegenden Datensatz zu identifizieren sind.

In der Erststudie von Collison et al. (2018) wie auch in der ersten Studie dieser Dissertation wurden ausschließlich Selbstberichte zur Validierung herangezogen, was einen sogenannten *Mono-source bias* (Podsakoff et al., 2012) zur Folge haben kann. Die zweite Studie dieser Dissertation setzte an dieser Limitation an. Um eine statistische Verzerrung auszuschließen, wurden neben den Selbsteinschätzungen auch Fremdurteile von Kolleginnen und Kollegen eingeholt, die arbeitsplatzrelevante Kriterien einschätzten. In diesem veränderten Forschungsdesign wurde erneut die Distinktheit des FFMI von traditionellen Messinstrumenten des Machiavellismus und von der Psychopathie geprüft. In der ersten Studie wurden aus ökonomischen Gründen Narzissmus und Psychopathie mittels Kurzinventaren gemessen, beziehungsweise aus Inventaren des Fünf-Faktoren Modells und des HEXACO-Modells zusammengestellt. In der zweiten Studie wurden dann ausführliche Inventare genutzt, die Psychopathie und Narzissmus multidimensional in einer größeren Breite beider Konstrukte messen. Zudem thematisiert die Studie erneut das FFMI als zusammengesetztes Konstrukt und prüft in explorativen Analysen das FFMI als mögliches *Emergent Interpersonal Syndrome* (Lilienfeld et al., 2019), indem nach interaktiven Beziehungen zwischen den FFMI-Dimensionen und arbeitsplatzrelevanten Kriterien gesucht wurde.

Die dritte Studie dieser Dissertation fokussiert die Dimensionalität und innere Struktur des FFMI. Aufbauend auf Ergebnissen zum Narzissmus und den vorgenannten *Emergent Interpersonal Syndromes* wurde in dieser Studie mittels quadratischer und segmentierter Regressionsanalysen geprüft, ob innerhalb des FFMI nicht-lineare Beziehungen zwischen den Dimensionen des Konstrukts existieren. Zusätzlich prüft die Studie, ob der Gesamtwert des FFMI in unterschiedlichen Ausprägungen unterschiedliche Saturierungen durch seine Dimensionen aufweist.

Die vierte und letzte Studie dieser Dissertation bringt das FFMI erneut in die aktuelle Forschung im Arbeitskontext ein. In den ersten beiden Studien wurde das FFMI bereits mit verschiedenen arbeitsplatzrelevanten Kriterien in Beziehung gesetzt. In der vierten Studie wird der für den Machiavellismus hoch relevante Teil des Berufslebens, die Karriere, näher betrachtet. Es wurde untersucht, ob das FFMI gegenüber den traditionellen Machiavellismusingentaren eine höhere kriteriumsorientierte Validität in Bezug auf verschiedene Karrierekriterien aufweist. Außerdem wurde aufbauend auf Annahmen Machiavellis in *Der Fürst* (1532/1950) geprüft, ob die Beziehung zwischen dem Machiavellismus und den Karrierekriterien partiell durch die dargestellte Aufrichtigkeit mediiert wird.

Insgesamt tragen die vier Originalstudien auf verschiedene Weisen zum Wissensstand um das Konstrukt des Machiavellismus und des FFMI bei. Erstens werden wichtige Teile der Erststudie repliziert, was gerade vor dem Hintergrund der Replikationskrise in der psychologischen Forschung zentral ist. Zweitens erweitern die Studien das nomologische Netzwerk des FFMI. Neben einem alternativen Persönlichkeitsmodell wurden auch berufsrelevante Kriterien in der Selbst- und Fremdeinschätzung herangezogen. Die Studien tragen damit zur Prüfung der konstrukt- und kriteriumsorientierten Validität des FFMI bei. Drittens prüfen die Studien die Distinktheit des FFMI von der Psychopathie. Dieser Punkt, der im wissenschaftlichen Diskurs als zentrales Argument gegen die Validität des Machiavellismus als Konstrukt gewertet wurde, wird somit durch die Studien dieser Dissertation adressiert. Viertens untersuchen die Studien die Dimensionalität und innere Struktur des FFMI als formatives Messmodell bzw. zusammengesetztes Instrument näher und beleuchten damit nicht nur die Bedeutung der einzelnen Dimensionen, sondern auch die Interpretation des FFMI als formatives Messmodell. Zuletzt wird das FFMI in den Kontext der beruflichen Karriere eingebettet und in seiner kriteriumsorientierten Validität mit den traditionellen Maßen verglichen.

### **3.1 Studie 1: Five Factor Machiavellianism: Validation of a New Measure**

Kückelhaus, B. P., Blickle, G., Kranefeld, I., Körnig, T., & Genau, H. A. (2021). Five Factor Machiavellianism: validation of a new measure. *Journal of Personality Assessment*, 103(4), 509 – 522. <https://doi.org/10.1080/00223891.2020.1784182>

Der erste Artikel dieser Dissertation wurde am 18. Januar 2020 beim Journal of Personality Assessment eingereicht und am 31. Mai 2020 im Anschluss an das Peer-Review-Verfahren zur Publikation angenommen. Der Artikel ist sodann im Jahr 2021 im Jahrgang 103, Ausgabe 4 in gedruckter Version erschienen.

#### **3.1.1 Studie 1: Forschungsinteresse und Zielsetzung**

Die vorliegende Studie verfolgte insgesamt fünf Ziele, um zur Validierung des FFMI beizutragen. Zunächst musste das FFMI jedoch ins Deutsche übersetzt werden, um den Einsatz im deutschsprachigen Raum zu gewährleisten. Zur Übersetzung des Inventars wurde das Übersetzungs-Rückübersetzungsverfahren nach Brislin (1970) angewendet. Nach der Übersetzung der Items in die deutsche Sprache wurden die Items durch eine professionelle Deutsch-Englisch Übersetzerin zurück in das Englische übersetzt. Die resultierenden Items wurden an Expertinnen und Experten auf dem Gebiet des FFMI (Kate Collison, Don Lynam, Josh Miller, Colin Vize) gesendet mit der Bitte, die Übereinstimmung der originalen und der rückübersetzten Items auf einer Skala von 0% - 100% zu bewerten. Bei solchen Items, die eine mittlere Bewertung aller Bewertenden unter 90% aufwiesen, wurde im Übersetzungs-Rückübersetzungsverfahren so lange nachgebessert, bis alle Items eine minimale Bewertung von 90 % verzeichnen konnten.

Das erste Ziel der Studie war es anschließend, Kernergebnisse der Erststudie des FFMI zu replizieren. Die Korrelationen des FFMI (und seiner Dimensionen) mit einem Instrument des Fünf-Faktoren Modells der Persönlichkeit (IP-NEO SF; Maples et al., 2014), die in Collison et al. (2018) aus einer amerikanischen Stichprobe berichtet wurden, sollten mit denjenigen Korrelationen verglichen werden, die mit dem deutschen FFMI und einem vergleichbaren Instrument (NEO-PI-R; Costa & McCrae, 1992) in einer deutschen Stichprobe berechnet wurden. Eine hohe Übereinstimmung der Korrelationen würde eine gute Vergleichbarkeit und kulturelle Übertragbarkeit der Instrumente anzeigen.

Das zweite Ziel war es, das FFMI von den traditionellen Instrumenten abzugrenzen. Die Dimensionen des FFMI, Antagonismus, Vorwärtsstreben und Planungsfähigkeit, sollen das

Konstrukt des Machiavellismus besser abdecken als die in der Forschung etablierten Instrumente. Die Kernelemente der traditionellen Instrumente sind vor allem in der Dimension Antagonismus zu finden. Die Korrelationen der Antagonismus-Dimension mit verschiedenen Variablen sollten deshalb stark mit denen der traditionellen Instrumente konvergieren, weniger aber mit dem Gesamtwert des FFMI. Dieser Vergleich der Beziehungen sollte für das Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit, welches schon in der Erststudie von Collison et al. (2018) genutzt wurde, das HEXACO-Modell der Persönlichkeit (Lee & Ashton, 2006; 2018) und unterschiedliche arbeitsrelevante Kriterien geprüft werden.

Das dritte Ziel der Studie geht aus den vorangegangenen Analysen hervor und umfasste die Erweiterung des nomologischen Netzwerkes des FFMI und die Prüfung der Beziehung zu arbeitsrelevanten Variablen. So wurde das FFMI zunächst mit dem HEXACO-Modell der Persönlichkeit in Beziehung gesetzt. Das Modell umfasst insgesamt sechs Persönlichkeitsdimensionen, darunter die Dimension Ehrlichkeit-Bescheidenheit (Honesty-humility), die in der bisherigen Forschung mit dem ‚Kern‘ der Dunklen Triade in Verbindung gebracht wurde (Lee & Ashton, 2005). Die Studie schließt damit eine für die Forschung zur Dunklen Triade relevante Lücke im nomologischen Netzwerk des FFMI. Neben dem HEXACO-Modell sollten auch die Beziehungen des FFMI zu arbeitsrelevanten Kriterien geprüft werden. Neben Variablen, die der sozialen Effektivität zuzuordnen sind (Emotionserkennungsfähigkeit, politische Fertigkeiten) und solchen, die Konsequenzen guter sozialer Fertigkeiten am Arbeitsplatz widerspiegeln (z.B. Breite sozialer Netzwerke), wurden auch Variablen geprüft, die Erfolg am Arbeitsplatz abbilden (z.B. Einkommen, Reputation). Zuletzt wurde das FFMI auch im Kontext des interpersonellen und organisationsbezogenen kontraproduktiven Arbeitsverhaltens geprüft. Über die verschiedenen Variablen hinweg war es das Ziel, dem FFMI in das relevante Feld der Arbeitswelt einzubetten.

Das fünfte und letzte Ziel der Studie war es, sich mit der zugrundeliegenden Struktur des FFMI zu beschäftigen. Die nicht oder nur schwach korrelierten Dimensionen des FFMI, lassen die Frage zu, ob es überhaupt Individuen gibt, die einer hoch machiavellistischen Person im Sinne des FFMI entsprechen. Die Existenz solcher Personen sollte im Rahmen dieser Studie geprüft werden.

### **3.1.2 Studie 1: Methode, Stichprobe und statistische Analyse**

Die durchgeführte pseudonymisierte Online-Studie bestand aus zwei Teilen, um angesichts der großen Anzahl verwendeter Instrumente Ermüdungseffekten vorzubeugen (Po-

dsakoff et al., 2012). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden 24 Stunden nach Beendigung des ersten Teils erneut automatisiert per E-Mail kontaktiert, um den Link zum zweiten Teil der Studie zu teilen. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden vor der Teilnahme über die Ziele der Studie aufgeklärt und haben ihr Einverständnis dokumentiert abgegeben. Um das Interesse möglichst vieler verschiedenartiger potenzieller Personen zur Teilnahme zu wecken, um einen Selektionsbias zu vermeiden, wurden drei unterschiedliche Anreize bei vollständiger Teilnahme in Aussicht gestellt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten die Möglichkeit bei der Verlosung von Gutscheinen teilzunehmen oder wahlweise den Geldbetrag von 1€ indirekt an eine selbstgewählte wohltätige Organisation zu spenden. Die Gutscheine und Spenden wurden von der Abteilung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Universität Bonn finanziert. Zusätzlich konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Beendigung des zweiten Teils der Studie Feedback zu ihrer Persönlichkeit und ihrer Emotionserkennungsfähigkeit erhalten.

Die Stichprobe von insgesamt  $N = 572$  (Responserate 55.4%) bestand aus 65% weiblichen Teilnehmerinnen und hatte ein durchschnittliches Alter von 31.21 Jahren ( $SD = 15.06$ ). Eine Teilstichprobe ( $n = 322$ ) bestand aus Studierenden, Arbeitslosen, Rentnerinnen und Rentnern sowie Hausfrauen und -männern. Die Teilstichprobe der Berufstätigen ( $n = 250$ ) hatte ein mittleres Alter von 39.69 Jahren ( $SD = 13.62$ ) und bestand zu 58% aus weiblichen Teilnehmerinnen. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche betrug 36.88 Stunden ( $SD = 11.24$ ) und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiteten im Schnitt seit 9.35 Jahren ( $SD = 10.13$ ) für die gleiche Organisation. Um eine möglichst variable Stichprobe zu generieren, wurden sowohl selbstständig arbeitende Personen als auch Angestellte zur Teilnahme zugelassen.

Neben den soziodemografischen Daten wurde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern verschiedene Inventare und Tests vorgelegt. Zur Messung des Machiavellismus wurde die deutsche Version des FFMI (Collison et al., 2018) herangezogen, die deutsche Version (Henning & Six, 1977) des MACH-IV (Christie & Geis, 1970), die deutsche Version (Zettler & Solga, 2013) der MPS (*Machiavellian Personality Scale*; Dahling et al., 2009), sowie die deutsche Version (Küfner et al., 2015) der Items zum Machiavellismus aus dem Dirty Dozen Inventar (Jonason & Webster, 2010). Zur Messung des Fünf-Faktoren Modells der Persönlichkeit wurde die deutsche Version (Ostendorf & Angleitner, 2004) des NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992) herangezogen und zur Messung der Persönlichkeit in sechs Faktoren die deutsche Version (Zettler & Hilbig, 2010) des HEXACO-PI-R (Lee & Ashton, 2006; 2018).

Die Psychopathie wurde mit der deutschen Version (Küfner et al., 2015) der Items zur Psychopathie aus dem Dirty Dozen Inventar (Jonason & Webster, 2010) erhoben. Da aus Gründen der Ökonomie kein ausführliches Inventar der Psychopathie mit aufgenommen werden konnte, wurde zusätzlich, angelehnt an das triarchische Modell der Psychopathie nach Drislane et al. (2018), aus dem NEO-PI-R eine Psychopathieskala gebildet (NEO-Psychopathie). Analog wurde auch aus dem HEXACO-Inventar eine Psychopathieskala gebildet, die die drei Dimensionen des triarchischen Psychopathiemodells abbildet (HEXACO-Psychopathie; Ruchensky et al., 2018).

Die Emotionserkennungsfähigkeit aus Gesichtern, Stimmen und Körperhaltungen wurde mittels DANVA2 (Erwachsenenedition; Nowicki & Duke, 2004; Momm et al., 2015) gemessen. Die politischen Fertigkeiten wurden mit der deutschen Version (Ferris et al., 2008; Lvina et al., 2012) des *Political Skill Inventory* (PSI; Ferris et al., 2005) gemessen. Zur Messung der Konsequenzen sozial effektiven Verhaltens wurden die Inventare zur Messung des politischen Scharfsinns (Chao et al., 1994) und der Breite sozialer Netzwerke (Eby et al., 2003) herangezogen. Das kontraproduktive Arbeitsverhalten wurde mit der deutschen Version (Zettler & Hilbig, 2010) der *Workplace Deviance Scale* (Bennett & Robinson, 2000) erhoben.

Zur Messung des subjektiven Erfolgs am Arbeitsplatz wurde die persönliche Marktfähigkeit (Eby et al., 2003), der Status am Arbeitsplatz (Djurdjevic et al., 2017) und die persönliche Reputation (Hochwarter et al., 2007) erhoben. Um objektivere Einschätzungen des beruflichen Karriereerfolges abzufragen, wurde die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, die eigene hierarchische Position im Unternehmen zwischen 0% (niedrigstmögliche Position) und 100% (höchstmögliche Position) anzugeben. Zudem wurden die Anzahl der unterstellten Personen, die Anzahl der Beförderungen in den letzten fünf Jahren und das aktuelle monatliche Gehalt in elf Kategorien von ‚0 – 499€‘ bis ‚mehr als 9500€‘ abgefragt. Zuletzt wurde die Häufigkeit außerordentlicher Erhöhungen des Einkommens in den letzten fünf Jahren erhoben.

Die Auswertungsstrategie der Studie umfasste neben regulären, bivariaten Produkt-Moment-Korrelationen und Korrelationsvergleichen (Meng et al., 1992) auch Profilkorrelationen (McCrae, 2008). Profilkorrelationen bilden die Ähnlichkeit zwischen zwei Reihen von Korrelationen ab und nehmen Werte zwischen -1 (entgegengesetzter Verlauf), über 0 (minimale Ähnlichkeit) bis 1 (exakte Übereinstimmung der Korrelationen) an. Der größte Vorteil der Berechnung von Profilkorrelationen in der vorliegenden Studie liegt in der Vermeidung der Alphafehler-Kumulierung (McCrae, 2008): Anstatt multiple paarweise Vergleiche vieler Korrelationen vorzunehmen, wird die Ähnlichkeit zweier Korrelationsprofile in *einer* Kennzahl abgebildet

und inferenzstatistisch abgesichert. Neben den beschriebenen korrelativen Methoden wurde eine modelbasierte Clusteranalyse (Fraley & Raftery, 1998) durchgeführt, um zu prüfen, ob Personen der Stichprobe simultan hohe Werte auf allen Dimensionen des FFMI verzeichnen und damit eine prototypisch hoch machiavellistische Persönlichkeit im Sinne des FFMI darstellen.

### 3.1.3 Studie 1: Ergebnisse und Kurzdiskussion

Tabelle 2 zeigt die Korrelationen des FFMI und seiner Dimensionen mit dem NEO-PI-R Inventar. Zusätzlich sind die entsprechenden Korrelationen mit den traditionellen Inventaren des Machiavellismus, des Dirty Dozen Inventars und der Psychopathie, die aus dem HEXACO-Modell zusammengestellt wurde, abgetragen. Die Profilkorrelationen sind dem Ende der Tabelle zu entnehmen. Zunächst wurde die Ähnlichkeit der Korrelationen zwischen dem FFMI und dem Fünf-Faktoren Modells in der vorliegenden deutschen und der originalen US-amerikanischen Stichprobe verglichen. Die Ähnlichkeit der Korrelationsprofile des FFMI mit dem Fünf-Faktoren Modell aus der amerikanischen Stichprobe der Erststudie und der Stichprobe der vorliegenden Studie betrug  $r_{ICC}S = .91$  ( $p < .001$ ) und weisen damit eine sehr hohe Ähnlichkeit auf. Gleiches gilt für die Dimensionen des FFMI: Die absolute Profilähnlichkeit für die Dimension des Antagonismus betrug  $r_{ICC}S = .86$  ( $p < .001$ ), für das Vorwärtsstreben  $r_{ICC}S = .94$  ( $p < .001$ ) und für die Planungsfähigkeit  $r_{ICC}S = .84$  ( $p < .001$ ). Die Beziehungen des FFMI mit dem Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit der US-amerikanischen Originalstudie weisen damit eine gute Replizierbarkeit und interkulturelle Übertragbarkeit auf.

Die FFMI-Dimension Antagonismus weist eine höhere Ähnlichkeit zu den traditionellen Messungen des Machiavellismus auf als der Gesamtwert des FFMI. Die Ähnlichkeiten der Korrelationen des Antagonismus und der traditionellen Instrumente lagen zwischen  $.75 \geq r_{ICC}S \leq .93$  (alle  $p < .001$ ), während die entsprechenden Ähnlichkeiten zu den Korrelationen mit dem FFMI-Gesamtwert zwischen  $-.08 \geq r_{ICC}S \leq .16$  (alle  $p > .05$ ) lagen. Entsprechende Korrelationsvergleiche zwischen den berechneten Profilkorrelationen (Meng et al., 1992) resultierten in deutlichen Unterschieden ( $-7.74 \geq z \leq -4.44$ , alle  $p < .001$ ). Die Daten zeigen damit, bezogen auf das Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit, dass das FFMI sich von den traditionellen Instrumenten des Machiavellismus absetzt. Die Dimension des Antagonismus scheint diejenigen Teile des Konstrukts zu erfassen, die in den traditionellen Instrumenten abgebildet werden.

Tabelle 2 NEO-PI-R Korrelationen und absolute Profilähnlichkeiten mit dem FFMI und seinen Dimensionen

NEO-PI-R	FFMI	Antagonismus	Vorwärtsstreben	Planungsfähigkeit	MACH-IV	MPS	DD Mach	DD Narz	DD Psych	HEX Psych
N1 Ängstlichkeit	<b>-.46</b>	-.04	<b>-.60</b>	.07	.07	.02	-.00	<b>.09</b>	-.01	<b>-.38</b>
N2 Reizbarkeit	<b>-.20</b>	<b>.31</b>	<b>-.45</b>	<b>-.14</b>	<b>.27</b>	<b>.28</b>	<b>.19</b>	<b>.18</b>	<b>.21</b>	<b>.08</b>
N3 Depression	<b>-.47</b>	<b>.15</b>	<b>-.69</b>	<b>-.11</b>	<b>.24</b>	<b>.18</b>	<b>.11</b>	<b>.13</b>	<b>.14</b>	<b>-.09</b>
N4 Soziale Befangenheit	<b>-.48</b>	-.01	<b>-.64</b>	.03	.08	.05	-.01	<b>.15</b>	.04	<b>-.26</b>
N5 Impulsivität	<b>-.25</b>	.05	<b>-.25</b>	<b>-.31</b>	.09	.07	<b>.16</b>	<b>.14</b>	.04	<b>.09</b>
N6 Verletzlichkeit	<b>-.54</b>	.09	<b>-.72</b>	<b>-.14</b>	<b>.18</b>	<b>.11</b>	.08	<b>.15</b>	<b>.10</b>	<b>-.12</b>
E1 Herzlichkeit	-.06	<b>-.53</b>	<b>.31</b>	.08	<b>-.44</b>	<b>-.38</b>	<b>-.20</b>	.02	<b>-.37</b>	<b>-.30</b>
E2 Geselligkeit	-.02	<b>-.30</b>	<b>.25</b>	<b>-.10</b>	<b>-.25</b>	<b>-.19</b>	-.07	.04	<b>-.20</b>	-.04
E3 Durchsetzungsfähigkeit	<b>.59</b>	<b>.10</b>	<b>.70</b>	-.01	-.02	<b>.11</b>	.08	<b>.10</b>	-.02	<b>.31</b>
E4 Aktivität	<b>.32</b>	-.09	<b>.49</b>	-.01	<b>-.17</b>	-.04	-.03	.07	<b>-.11</b>	<b>.08</b>
E5 Erlebnishunger	<b>.10</b>	.16	<b>.10</b>	<b>-.25</b>	<b>.18</b>	<b>.28</b>	<b>.27</b>	<b>.29</b>	<b>.13</b>	<b>.25</b>
E6 Frohsinn	.06	<b>-.37</b>	<b>.38</b>	-.06	<b>-.35</b>	<b>-.24</b>	<b>-.11</b>	-.01	<b>-.29</b>	<b>-.11</b>
O1 Fantasie	<b>-.15</b>	-.04	<b>-.10</b>	<b>-.18</b>	.01	-.04	<b>.13</b>	<b>.12</b>	.07	.03
O2 Ästhetik	<b>-.22</b>	<b>-.31</b>	-.06	.02	<b>-.21</b>	<b>-.23</b>	<b>-.15</b>	-.06	<b>-.17</b>	<b>-.28</b>
O3 Gefühle	<b>-.15</b>	<b>-.37</b>	.06	.09	<b>-.31</b>	<b>-.26</b>	<b>-.13</b>	.03	<b>-.26</b>	<b>-.39</b>
O4 Handlungen	.05	<b>-.15</b>	<b>.24</b>	<b>-.16</b>	<b>-.14</b>	<b>-.13</b>	-.08	-.05	<b>-.09</b>	.03
O5 Ideen	<b>.15</b>	-.06	<b>.20</b>	<b>.11</b>	-.06	-.03	.05	<b>.11</b>	.02	-.03
O6 Normen- und Werte	<b>-.12</b>	<b>-.35</b>	.08	.09	<b>-.26</b>	<b>-.36</b>	<b>-.11</b>	-.01	<b>-.17</b>	<b>-.27</b>
A1 Vertrauen	<b>-.17</b>	<b>-.59</b>	<b>.23</b>	.02	<b>-.58</b>	<b>-.44</b>	<b>-.34</b>	<b>-.09</b>	<b>-.33</b>	<b>-.21</b>
A2 Freimütigkeit	<b>-.46</b>	<b>-.67</b>	<b>-.15</b>	<b>.16</b>	<b>-.52</b>	<b>-.53</b>	<b>-.58</b>	<b>-.25</b>	<b>-.33</b>	<b>-.44</b>
A3 Altruismus	<b>-.26</b>	<b>-.66</b>	<b>.11</b>	<b>.17</b>	<b>-.47</b>	<b>-.47</b>	<b>-.35</b>	<b>-.16</b>	<b>-.46</b>	<b>-.49</b>
A4 Entgegenkommen	<b>-.35</b>	<b>-.50</b>	<b>-.11</b>	.09	<b>-.33</b>	<b>-.38</b>	<b>-.29</b>	<b>-.14</b>	<b>-.28</b>	<b>-.35</b>
A5 Bescheidenheit	<b>-.53</b>	<b>-.53</b>	<b>-.32</b>	.06	<b>-.32</b>	<b>-.43</b>	<b>-.36</b>	<b>-.34</b>	<b>-.27</b>	<b>-.44</b>
A6 Gutherzigkeit	<b>-.35</b>	<b>-.59</b>	-.04	.09	<b>-.44</b>	<b>-.42</b>	<b>-.27</b>	<b>-.17</b>	<b>-.34</b>	<b>-.45</b>
C1 Kompetenz	<b>.46</b>	<b>-.19</b>	<b>.63</b>	<b>.34</b>	<b>-.20</b>	<b>-.16</b>	-.08	-.04	<b>-.16</b>	<b>-.17</b>
C2 Ordnungsliebe	<b>.36</b>	<b>-.14</b>	<b>.36</b>	<b>.58</b>	<b>-.17</b>	<b>-.11</b>	<b>-.13</b>	.02	<b>-.20</b>	<b>-.37</b>
C3 Pflichtbewusstsein	<b>.18</b>	<b>-.38</b>	<b>.35</b>	<b>.45</b>	<b>-.38</b>	<b>-.30</b>	<b>-.33</b>	<b>-.12</b>	<b>-.32</b>	<b>-.42</b>
C4 Leistungsstreben	<b>.48</b>	-.06	<b>.56</b>	<b>.31</b>	<b>-.13</b>	.06	-.05	<b>.11</b>	<b>-.16</b>	<b>-.16</b>
C5 Selbstdisziplin	<b>.44</b>	<b>-.21</b>	<b>.60</b>	<b>.39</b>	<b>-.25</b>	<b>-.16</b>	<b>-.21</b>	<b>-.16</b>	<b>-.20</b>	<b>-.25</b>
C6 Besonnenheit	<b>.24</b>	<b>-.11</b>	<b>.12</b>	<b>.72</b>	<b>-.13</b>	-.08	<b>-.23</b>	<b>-.10</b>	<b>-.14</b>	<b>-.40</b>
Absolute Profilähnlichkeit ( $r_{ICC5}$ )										
mit FFMI					-.08	.16	.11	.08	-.06	.25
mit Antagonismus	.13				<b>.93</b>	<b>.93</b>	<b>.75</b>	<b>.34</b>	<b>.81</b>	<b>.69</b>
mit Vorwärtsstreben	<b>.83</b>	<b>-.31</b>			<b>-.47</b>	<b>-.26</b>	-.20	-.12	<b>-.39</b>	-.01
mit Planungsfähigkeit	<b>.34</b>	<b>-.46</b>	<b>.36</b>		<b>-.52</b>	<b>-.43</b>	<b>-.59</b>	<b>-.43</b>	<b>-.56</b>	<b>-.71</b>

Anmerkung.  $N = 572$  für die Korrelationen,  $N = 60$  für die Profilkorrelationen; **fett** markiert:  $p < .05$ ; FFMI = Five-Factor Machiavellianism Inventory, MPS = Machiavellianism Personality Scale, DD = Dirty Dozen, Mach = Machiavellianism, Narz = Narzissmus, Psych = Psychopathy, HEX = HEXACO. Übersetzung von Table 1 "Five Factor Machiavellianism: Validation of a New Measure", Kückelhaus et al., 2021, *Journal of Personality Assessment*, 103(4), S. 514, copyright [2021], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group.

Die Tabelle 3 ist in ihrem Aufbau analog zu Tabelle 2, zeigt jedoch die Beziehungen des FFMI, des traditionellen Machiavellismus und der Psychopathie mit dem HEXACO-Modell der Persönlichkeit. Das FFMI korreliert, wie die anderen Teile der Dunklen Triade (z.B. Lee & Ashton, 2005) negativ mit der Dimension Ehrlichkeit-Bescheidenheit und weist insgesamt erwartungskonforme Beziehungen zu den Dimensionen und Facetten des Modells auf. Es wurde erneut die vorangegangene Prüfung der Distinktheit des FFMI von den traditionellen Instrumenten des Machiavellismus vorgenommen. Die Datenlage zeigt erneut hohe absolute Profilhähnlichkeiten zwischen der Antagonismus Dimension und den traditionellen Instrumenten, während die Ähnlichkeit zwischen dem Gesamtwert des FFMI und den traditionellen Instrumenten niedrig ist (siehe Tabelle 3 unten). Auch in den Korrelationsvergleichen zeigen sich analoge Ergebnisse: alle Profilkorrelationen unterscheiden sich deutlich voneinander ( $-6.89 \geq z \leq -3.89$ , alle  $p < .001$ ). Die Daten unterstützen somit auch im Kontext des HEXACO-Modells der Persönlichkeit die Distinktheit des FFMI von traditionellen Instrumenten, während die Antagonismus Dimension eine hohe Ähnlichkeit aufweist.

Tabelle 3 HEXACO-PI-R Korrelationen und absolute Profilähnlichkeiten mit den FFMI-Variablen

HEXACO-PI-R	FFMI	Antagonismus	Vorwärts- streben	Planungsfä- higkeit	MACH -IV	MPS	DD Mach	DD Narc	DD Psych	NEO Psych
<b>Ehrlichkeit-Bescheidenheit</b>	<b>-.29</b>	<b>-.61</b>	.00	<b>.20</b>	<b>-.63</b>	<b>-.71</b>	<b>-.57</b>	<b>-.48</b>	<b>-.42</b>	<b>-.58</b>
Aufrichtigkeit	<b>-.12</b>	<b>-.39</b>	<b>.10</b>	<b>.13</b>	<b>-.45</b>	<b>-.44</b>	<b>-.51</b>	<b>-.41</b>	<b>-.26</b>	<b>-.29</b>
Fairness	<b>-.14</b>	<b>-.47</b>	.07	<b>.29</b>	<b>-.52</b>	<b>-.50</b>	<b>-.45</b>	<b>-.25</b>	<b>-.40</b>	<b>-.49</b>
Materielle Genügsamkeit	<b>-.27</b>	<b>-.39</b>	-.07	.05	<b>-.41</b>	<b>-.59</b>	<b>-.36</b>	<b>-.41</b>	<b>-.23</b>	<b>-.39</b>
Selbstbescheidung	<b>-.35</b>	<b>-.53</b>	-.09	<b>.10</b>	<b>-.45</b>	<b>-.55</b>	<b>-.34</b>	<b>-.34</b>	<b>-.33</b>	<b>-.52</b>
<b>Emotionale Stabilität</b>	<b>-.43</b>	<b>-.38</b>	<b>-.32</b>	<b>.14</b>	<b>-.27</b>	<b>-.23</b>	<b>-.20</b>	.03	<b>-.27</b>	<b>-.44</b>
Furchtsamkeit	<b>-.33</b>	<b>-.17</b>	<b>-.35</b>	<b>.11</b>	<b>-.10</b>	-.08	<b>-.11</b>	.02	<b>-.12</b>	<b>-.29</b>
Ängstlichkeit	<b>-.28</b>	<b>-.12</b>	<b>-.35</b>	<b>.18</b>	-.01	-.07	-.06	.07	-.07	<b>-.27</b>
Abhängigkeit	<b>-.26</b>	<b>-.32</b>	<b>-.11</b>	.03	<b>-.27</b>	<b>-.20</b>	<b>-.17</b>	.08	<b>-.19</b>	<b>-.26</b>
Sentimentalität	<b>-.33</b>	<b>-.47</b>	<b>-.10</b>	.08	<b>-.39</b>	<b>-.32</b>	<b>-.25</b>	<b>-.11</b>	<b>-.39</b>	<b>-.43</b>
<b>Extraversion</b>	<b>.35</b>	<b>-.19</b>	<b>.63</b>	-.03	<b>-.27</b>	<b>-.16</b>	-.03	.03	<b>-.22</b>	.10
Soziales Selbstvertrauen	<b>.41</b>	<b>-.12</b>	<b>.59</b>	<b>.13</b>	<b>-.23</b>	<b>-.20</b>	-.06	-.06	<b>-.17</b>	.03
Soziale Kühnheit	<b>.38</b>	.01	<b>.53</b>	-.06	-.06	.04	.08	<b>.10</b>	-.07	<b>.29</b>
Geselligkeit	.02	<b>-.27</b>	<b>.27</b>	-.07	<b>-.26</b>	<b>-.16</b>	-.06	.06	<b>-.25</b>	-.05
Lebhaftigkeit	<b>.26</b>	<b>-.20</b>	<b>.53</b>	-.08	<b>-.26</b>	<b>-.18</b>	-.07	-.01	<b>-.19</b>	.04
<b>Verträglichkeit</b>	<b>-.17</b>	<b>-.37</b>	.06	.01	<b>-.30</b>	<b>-.31</b>	<b>-.21</b>	<b>-.20</b>	<b>-.20</b>	<b>-.38</b>
Nachsichtigkeit	-.05	<b>-.20</b>	<b>.12</b>	-.09	<b>-.17</b>	<b>-.13</b>	-.07	<b>-.10</b>	-.05	-.07
Sanftmut	<b>-.35</b>	<b>-.37</b>	<b>-.16</b>	-.04	<b>-.29</b>	<b>-.27</b>	<b>-.24</b>	<b>-.13</b>	<b>-.24</b>	<b>-.42</b>
Kompromissbereitschaft	<b>-.17</b>	<b>-.33</b>	.01	.06	<b>-.28</b>	<b>-.31</b>	<b>-.23</b>	<b>-.22</b>	<b>-.21</b>	<b>-.38</b>
Geduld	.05	<b>-.20</b>	<b>.17</b>	<b>.10</b>	<b>-.15</b>	<b>-.21</b>	-.09	<b>-.14</b>	-.09	<b>-.27</b>
<b>Gewissenhaftigkeit</b>	<b>.39</b>	<b>-.17</b>	<b>.42</b>	<b>.59</b>	<b>-.23</b>	<b>-.15</b>	<b>-.21</b>	-.05	<b>-.24</b>	<b>-.26</b>
Organisiertheit	<b>.32</b>	<b>-.12</b>	<b>.34</b>	<b>.47</b>	<b>-.19</b>	<b>-.11</b>	<b>-.18</b>	-.09	<b>-.18</b>	<b>-.17</b>
Fleiß	<b>.34</b>	<b>-.21</b>	<b>.50</b>	<b>.31</b>	<b>-.26</b>	<b>-.16</b>	<b>-.13</b>	.02	<b>-.21</b>	<b>-.17</b>
Perfektionismus	<b>.18</b>	-.09	<b>.13</b>	<b>.45</b>	<b>-.12</b>	-.07	<b>-.16</b>	-.02	<b>-.17</b>	<b>-.20</b>
Besonnenheit	<b>.35</b>	<b>-.10</b>	<b>.31</b>	<b>.57</b>	<b>-.12</b>	<b>-.11</b>	<b>-.15</b>	-.04	<b>-.14</b>	<b>-.25</b>
<b>Offenheit für neue Erfahrungen</b>	-.01	<b>-.14</b>	<b>.10</b>	.01	<b>-.14</b>	<b>-.12</b>	-.02	.02	-.05	-.03
Sinn für Ästhetik	<b>-.17</b>	<b>-.26</b>	-.04	.03	<b>-.23</b>	<b>-.21</b>	<b>-.15</b>	<b>-.12</b>	<b>-.15</b>	<b>-.22</b>
Wissbegierigkeit	<b>.15</b>	.01	<b>.15</b>	<b>.10</b>	-.05	-.07	.00	-.06	.03	.06
Kreativität	.01	<b>-.13</b>	<b>.12</b>	-.02	<b>-.10</b>	<b>-.10</b>	.01	.07	-.07	-.03
Unkonventionalität	.02	.02	.06	<b>-.12</b>	.04	.08	<b>.15</b>	<b>.21</b>	<b>.10</b>	<b>.17</b>
Absolute Profilähnlichkeiten ( $r_{ICC5}$ )										
mit FFMI total					.05	.22	<b>.27</b>	<b>.30</b>	.07	<b>.45</b>
mit Antagonismus	.26				<b>.92</b>	<b>.90</b>	<b>.74</b>	<b>.40</b>	<b>.74</b>	<b>.78</b>
mit Vorwärtsstreben	<b>.81</b>	-.19			<b>-.36</b>	-.20	-.10	-.04	<b>-.30</b>	.10
mit Planungsfähigkeit	.21	<b>-.50</b>	.13		<b>-.56</b>	<b>-.48</b>	<b>-.59</b>	<b>-.36</b>	<b>-.60</b>	<b>-.59</b>

Anmerkung.  $N = 572$  für die Korrelationen,  $N = 60$  für die Profilkorrelationen; **fett** markiert:  $p < .05$ . FFMI = Five-Factor Machiavellianism Inventory, MPS = Machiavellianism Personality Scale, DD = Dirty Dozen, Mach = Machiavellianism, Narz = Narzissmus, Psych = Psychopathy, NEO = NEO-PI-R. Übersetzung von Table 2 "Five Factor Machiavellianism: Validation of a New Measure", Kückelhaus et al., 2021, *Journal of Personality Assessment*, 103(4), S. 514, copyright [2021], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

Tabelle 4 zeigt die Beziehungen des FFMI, der traditionellen Machiavellismusingstrumente und der Psychopathiemaße mit der dritten Variablen-Gruppe der Studie, den arbeitsplatzrelevanten Variablen. Die Profilkorrelationen sind wie in Tabellen 2 und 3 am Ende der Tabelle abgetragen. Analog zum Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit und zum HEXACO-Modell der Persönlichkeit zeigt auch im Kontext der arbeitsplatzrelevanten Variablen das FFMI eine deutliche Distinktheit von den traditionellen Machiavellismusingstrumenten, während die Antagonismus Dimension mit diesen Instrumenten konvergiert. Die Vergleiche der jeweiligen Profilkorrelationen zeigen wie zuvor deutliche Unterschiede an ( $-7.58 \leq z \leq -6.36$ , alle  $p < .001$ ).

Die Korrelationen des FFMI mit den arbeitsplatzrelevanten Variablen zeigen alles in allem erwartungsgemäßen Richtungen. Die einzige Ausnahme ist die Emotionserkennungsfähigkeit, die in negativer Beziehung zum Gesamtwert des FFMI stand. Die bisherige Forschung konnte zwar auch eine negative Beziehung für traditionelle Messinstrumente des Machiavellismus mit Emotionserkennungsfähigkeit zeigen (Monaghan et al., 2018), wohingegen Gewissenhaftigkeit, die sich vor allem in der Planfulness-Dimension des FFMI niederschlägt, in positiver Beziehung zur Emotionserkennungsfähigkeit steht (Joseph & Newman, 2010). Weiterführende Analysen zeigen die positive Korrelation der Gewissenhaftigkeit mit Emotionserkennungsfähigkeit in der vorliegenden Stichprobe jedoch nicht. Allerdings waren die Emotionserkennungsfähigkeiten mit der Ehrlichkeit-Bescheidenheit positiv assoziiert. Das FFMI steht wiederum in negativer Beziehung zur Ehrlichkeit-Bescheidenheit, was die unerwartete negative Korrelation erklären könnte.

Tabelle 4 Kriteriumsvariablen Korrelationen und absolute Profilähnlichkeiten in der Berufstätigenstichprobe

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	FFMI	Antago- nismus	Vorwärts- streben	Planungs- fähigkeit	MACH -IV	MPS	DD Mach	DD Narc	DD Psych	HEX Psych	NEO Psych
Geschlecht	0.42	.50	250	<b>.31</b>	<b>.39</b>	<b>.13</b>	-.09	<b>.25</b>	<b>.25</b>	<b>.27</b>	<b>.13</b>	<b>.30</b>	<b>.39</b>	<b>.39</b>
Alter	39.69	13.62	250	<b>.11</b>	<b>-.18</b>	<b>.21</b>	<b>.17</b>	<b>-.24</b>	<b>-.16</b>	-.10	-.09	-.12	<b>-.21</b>	<b>-.15</b>
Bildungsjahre	14.17	3.32	250	.08	-.10	<b>.13</b>	<b>.15</b>	-.04	-.04	-.02	<b>.16</b>	.00	-.06	-.06
Beschäftigungsdauer	9.35	1.13	215	.09	-.12	<b>.17</b>	.09	-.12	-.11	<b>-.15</b>	-.05	-.05	<b>-.14</b>	-.12
DANVA2	73.22	9.46	250	<b>-.15</b>	<b>-.30</b>	.01	.07	<b>-.16</b>	<b>-.18</b>	-.11	.03	-.11	<b>-.13</b>	<b>-.21</b>
Politische Fertigkeiten	5.20	.80	250	<b>.27</b>	-.10	<b>.42</b>	.04	-.11	.05	.08	<b>.16</b>	-.10	.00	.07
- Sozialer Scharfsinn	5.05	.92	250	<b>.27</b>	-.02	<b>.34</b>	.09	.01	.10	.11	.05	-.09	-.02	.06
- Netzwerkfähigkeit	4.84	1.12	250	<b>.29</b>	.02	<b>.37</b>	-.01	-.02	.11	<b>.13</b>	<b>.17</b>	-.01	.06	<b>.17</b>
- Interpersonelle Einflussnahme	5.50	.91	250	<b>.15</b>	<b>-.18</b>	<b>.36</b>	-.06	<b>-.17</b>	-.10	-.01	.10	-.17	.01	-.01
- Dargestellte Aufrichtigkeit	5.77	.94	250	.06	<b>-.27</b>	<b>.24</b>	<b>.15</b>	<b>-.29</b>	-.05	-.05	<b>.20</b>	<b>-.13</b>	<b>-.13</b>	<b>-.14</b>
Politischer Scharfsinn	3.88	.56	250	<b>.26</b>	-.05	<b>.31</b>	<b>.15</b>	-.09	-.06	-.10	-.10	<b>-.14</b>	-.11	.02
Breite sozialer Netzwerke	4.70	1.23	250	<b>.27</b>	-.02	<b>.35</b>	.04	-.03	.09	.09	<b>.14</b>	-.02	.06	<b>.14</b>
CWB	1.66	.54	215	.04	<b>.37</b>	<b>-.14</b>	<b>-.24</b>	<b>.39</b>	<b>.40</b>	<b>.37</b>	<b>.31</b>	<b>.34</b>	<b>.33</b>	<b>.36</b>
- CWB-Interpersonell	1.58	.57	215	.12	<b>.38</b>	-.05	<b>-.22</b>	<b>.37</b>	<b>.34</b>	<b>.33</b>	<b>.19</b>	<b>.32</b>	<b>.35</b>	<b>.39</b>
- CWB-Organisational	1.70	.64	215	-.01	<b>.30</b>	<b>-.17</b>	<b>-.21</b>	<b>.32</b>	<b>.35</b>	<b>.31</b>	<b>.31</b>	<b>.29</b>	<b>.26</b>	<b>.28</b>
Marktfähigkeit	4.89	1.06	215	<b>.26</b>	.09	<b>.24</b>	.05	.05	.12	.07	<b>.13</b>	-.01	<b>.17</b>	<b>.21</b>
Workplace Status	4.81	1.28	250	<b>.32</b>	-.04	<b>.40</b>	<b>.14</b>	-.13	.04	.00	.08	-.07	.01	.09
Reputation	5.72	.92	250	<b>.27</b>	<b>-.18</b>	<b>.43</b>	<b>.17</b>	<b>-.20</b>	-.12	<b>-.16</b>	.03	<b>-.21</b>	-.11	-.02
- Reputation (Integrität)	5.94	.95	250	<b>.14</b>	<b>-.32</b>	<b>.37</b>	<b>.17</b>	<b>-.30</b>	<b>-.23</b>	<b>-.24</b>	.02	<b>-.28</b>	<b>-.17</b>	<b>-.15</b>
- Reputation (Kompetenz)	5.58	1.05	250	<b>.31</b>	-.07	<b>.41</b>	<b>.15</b>	-.10	-.03	-.09	.04	<b>-.13</b>	-.05	.07
Hierarchische Position	55.45	27.95	250	<b>.24</b>	-.03	<b>.28</b>	<b>.13</b>	-.07	.05	.04	.07	-.09	.03	.07
Anzahl unterstellter Personen	8.92	37.69	250	<b>.21</b>	-.02	<b>.24</b>	<b>.13</b>	-.07	.01	-.05	-.01	-.03	.01	.02
Anzahl Beförderungen	.67	.979	215	<b>.15</b>	.01	<b>.16</b>	.05	-.02	-.02	.06	.03	.05	.08	.01
Aktuelles Einkommen	4.6	2.61	221	<b>.36</b>	.05	<b>.37</b>	<b>.16</b>	-.09	.09	<b>.14</b>	<b>.19</b>	.07	.10	<b>.15</b>
Erhöhungen des Einkommens	1.13	1.31	247	<b>.23</b>	.10	<b>.20</b>	.05	-.10	.04	<b>.13</b>	.09	.00	-.01	.10
Absolute Profilähnlichkeiten ( $r_{ICC5}$ )														
mit FFMI								<b>-.40</b>	-.16	-.19	-.25	<b>-.42</b>	-.17	.11
mit Antagonismus				-.19				<b>.93</b>	<b>.88</b>	<b>.85</b>	<b>.31</b>	<b>.92</b>	<b>.89</b>	<b>.84</b>
mit Vorwärtsstreben				<b>.65</b>	<b>-.70</b>			<b>-.82</b>	<b>-.66</b>	<b>-.67</b>	<b>-.50</b>	<b>-.84</b>	<b>-.66</b>	<b>-.48</b>
mit Planungsfähigkeit				.00	<b>-.71</b>	.22		<b>-.82</b>	<b>-.78</b>	<b>-.81</b>	<b>-.67</b>	<b>-.80</b>	<b>-.80</b>	<b>-.72</b>

Anmerkung. *N* = 50 für die Profilkorrelationen; Geschlecht 0 = weiblich, 1 = männlich, Beschäftigungsdauer in Jahren, **fett** markiert:  $p < .05$ . FFMI = Five-Factor Machiavellianism Inventory, MPS = Machiavellianism Personality Scale, DD = Dirty Dozen, Mach = Machiavellianism, Narc = Narzissmus, Psych = Psychopathy, HEX = HEXACO, NEO = NEO-PI-R. Übersetzung von Table 3 "Five Factor Machiavellianism: Validation of a New Measure", Kückelhaus et al., 2021, *Journal of Personality Assessment*, 103(4), S. 514, copyright [2021], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

Das FFMI stand wie erwartet in keiner Beziehung zum kontraproduktiven Arbeitsverhalten, während die Antagonismus Dimension positiv und die Dimension der Planungsfähigkeit negativ mit allen Bereichen des Konstrukts korrelierte. Vergleiche der Korrelationen über den Gesamtwert und die beiden Facetten des Konstrukts hinweg zeigen deutliche Unterschiede ( $4.83 \geq z \leq 5.82$ , alle  $p < .001$ ). Die Ergebnisse unterstreichen die Annahme, dass das geringe deviante Verhalten am Arbeitsplatz gegenüber anderen und gegen die Organisation im Interesse der strategischen und langfristig orientierten hoch machiavellistischen Person liegt (Jones, 2014).

Die problematische Nähe traditioneller Machiavellismusinventare zur Psychopathie, die an verschiedenen Stellen der Literatur kritisiert wurde, zeigt sich für das FFMI nicht. Über das Fünf-Faktorenmodell, das HEXACO-Modell und die arbeitsplatzrelevanten Variablen hinweg zeigt das FFMI Profilkorrelationen bei  $-.42 \geq r_{ICC}S \leq .45$ . Die Antagonismus-Dimension wiederum zeigt eine starke Konvergenz der Korrelationsprofile ( $.69 \geq r_{ICC}S \leq .92$ , alle  $p < .001$ ). Das FFMI zeigt damit eine deutliche Distinktheit von der Psychopathie, während, wie erwartet, die Dimension Antagonismus denjenigen Anteil des Machiavellismus repräsentiert, der die große Überschneidung mit Psychopathie erklärt.

In der letzten Analyse dieser Studie wurde eine modellbasierte Clusteranalyse durchgeführt, um zu prüfen, ob es tatsächlich Personen in der Stichprobe gibt, die in allen drei Dimensionen des FFMI hohe Werte aufweisen. Unter denjenigen, deren Werte im FFMI über dem Durchschnitt lagen ( $n = 296$ ) war eine ellipsoide Zwei-Cluster-Lösung mit gleicher Orientierung die beste ( $BIC = -2228.42$ , Cluster 1  $n = 89$ , Cluster 2  $n = 207$ ). Das erste identifizierte Cluster zeigte höhere Mittelwerte in allen drei Dimensionen des FFMI als das zweite Cluster. Das erste Cluster repräsentiert somit diejenigen Personen, die als prototypisch hoch Machiavellistische Personen im Sinne des FFMI beschrieben werden können. Ein Vergleich der beiden Cluster in Bezug auf die Mittelwerte der arbeitsrelevanten Variablen zeigte auf deskriptivem Level alles in allem erwartungskonforme Ergebnisse (Tabelle 5). Die Datenlage weist somit darauf hin, dass trotz der schwachen oder Nullkorrelationen der Dimensionen des FFMI untereinander prototypisch hoch Machiavellistische Personen im Sinne des FFMI im Datensatz existieren und dass diese in einigen arbeitsplatzrelevanten Variablen, die Erfolg anzeigen, höhere Werte aufweisen.

Tabelle 5  
Vergleich der Kriteriumsvariablen zwischen Clustern

	Cluster 1			Cluster 2			Mittelwertsvergleiche	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>t</i>	<i>df</i> <sup>a</sup>
Bildungsabschluss	14.40	2.99	52	14.24	3.50	93	.30	120.2
Beschäftigungsdauer	8.87	10.92	38	10.82	9.83	79	-.97	115
DANVA2	71.10	8.03	52	72.54	10.33	93	-.93	128.24
Politische Fertigkeiten	5.48	.73	52	5.26	.73	93	1.73†	143
- Sozialer Scharfsinn	5.34	.97	52	5.17	.80	93	1,10	89,51
- Netzwerkfähigkeit	5.22	1.07	52	4.93	.97	93	1.65	143
- Interpersonelle Einflussnahme	5.75	.76	52	5.53	.82	93	1.52	143
- Dargestellte Aufrichtigkeit	5.90	.97	52	5.73	.91	93	1.01	143
Politischer Scharfsinn	4.15	.59	52	3.90	.50	93	<b>2.66</b>	143
Breite sozialer Netzwerke	4.99	1.34	52	4.84	1.09	93	.73	143
CWB	1.70	.59	38	1.60	.53	79	.84	115
- CWB-I	1.64	.63	38	1.59	.59	79	.40	115
- CWB-O	1.73	.70	38	1.61	.60	79	.94	115
Markfähigkeit	5.28	1.19	38	4.90	.97	79	1.81†	115
Arbeitsplatz Status	5.45	1.27	52	4.92	1.12	93	<b>2.61</b>	143
Reputation	6.13	.76	52	5.82	.82	93	<b>2.20</b>	143
- Integrität	6.24	.81	52	5.98	.89	93	1.74†	143
- Kompetenz	6.05	.86	52	5.71	.97	93	<b>2.09</b>	143
Hierarchische Position	62.98	31.14	52	58.92	26.76	93	.83	143
Anzahl Unterstellter	24.50	77.25	52	6.68	16.23	93	1.64†	53.53
Anzahl Beförderungen	0.82	1.01	38	0.73	1.02	79	.41	115
Einkommen	6.11	3.57	47	4.58	2.32	83	<b>2.64</b>	68.37
Einkommenserhöhungen	1.52	1.64	50	1.32	1.27	92	.77	81.13

*Anmerkungen.* Bildungsabschluss in Jahren, Beschäftigungsdauer in Jahren.

<sup>a</sup>Korrigierte *df* bei Heteroskedastizität. In **fett**:  $p < .05$ , † $p < .05$  (einseitig). Übersetzung von Table 4 "Five Factor Machiavellianism: Validation of a New Measure", Kückelhaus et al., 2021, *Journal of Personality Assessment*, 103(4), S. 514, copyright [2021], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Korrelationen der deutschen Version des FFMI mit dem Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit denjenigen aus der US-amerikanischen Erststudie entsprechen. Das FFMI weist im Kontext des Fünf-Faktoren Modells der Persönlichkeit, des HEXACO-Modells der Persönlichkeit und arbeitsplatzrelevanter Variablen

eine deutliche Distinktheit von traditionellen Instrumenten des Machiavellismus und der Psychopathie auf. Die Dimension Antagonismus des FFMI umfasst die Konstruktanteile des Machiavellismus, die traditionelle Maße erheben, während die anderen beiden Dimensionen, Vorwärtsstreben und Planungsfähigkeit, diejenigen Anteile abbilden, die bisher in vielen anderen Instrumenten vernachlässigt wurden. Das FFMI löst zudem das Problem der Nähe zur Psychopathie, das einen der zentralen Kritikpunkte am Konstrukt darstellt. Die Dimension Antagonismus scheint diejenigen Anteile des Machiavellismus zu umfassen, die in der vorangegangenen Forschung zu der problematischen Überschneidung der Konstrukte geführt haben.

Ein weiterer großer Beitrag der Studie ist die Einbettung des FFMI in das HEXACO-Modell der Persönlichkeit und den Kontext der Arbeitswelt. Die Dimension Ehrlichkeit-Bescheidenheit des HEXACO-Modells ist vor allem im Kontext der Erforschung der Dunklen Triade relevant und wurde in früherer Forschung mit den Gemeinsamkeiten der drei Konstituenten in Verbindung gebracht (Lee & Ashton, 2005). Auch für das FFMI gilt, dass die Korrelationen zu allen Facetten der Persönlichkeitsdimension Ehrlichkeit-Bescheidenheit negativ sind. Für den Arbeitskontext konnte bei traditionellen Instrumenten gezeigt werden, dass trotz der Konzeptualisierung des Machiavellismus als Persönlichkeitsmerkmal, das mit dem Streben nach Macht und Status assoziiert ist, keine oder negative Beziehungen zur Arbeitsleistung (O'Boyle et al., 2012) und inkonsistente Ergebnisse zu Karrierekriterien (siehe Kapitel 2.1.2) gefunden wurden. Das FFMI hingegen, das auch die strategische und ambitionierte Seite des Machiavellismus berücksichtigt, korreliert positiv mit Variablen, die arbeitsbezogenen Erfolg anzeigen. Konzeptuell sollten hoch machiavellistische Individuen zudem aggressives und deviantes Verhalten aufgrund ihrer guten Impulskontrolle nur in Maßen und strategisch anwenden (z.B. Jones, 2014; Jones & Mueller, 2022). Metaanalytisch zeigt sich jedoch ein positiver Zusammenhang zwischen den traditionellen Instrumenten und solchen Verhaltensweisen (O'Boyle et al., 2012). Das FFMI steht im Gegensatz dazu in erwartungskonformer Beziehung zum kontraproduktiven Arbeitsverhalten.

Die erste zentrale Limitation der Studie ist die ausschließliche Verwendung von Selbsteinschätzungen, die eine *Mono-Source* Verzerrung (Podsakoff et al., 2012) zur Folge haben kann. Bei dieser Art der Verzerrung kann es dazu kommen, dass Beziehung zwischen Variablen auf die Quelle der Informationen zurückzuführen ist. Korrelationen können in der Folge überschätzt werden. Die zweite Limitation besteht in der Verwendung von Kurzinventaren (Dirty

Dozen Inventar) und der Zusammenstellung der Psychopathie aus den beiden Persönlichkeitsinventaren. Der Gebrauch von ausführlichen Maßen der Psychopathie ist zur Absicherung der Ergebnisse angezeigt.

## 3.2 Studie 2: An Other Perspective on Five Factor Machiavellianism

Kückelhaus, B. P. & Blickle, G. (2021). An other perspective on Five Factor Machiavellianism, *Journal of Personality Assessment*, 103(6), 740-751.

<https://doi.org/10.1080/00223891.2021.1905652>

Der zweite Artikel dieser Dissertation wurde am 19. Oktober 2020 beim Journal of Personality Assessment eingereicht und am 28. Februar 2021 im Anschluss an das Peer-Review Verfahren zur Publikation angenommen. Der Artikel ist sodann im Jahr 2021 im Jahrgang 103, Ausgabe 6 in gedruckter Version erschienen.

### 3.2.1 Studie 2: Forschungsinteresse und Zielsetzung

Die Erststudie des FFMI (Collison et al., 2018) und die erste Studie dieser Dissertation (Kückelhaus et al., 2021) teilen sich im Kern die gleiche Limitation: beide Studien nutzen ausschließlich Selbsturteile; alle Informationen zu den verschiedenen Konstrukten und Variablen stammen aus der gleichen Quelle. Die damit möglicherweise einhergehende, sogenannte *Mono-source* Verzerrung (Podsakoff et al., 2012) kann zur Folge haben, dass Beziehungen zwischen erhobenen Variablen überschätzt werden. Die zweite Studie dieser Dissertation setzte sich zum Ziel, durch eine erweiterte Datenstruktur (Zielpersonen sowie zugehörige Kolleginnen und Kollegen) die *Mono-source* Verzerrung zu eliminieren und verlässlichere Beziehungen zwischen den Konstrukten zu liefern. Zusätzlich wurden für die Messung der Psychopathie in der ersten Studie kein eigenes, ausführliches Instrument genutzt. Die zweite Studie dieser Dissertation soll auch diese Limitation adressieren. Zuletzt stellt das FFMI ein Instrument dar, dass ein zusammengesetztes Konstrukt misst, in dem die Dimensionen nicht, schwach oder schwach negativ korreliert sind. Es stellt sich hier die Frage nach dem inneren Zusammenhang der einzelnen Facetten des FFMI. Spezifischer wird der Frage nachgegangen, ob es sich beim FFMI um *Emergent Interpersonal Syndrome* (Lilienfeld et al., 2019; South, 2019) handeln könnte.

Das erste Ziel der zweiten Studie dieser Dissertation umfasst einen konzeptuellen Replikationsanteil der ersten Studie. So wurden erneut arbeitsplatzrelevante Variablen in der Selbsteinschätzung erhoben und geprüft. Die Analysen sind in den ergänzenden Materialien (*supplemental material*) der Studie zu finden. Um sich erneut der Distinktheit des FFMI von traditionellen Instrumenten und der Psychopathie zu nähern, wurden in dieser Studie arbeitsplatzrelevante Konstrukte in der Fremdeinschätzung erhoben, die sich in soziale Kompetenzen, berufliche Umwelten und beruflichen Erfolg systematisieren lassen. In den aufgestellten Hypothesen wurde zunächst eine hohe Konvergenz der Korrelationsprofile der Psychopathie und der traditionellen Machiavellismusinstrumente angenommen. In der zweiten Hypothese wurde sodann

ein Unterschied zwischen der Profilkorrelation der Psychopathie mit den traditionellen Instrumenten auf der einen Seite und der Profilkorrelation der Psychopathie mit dem FFMI auf der anderen Seite angenommen. Die dritte und letzte Hypothese postulierte eine Unähnlichkeit (inverse Ähnlichkeit, negative Profilkorrelation) der Korrelationen des FFMI und der traditionellen Instrumente. Alles in allem verfolgen die Hypothesen damit zunächst das Ziel, die in der Literatur kritisierte Ähnlichkeit der traditionellen Machiavellismusunstrumente zur Psychopathie erneut zu zeigen, dann die Distinktheit des FFMI von der Psychopathie zu demonstrieren und zuletzt die Distinktheit des FFMI von den traditionellen Machiavellismusunstrumenten im Kontext fremdeingeschätzter arbeitsplatzrelevanter Kriterien zu zeigen.

In vorangegangenen Teilen wurde bereits herausgestellt, dass das FFMI den Machiavellismus als zusammengesetztes Konstrukt (*compound trait*, Hough & Schneider, 1996; Schneider et al., 1996) erfasst, in dem die Dimensionen nicht im Sinne von Konstrukten mit verschiedenen Facetten (*multifaceted traits*, Schneider et al., 1996) (mittel-) stark positiv miteinander korrelieren, sondern keine, schwach positive oder negative Beziehungen aufweisen. In der ersten Studie wurde in diesem Kontext bereits gezeigt, dass es in der Stichprobe trotz dieses Umstandes einen substantiellen Anteil von Personen gab, die gleichzeitig hohe Ausprägungen auf allen drei Dimensionen aufweisen. Lilienfeld et al. (2019) beschreiben in einem ähnlichen Kontext für das Konstrukt der Psychopathie den Begriff *Emergent interpersonal syndromes* (EIS):

*“EISs are marked by distinctive patterns—specific constellations—of signs and symptoms that generate characteristic adverse reactions in others. We use the term emergent because these syndromes reflect not purely additive combinations of features, but rather emergent properties reflecting specific configurations (read: statistical interactions) among them”* (Lilienfeld et al., 2019, S. 582).

Dieser konfigurale Ansatz bei der Betrachtung von Persönlichkeitseigenschaften, der Interaktionen zwischen den einzelnen Dimensionen eines Konstrukts impliziert, könnte auch für das FFMI neue Einsichten in die innere Struktur des Konstrukts produzieren. Lilienfeld et al. (2019) beschreiben zudem die inhaltliche Nähe zusammengesetzter Konstrukte und EIS:

*“Although compound traits are typically conceptualized as additive in their effects (Shoss & Witt, 2013), there is no reason why their interrelations could not also or instead be multiplicative, implying statistical interactions among features in predicting interpersonal outcomes. In this way, they would be aligned conceptually with EISs, in which specific constellations of features engender risk for social impairment.”* (Lilienfeld et al., 2019, S. 583).

Die zweite Studie sollte deshalb zuletzt explorativ prüfen, ob es Hinweise gibt, dass auch das FFMI als Operationalisierung von Machiavellismus als EIS verstanden werden kann; ob also statt der additiven Kombination der drei Dimensionen des FFMI, Interaktionen zwischen den Dimensionen im Sinne einer multiplikativen Verknüpfung vorliegen und ob dies einen Unterschied in der Prädiktion arbeitsrelevanter Kriterien macht.

### 3.2.2 Studie 2: Methode, Stichprobe und statistische Analyse

Es wurde eine pseudonyme Online-Studie durchgeführt, in der zunächst berufstätige Personen (Zielpersonen) kontaktiert und zur Teilnahme an der Studie eingeladen wurden. Nach Abschluss der Studie erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer automatisiert eine E-Mail, in der Links und eine Einladung für Kolleginnen und Kollegen zu finden waren. Die Zielpersonen wurden instruiert, mindestens eine Kollegin oder einen Kollegen zur Teilnahme einzuladen. Sollten keine Kolleginnen oder Kollegen zur Verfügung stehen, konnten auch Vorgesetzte oder unterstellte Personen eine Fremdeinschätzung abgeben. Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurden die gleichen Anreize zugesprochen: die Möglichkeit an der Verlosung eines Gutscheins teilzunehmen oder indirekt eine kleine Spende an eine wohltätige Organisation zu leisten und die Möglichkeit eine Rückmeldung über die eignen sozialen Fertigkeiten zu erhalten. Die Gutscheine und Spenden wurden von der Abteilung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Universität Bonn finanziert.

Von allen eingeladenen Zielpersonen haben 738 Personen begonnen den Fragebogen auszufüllen, wovon 536 (Responserate = 72.63%) ihn abgeschlossen haben. Bei 439 Zielpersonen lag zudem eine Fremdeinschätzung vor; bei 80.9% durch Kolleginnen und Kollegen, bei 8.7% durch unterstellte Personen und bei 10.5% durch vorgesetzte Personen.<sup>5</sup> 14 Datensätze mussten aufgrund zu häufiger Falschantworten bei aufmerksamkeitsprüfenden Fragen oder wegen bestimmter Ausschlusskriterien (z.B. Fremdeinschätzung durch ehemalige statt durch aktuelle Kolleginnen oder Kollegen) gelöscht werden.

Die endgültige Stichprobe bestand aus  $N = 425$  vollständigen Dyaden, bestehend aus einer Zielperson und einer Fremdeinschätzung. Die aus diversen Branchen stammenden Zielpersonen (57% weiblich) waren im Schnitt 38.01 Jahre alt ( $SD = 13.15$ ), arbeiteten 37.76 Stunden pro Woche ( $SD = 9.41$ ) und waren seit durchschnittlich 9.09 Jahren ( $SD = 9.73$ ) für die gleiche Organisation tätig. Die Kolleginnen und Kollegen gaben an, seit durchschnittlich 5.53 Jahren

---

<sup>5</sup> Im Folgenden wird der besseren Lesbarkeit halber von Kolleginnen und Kollegen gesprochen.

( $SD = 6.65$ ) mit den Zielpersonen zusammenzuarbeiten und 89.80% hatten mindestens einmal die Woche arbeitsbezogenen Kontakt mit der Zielperson.

Die Zielpersonen beantworteten neben der deutschen Version (Kückelhaus et al., 2021) des FFMI (Collison et al., 2019) auch den MACH-IV (Christie & Geis, 1970, deutsche Version Henning & Six, 1977), die MPS (Dahling et al., 2009, deutsche Version Zettler & Solga, 2013) und das Dirty Dozen Inventar (Jonason & Webster, 2010, Kufner et al., 2015). Zur Messung der Psychopathie wurde der Triarchic Psychopathy Measure (TriPM, Drislane et al., 2014, deutsche Version Eisenbarth et al., 2015) herangezogen. Zusätzlich wurde zur Vervollständigung des Bildes der dunklen Triade der Narzissmus mit der deutschen Version des Narcissistic Admiration and Rivalry Questionnaire (NARQ, Back et al., 2013) erhoben. Die Zielpersonen füllten zudem in Anlehnung an die erste Studie dieser Dissertation verschiedene berufsrelevante Selbsteinschätzungsmaße aus.<sup>6</sup>

Auf Seiten der Kolleginnen und Kollegen wurden Fremdeinschätzungsversionen der politischen Fertigkeiten (Ferris et al., 2005, deutsche Version Ferris et al., 2008), des politischen Scharfsinns (Chao et al., 1994, deutsche Version Kückelhaus et al., 2021), der Breite sozialer Netzwerke (Eby et al., 2003, deutsche Version Kückelhaus et al., 2021), der beruflichen Umwelten (Bergmann & Eder, 2005), verschiedener Variablen des Arbeitsverhaltens (Blickle et al., 2008; Ferris et al., 2001, deutsche Version bei Blickle et al., 2011), des kontraproduktiven Arbeitsverhaltens (Robinson & Bennett, 1995, deutsche Version Zettler & Hilbig, 2010), der Marktfähigkeit (Eby et al., 2003, deutsche Version Kückelhaus et al., 2021), der Reputation (Hochwarter et al., 2007, deutsche Version Oerder, 2015) und des Status am Arbeitsplatz (Djurđjevic et al., 2017, deutsche Version Kückelhaus et al., 2021) erhoben.

Die Auswertungsstrategie umfasste analog zu Studie 1 bivariate Produkt-Moment-Korrelationen und Profilkorrelationen (McCrae, 2008). Zunächst wurden jedoch für die traditionellen Machiavellismusunstrumente, die Psychopathie und den Narzissmus die unterschiedlichen Maße jeweils zu einem Komposit zusammengefasst, mit dem Ziel, die Alpha-Fehler Kumulierung möglichst gering zu halten. Für den Machiavellismus wurden somit der MACH-IV, die MPS und die entsprechenden Items des Dirty Dozen Inventars kombiniert. Bei der Psychopathie wurden TriPM und die Items der Psychopathie aus dem Dirty Dozen Inventar und für den Narzissmus der NARQ und die Items des Dirty Dozen Inventars aggregiert.<sup>7</sup> Zur Prüfung des

---

<sup>6</sup> Das ergänzende Material (*supplemental material*) der Studie 2 zeigt die Skalen der Selbsteinschätzungen und den Ergebnissen der Replikation der Ergebnisse der Studie 1.

<sup>7</sup> Die ergänzenden Materialien (*supplemental material*) der Studie 2 enthält die aufgeschlüsselten Ergebnisse auf der Ebene der einzelnen Skalen.

FFMI als EIS wurden hierarchische moderierte Regressionsanalysen herangezogen, bei denen zunächst die Haupteffekte der FFMI-Dimensionen in das Modell aufgenommen wurden, anschließend dann die Zweifachinteraktionen und in einem dritten Schritt die Dreifachinteraktion (Cohen et al., 2003). Die grafische Darstellung der Interaktionen folgt Dawson (2014).

### **3.2.3 Studie 2: Ergebnisse und Kurzdiskussion**

Die Tabelle 6 zeigt die Korrelationen des FFMI und seiner Dimensionen, sowie der Kompositen der traditionellen Machiavellismusingentare, der Psychopathie und des Narzissmus mit den fremdeingeschätzten berufsrelevanten Kriterien. Die Korrelationen zeigen für den Gesamtwert des FFMI erwartungsgemäße Beziehungen zu den fremdeingeschätzten Kriterien. So korreliert das FFMI im Gegensatz zu den traditionellen Instrumenten positiv mit Konstrukten der sozialen Effektivität (z.B. politische Fertigkeiten  $r = .17, p < .05$ ), der Arbeitsleitung (z.B. aufgabenbezogenes Arbeitsverhalten  $r = .18, p < .05$ ) und zeigt auch eine positive Beziehung zu den unternehmerischen Berufsanforderungen ( $r = .12, p < .05$ ).

Tabelle 6

## Korrelationen der fremdeingeschätzten Kriteriumsvariablen mit den selbsteingeschätzten Variablen der Dunklen Triade

	FFMI				Kompositen		
	Gesamt	Antagonismus	Vorwärtsstreben	Planungsfähigkeit	trad. Mach.	Psych.	Narc.
PSI	<b>.17</b>	-.07	<b>.30</b>	.01	-.07	-.01	.06
- Sozialer Scharfsinn	<b>.15</b>	-.05	<b>.24</b>	.04	-.05	-.07	.01
- Netzwerkfähigkeit	<b>.23</b>	-.02	<b>.34</b>	-.01	-.04	.07	<b>.10</b>
- Interpersonelle Einflussnahme	.05	<b>-.10</b>	<b>.16</b>	-.02	-.07	.00	.05
- Dargestellte Aufrichtigkeit	.04	<b>-.14</b>	<b>.14</b>	.05	<b>-.10</b>	<b>-.12</b>	-.02
Politischer Scharfsinn	.03	-.09	<b>.10</b>	.01	<b>-.11</b>	-.03	-.08
Breite sozialer Netzwerke	<b>.17</b>	-.03	<b>.27</b>	-.02	-.05	.07	.07
- interne	<b>.10</b>	-.07	<b>.21</b>	-.02	<b>-.10</b>	.01	.03
- externe	<b>.20</b>	.01	<b>.28</b>	-.01	-.01	<b>.10</b>	.09
Realistisch	.03	.07	.01	-.05	.03	<b>.11</b>	-.02
Forschend	-.03	-.07	.03	-.03	-.07	.01	.04
Künstlerisch	-.09	<b>-.17</b>	.02	-.03	<b>-.10</b>	<b>-.10</b>	-.01
Sozial	<b>-.14</b>	<b>-.20</b>	-.02	-.07	-.09	<b>-.10</b>	-.01
Unternehmerisch	<b>.12</b>	-.08	<b>.25</b>	-.06	-.02	.02	<b>.12</b>
Konventionell	.07	-.12	<b>.14</b>	<b>.13</b>	-.10	-.09	.01
Arbeitsleistung	.08	-.09	<b>.15</b>	.06	-.06	<b>-.10</b>	.00
Aufgabenbezogene AL	<b>.18</b>	-.03	<b>.26</b>	.04	-.06	-.05	.00
Arbeitsengagement	.01	<b>-.18</b>	<b>.12</b>	.08	<b>-.15</b>	<b>-.13</b>	-.09
Interpersonelle Erleichterung	.05	<b>-.17</b>	<b>.20</b>	.00	<b>-.14</b>	-.09	-.01
Adaptive AL	<b>.14</b>	-.07	<b>.24</b>	.03	<b>-.10</b>	-.06	-.02
CWB	.06	<b>.25</b>	-.07	<b>-.11</b>	<b>.29</b>	<b>.25</b>	<b>.17</b>
- CWB-I	<b>.10</b>	<b>.25</b>	-.03	-.04	<b>.25</b>	<b>.25</b>	<b>.15</b>
- CWB-O	.02	<b>.20</b>	-.08	<b>-.14</b>	<b>.26</b>	<b>.20</b>	<b>.15</b>
Marktfähigkeit	<b>.15</b>	-.08	<b>.24</b>	.08	<b>-.15</b>	-.07	-.01
- intern	<b>.16</b>	-.07	<b>.26</b>	.07	<b>-.14</b>	-.05	.01
- extern	.09	-.07	<b>.16</b>	.07	<b>-.13</b>	-.07	-.03
Reputation	.04	<b>-.16</b>	<b>.14</b>	<b>.12</b>	<b>-.16</b>	<b>-.11</b>	-.07
- Integrität	-.02	<b>-.20</b>	.09	.08	<b>-.18</b>	<b>-.11</b>	-.07
- Kompetenz	.08	<b>-.12</b>	<b>.15</b>	<b>.13</b>	<b>-.13</b>	<b>-.10</b>	-.07
Arbeitsplatz Status	<b>.13</b>	-.07	<b>.20</b>	.06	<b>-.12</b>	-.04	-.07
Absolute Profilähnlichkeiten ( $r_{ICC5}$ )							
FFMI					<b>-.28</b>	-.02	.10
Comp. traditional Mach.						<b>.84</b>	<b>.71</b>

Anmerkungen.  $391 \leq N \leq 425$ ; in **fett**  $p < .05$ ; AL = Arbeitsleistung; CWB = Kontraproduktives Arbeitsverhalten, CWB-I = interpersonell, CWB-O = organisational, trad Mach = traditionelle Machiavellismusinventare, Psych = Psychopathie, Narz = Narzissmus, DD = Dirty Dozen. Übersetzung von Table 3 "An Other Perspective on Five Factor Machiavellianism", Kückelhaus & Blickle, 2021, *Journal of Personality Assessment*, 103(6), S. 746, copyright [2021], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

Zunächst sollte die in der Literatur vielfach kritisierte Ähnlichkeit der traditionellen Machiavellismusunstrumente zur Psychopathie untersucht werden. Die Ähnlichkeit der Korrelationsprofile lag bei  $r_{ICC}S = .84$  ( $p < .001$ ). Die Daten unterstützten damit die Annahme, dass die traditionellen Machiavellismusunventare auch bei fremdeingeschätzten arbeitsplatzrelevanten Variablen eine hohe Ähnlichkeit zur Psychopathie aufweist. Das Komposit der traditionellen Instrumente weist eine hohe Ähnlichkeit zum Komposit der Psychopathie auf. Diese Beobachtung gilt ebenfalls auf dem Niveau der einzelnen Messinstrumente und bezüglich der Selbsteinschätzungen.

Anschließend ging es um den Vergleich der Ähnlichkeiten des FFMI und der Psychopathie auf der einen Seite und den traditionellen Instrumenten und der Psychopathie auf der anderen Seite im Kontext der fremdeingeschätzten arbeitsplatzrelevanten Variablen. Die absolute Profilähnlichkeit des FFMI und des Komposits der Psychopathie belief sich auf  $r_{ICC}S = -.02$  (*ns*), während die absolute Profilähnlichkeit der traditionellen Instrumente und der Psychopathie  $r_{ICC}S = .84$  ( $p < .001$ ) betrug. Es zeigte sich ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden Profilkorrelationen ( $z = -15.89$ ,  $p < .001$ ). Die Daten unterstützen somit auch die Annahmen, dass das FFMI distinkt von der Psychopathie ist und dass die Ähnlichkeit der traditionellen Instrumente zur Psychopathie höher ist als die Ähnlichkeit des FFMI zur Psychopathie. Das gleiche galt erneut auch für die einzelnen Skalen und auch für die Betrachtung der Selbsteinschätzungen.

Zuletzt galt es, die Distinktheit des FFMI von den traditionellen Instrumenten auch für die Fremdeinschätzungen zu zeigen, indem in Anlehnung an Studie 1 eine inverse Ähnlichkeit der Korrelationsprofile erwartet wurde. Die Auswertung der Daten ergab eine absolute Profilähnlichkeit von  $r_{ICC}S = -.28$  ( $p < .05$ ) und repliziert damit nicht nur die Distinktheit des FFMI von den traditionellen Instrumenten des Machiavellismus in diesem Datensatz, sondern zeigt diese darüber hinaus in Bezug auf fremdeingeschätzte arbeitsplatzrelevante Variablen. Es bestätigt sich also, dass das FFMI und die traditionellen Instrumente in unterschiedlichen Beziehungen zu arbeitsplatzrelevanten Variablen stehen. Auch hier waren die Ergebnisse für die einzelnen Skalen und die Selbsteinschätzungen im Kern dieselben.

In explorativen Analysen sollte in dieser Studie geprüft werden, ob es Hinweise dafür gibt, dass das FFMI ein EIS sein könnte. Tabelle 7 zeigt die Zweifach- und Dreifachinteraktionen der Dimensionen des FFMI. Laut Definition handelt es sich bei EIS um interpersonell maligne Konstruktconfigurationen, deshalb wurde sich auf diejenigen Interaktionen beschränkt, die die Antagonismus Dimension des FFMI enthalten. Von den insgesamt 72 relevanten Zwei-

und Dreifachinteraktionen waren insgesamt 22 mindestens marginal signifikant ( $p < .10$ ) und 13 signifikant ( $p < .05$ ). Ausgehend von einer Falsch-Positiv-Rate von 5% übersteigen die gefundenen Interaktionen mit 18% diese deutlich. Die Effektstärken lagen im Bereich zwischen  $\beta = |.10|$  und  $|.14|$  mit inkrementellen Varianzaufklärungen zwischen 1% und 2%, die vor dem Hintergrund einer Feldstudie als normal zu bewerten sind (Benning & Smith, 2019).

Abbildung 1 zeigt die grafische Darstellung einiger der gefundenen Interaktionen. In den Zweifachinteraktionen wird deutlich, dass das Vorwärtsstreben und die Planungsfähigkeit die negativen Konsequenzen des hohen Antagonismus in einer Art Puffereffekt abzuschwächen scheinen (Abbildung 1 Teile a und b). In den Dreifachinteraktionen gestaltet sich die Datenlage jedoch zumindest deskriptiv entgegen der Erwartungen: den höchsten Erfolg verzeichnen diejenigen Personen, die eine Kombination aus hohem Antagonismus, gepaart mit hohem Vorwärtsstreben, aber niedriger Planungsfähigkeit aufweisen (Abbildung 1, Teil c).

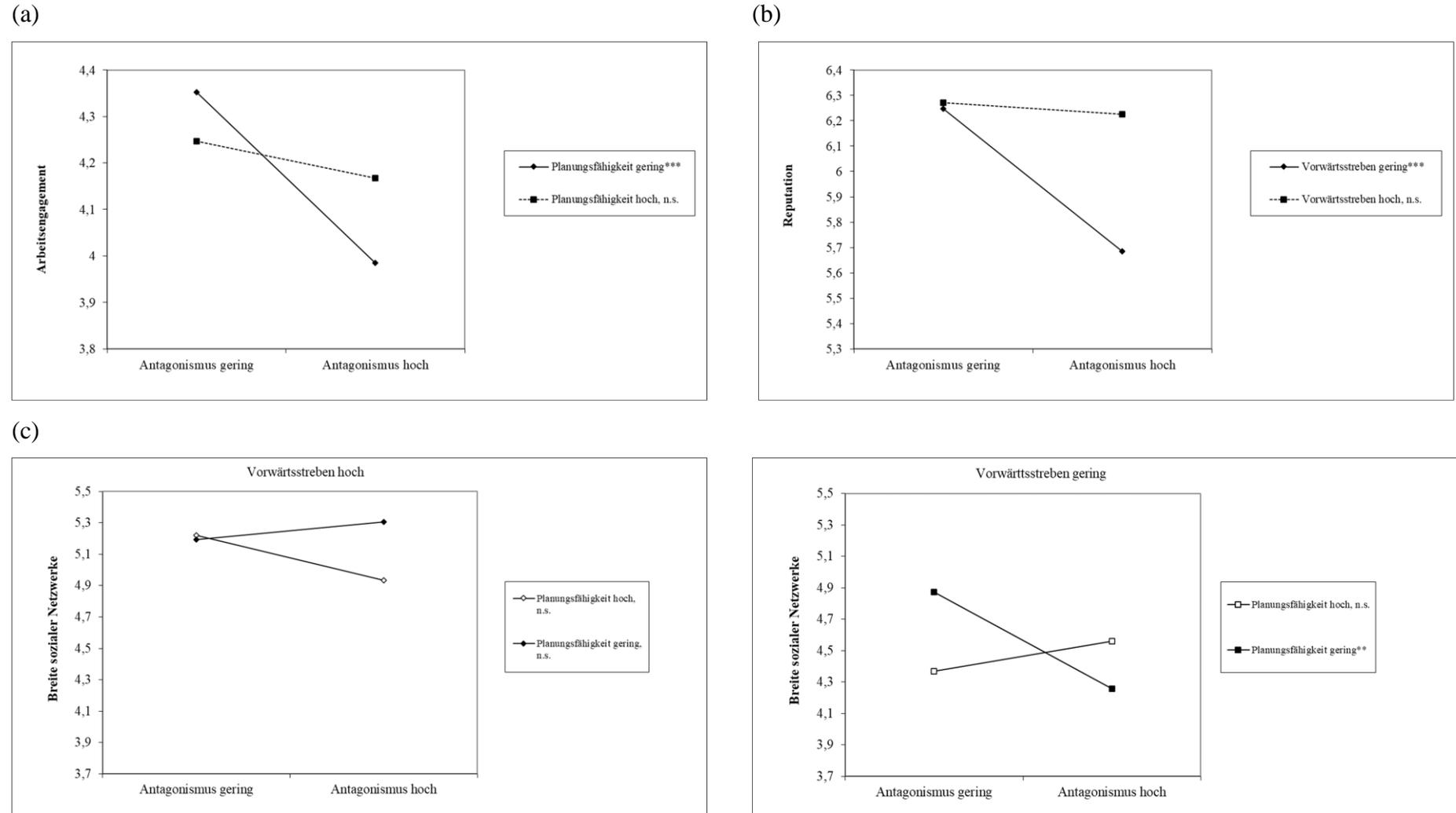
Tabelle 7

## Übersicht über Antagonismus-relevante Interaktionen zwischen den FFMI-Dimensionen für die fremdeingeschätzten Kriteriumsvariablen

Kriteriums	Antagonismus x Vorwärtsstreben	Antagonismus x Planungsfähigkeit	Antagonismus x Vorwärtsstreben x Planfulness	$R^2$	$F (df1, df2)$
	$\beta (p)$	$\beta (p)$	$\beta (p)$		
Politische Fertigkeiten	.06 (.221)	<b>.10 (.027)</b>	-.08 (.095)	<b>.125</b>	6.18 (7, 417)
- Sozialer Scharfsinn	.02 (.669)	.06 (.187)	-.06 (.232)	<b>.071</b>	4.58 (7, 417)
- Netzwerkfähigkeit	.07 (.162)	<b>.10 (.028)</b>	-.07 (.130)	<b>.146</b>	10.20 (7, 417)
- Interpersonelle Einflussnahme	.04 (.398)	.08 (.113)	-.07 (.184)	<b>.056</b>	3.55 (7, 417)
- Dargestellte Aufrichtigkeit	.06 (.232)	.09 (.051)	-.07 (.178)	<b>.063</b>	4.01 (7, 417)
Politischer Scharfsinn	.02 (.634)	.07 (.145)	-.10 (.052)	<b>.037</b>	2.31(7, 417)
Breite sozialer Netzwerke	.03 (.607)	.04 (.362)	<b>-.13 (.010)</b>	<b>.097</b>	6.43 (7, 417)
- interne	.01 (.815)	.09 (.071)	<b>-.14 (.003)</b>	<b>.087</b>	5.65 (7, 417)
- externe	.03 (.518)	.01 (.862)	<b>-.10 (.044)</b>	<b>.092</b>	6.02 (7, 417)
Arbeitsleistung	.06 (.208)	.09 (.052)	-.00 (.955)	<b>.048</b>	3.03 (7, 417)
Aufgabenbezogene AL	.00 (.978)	<b>.11 (.022)</b>	-.05 (.272)	<b>.086</b>	5.62 (7, 417)
Arbeitsengagement	.06 (.239)	<b>.12 (.012)</b>	-.09 (.082)	<b>.084</b>	5.48 (7, 417)
Interpersonelle Erleichterung	<b>.10 (.045)</b>	.08 (.071)	-.08 (.086)	<b>.108</b>	7.18 (7, 417)
Adaptive AL	.07 (.134)	<b>.10 (.044)</b>	-.08 (.121)	<b>.093</b>	6.13 (7, 417)
CWB	-.05 (.276)	-.05 (.326)	.04 (.411)	<b>.081</b>	5.24 (7, 417)
- CWB-I	-.06 (.192)	-.04 (.350)	-.05 (.297)	<b>.074</b>	4.78 (7, 417)
- CWB-O	-.03 (.486)	-.04 (.425)	-.02 (.630)	<b>.060</b>	3.81 (7, 417)
Marktfähigkeit	.03 (.616)	.05 (.285)	-.03 (.559)	<b>.081</b>	4.79 (7, 383)
- intern	.02 (.772)	-.02 (.736)	-.01 (.857)	<b>.081</b>	4.79 (7, 383)
- extern	.03 (.536)	<b>.12 (.016)</b>	-.05 (.367)	<b>.063</b>	3.65 (7, 383)
Reputation	<b>.14 (.004)</b>	.07 (.116)	-.06 (.216)	<b>.088</b>	5.74 (7, 417)
- Integrität	<b>.14 (.003)</b>	.07 (.171)	-.06 (.219)	<b>.087</b>	5.64 (7, 417)
- Kompetenz	<b>.12 (.013)</b>	.07 (.124)	-.05 (.267)	<b>.076</b>	4.92 (7, 417)
Arbeitsplatz Status	.02 (.739)	.07 (.139)	-.09 (.061)	<b>.069</b>	4.39 (7, 417)

Anmerkungen.  $391 \leq N \leq 425$ ; in **fett**  $p < .05$ ; in *kursiv*  $p < .10$ ; CWB = Kontraproduktives Arbeitsverhalten, CWB-I = interpersonell, CWB-O = organisational. Übersetzung von Table 4 "An Other Perspective on Five Factor Machiavellianism", Kückelhaus & Blickle, 2021, *Journal of Personality Assessment*, 103(6), S. 746, copyright [2021], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

Abbildung 1 Beispielhafte grafische Darstellung der Interaktionen zwischen den FFMI-Dimensionen.



Anmerkung: \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ . Übersetzung von Figure 1 "An Other Perspective on Five Factor Machiavellianism", Kückelhaus & Blickle, 2021, *Journal of Personality Assessment*, 103(6), S. 747, copyright [2021], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

Zusammenfassend wurden zunächst die Beziehungen des FFMI mit arbeitsplatzrelevanten Variablen in der Selbsteinschätzung repliziert. Im Kontext arbeitsrelevanter Variablen in der Fremdeinschätzung konnte zudem gezeigt werden, dass die traditionellen Machiavellismusinstrumente im Kontext fremdeingeschätzter arbeitsrelevanter Kriterien eine hohe Ähnlichkeit zur Psychopathie aufweisen. Das FFMI hingegen weist keine Ähnlichkeit zur Psychopathie auf und zeigt sogar eine inverse Beziehung zu den traditionellen Instrumenten. Die Beziehungen des FFMI zu den fremdeingeschätzten Arbeitsplatzrelevanten Variablen konvergieren gut mit denen, die das FFMI zu den selbsteingeschätzten arbeitsplatzrelevanten Variablen aufweist. Das FFMI steht nicht nur in positiver Beziehung zu sozialen Kompetenzen (z.B. politische Fertigkeiten), sondern auch zu Variablen, die Erfolg abbilden (z.B. Reputation), während traditionelle Instrumente negative Beziehungen aufweisen. Das FFMI scheint damit die erwarteten ambitionierten und strategischen Anteile des Machiavellismus zu erfassen, was sich wiederum in der Wahrnehmung der Kolleginnen und Kollegen dieser Personen als beruflich erfolgreicher und sozial geschickter niederschlägt.

Die Ergebnisse zeigen, dass das FFMI das Potenzial hat, als EIS eingeordnet zu werden. Über die Haupteffekte der Dimensionen hinaus konnten einige Zwei- und Dreifachinteraktionen Varianz in den verschiedenen arbeitsplatzrelevanten Variablen aufklären. Die Form der Zweifachinteraktionen war erwartungskonform. Sie zeigen einen puffernden Effekt der Planungsfähigkeit und des Vorwärtstrebens, der die negativen Beziehungen des Antagonismus im Arbeitskontext abschwächt. In den Dreifachinteraktionen wurde deutlich, dass entgegen der Annahmen, diejenigen Personen am erfolgreichsten sind, die hohe Werte im Antagonismus und im Vorwärtstreben aufweisen, gleichzeitig aber niedrigere in der Planungsfähigkeit. Insgesamt sind die Ergebnisse aber als explorativ zu verstehen und mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren. Die Interaktionen sollten in Folgestudien in größeren Stichproben und im Kontext anderer Kriterien, wie zum Beispiel objektiver Erfolgskriterien geprüft werden.

Die Limitationen der Studie umfassen das querschnittliche Design und die damit verbundene Einschränkung in der kausalen Interpretation der Beziehungen, sowie die Stichprobengröße, die zur Prüfung der Interaktionen nicht ausreichend groß war. Zusätzlich sollten objektive Archivdaten herangezogen werden, um eine die Belastbarkeit der Beziehung des FFMI zu den arbeitsplatzrelevanten Variablen weiter zu fördern. Die Stärken der Studie umfassen den Gebrauch von Fremd-, statt Selbsteinschätzungen, den Replikationsanteil der Erkenntnisse der

ersten Studie und die Vermeidung der Alphafehlerkumulierung durch die Verwendung von Kompositen der traditionellen Machiavellismusinventare und der Psychopathie.

### **3.3 Studie 3: Nonlinearity within dark triad constructs? The case for psychopathy and Machiavellianism**

Kückelhaus, B. P., Kranefeld, I. & Blicke, G. (2022). Nonlinearity within dark triad constructs? The case for psychopathy and Machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 190, 111521. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111521>

Der dritte Artikel dieser Dissertation wurde am 29.09.2021 bei Personality and Individual Differences eingereicht und am 11.01.2022 im Anschluss an das Peer-Review Verfahren zur Publikation angenommen. Der Artikel ist sodann in der Ausgabe 190 in gedruckter Version erschienen.

#### **3.3.1 Studie 3: Forschungsinteresse und Zielsetzung**

Die ersten beiden Studien dieser Dissertation haben sich bereits in Teilen mit der internen Struktur des FFMI, welches den Machiavellismus als zusammengesetztes Konstrukt misst, beschäftigt. In der ersten Studie konnte festgehalten werden, dass die Ergebnisse der modellbasierten Clusteranalyse darauf hinweisen, dass ein substanzieller Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhöhte Werte auf allen drei Dimensionen des FFMI verzeichnen können und somit dem Bild der prototypischen hoch machiavellistischen Person im Sinne des FFMI entsprachen. In der zweiten Studie wurde untersucht, ob die innere Struktur des FFMI der eines *Emergent Interpersonal Syndromes* (EIS) folgen könnte. Spezifischer wurden Zweifach- und Dreifachinteraktionen zwischen den Dimensionen des FFMI exploriert. Die Ergebnisse zeigten überzufällig viele interpretierbare Interaktionen. Dennoch mussten diese Ergebnisse auf Grund ihrer explorativen Natur mit Vorsicht interpretiert werden. Vor allem die Größe der Stichprobe ( $391 \leq N \leq 425$ ) ist eine Limitation, die bei der Prüfung von Interaktionen im Vordergrund stehen sollte. Die dritte Studie dieser Dissertation verfolgt nun das übergeordnete Ziel, sich erneut und mit der inneren Struktur des FFMI in einer Stichprobe mit angemessener Größe zu beschäftigen. Aufbauend auf Ergebnissen zum Narzissmus (Jauk et al., 2017; Jauk et al., 2022) sollten in einer großen, kombinierten Stichprobe nicht-lineare Beziehungen zwischen den Dimensionen des FFMI exploriert werden. Um das Bild der Dunklen Triade zu vervollständigen, wurden die gleichen Analysen auch für eine multidimensionale Messung der Psychopathie, dem *Triarchic Psychoopathy Measure* (TriPM, Drislane et al., 2014) durchgeführt.

Die Forschung um das Konstrukt des Narzissmus konnte zwei Dimensionen des Narzissmus identifizieren, die des grandiosen Narzissmus und die des vulnerablen Narzissmus. Während der grandiose Narzissmus verschiedene (potenziell) sozial adaptive Eigenschaften abbildet (z.B. Charme, Extraversion) bildet der vulnerable Narzissmus sozial maladaptive Eigenschaften ab (z.B. Ängstlichkeit, Introversion). In der Folge haben beide Dimensionen des Narzissmus distinkte nomologische Netzwerke und korrelieren in allgemeinen Stichproben nicht oder nur schwach miteinander, obwohl sie sich einen gemeinsamen Kern teilen, der vor allem Egoismus, Anspruchshaltung und Antagonismus umfasst (Jauk & Kaufman, 2018). Für die beiden Dimensionen des Narzissmus wurde beobachtet, dass es differentielle Beziehungen gibt: In subklinischen Stichproben korrelieren die beiden Dimensionen nicht oder nur schwach, während es in klinischen Stichproben eine positive Beziehung gibt (Jauk et al., 2017). Jauk et al. (2017) und Jauk und Kaufman (2018) konnten nicht-lineare Beziehungen zwischen den Dimensionen des Narzissmus als Erklärung für diesen Umstand identifizieren. Über segmentierte Regressionsanalysen wurde ein Haltepunkt (*Breakpoint*, Haybach & Küchenhoff, 1997; Ulm, 1991) im Kontinuum des grandiosen Narzissmus ermittelt. Unter diesem Haltepunkt gab es keinen Zusammenhang zwischen den Dimensionen, während sie über dem Haltepunkt stark positiv miteinander korrelierten. Der vulnerable und der grandiose Narzissmus sind also erst in höheren Ausprägungen assoziiert und in geringeren nahezu unabhängig. Diese nicht-lineare Beziehung zwischen den Dimensionen könnte eine Erklärung für die Beobachtung darstellen, dass der grandiose Narzissmus in subklinischen Ausprägungen mit positiv besetzten Kriterien assoziiert ist, in höheren Ausprägungen aber maladaptiv ist (Jauk & Kaufman, 2018).

Es stellt sich die Frage, ob sich ähnliche Beziehungen zwischen den Dimensionen der anderen beiden Konstituenten der Dunklen Triade finden lassen. Wie bereits in vorangegangenen Kapiteln herausgestellt, korrelieren die Dimensionen des FFMI nicht oder schwach miteinander. Das FFMI ist damit aber im Kontext der Psychometrie der Dunklen Triade kein Einzelfall. Gleiches gilt u.a. auch für den TriPM (Drislane et al., 2014), der die Psychopathie multidimensional erfasst und dessen Dimensionen ebenfalls nicht alle stark positiv miteinander korrelieren. Der TriPM, der bereits in der zweiten Studie dieser Dissertation eingesetzt wurde, beansprucht historische und aktuelle Auffassungen der Psychopathie zu integrieren und setzt sich aus drei Dimensionen zusammen: Kühnheit (*Boldness*), Gemeinheit (*Meanness*) und Enthemmung (*Disinhibition*). Während die letzteren beiden Dimensionen in positiver Beziehung zueinanderstehen, korreliert die Kühnheit, wie auch theoretisch angenommen, nicht mit den anderen beiden Dimensionen.

Für den Kontext des FFMI konnte in der ersten Studie bereits gezeigt werden, dass ein substantieller Anteil der Probandinnen und Probanden hohe Ausprägungen auf allen drei Dimensionen des FFMI verzeichnet. In der zweiten Studie wurden Hinweise auf statistische Interaktionen der Dimensionen des FFMI gefunden, die auf ein EIS hinweisen, bei dem bestimmte Konstellationen der Dimensionen eine prototypische hoch machiavellistische Person ausmachen. Während EIS von Interaktionen ausgehen, kann gleichwohl argumentiert werden, dass sich eine prototypisch hoch machiavellistische Person, bei der alle drei Dimensionen stark ausgeprägt sind, dadurch manifestiert, dass sich die Beziehung zwischen den Dimensionen in höheren Ausprägungen des Konstrukts verändert (von keinen oder schwachen Beziehungen zu stark positiven Beziehungen).

Die gleiche Argumentation kann auch für die Psychopathie und den TriPM angenommen werden. Anstatt Interaktionen zwischen den Dimensionen anzunehmen, könnte es eine Veränderung der Beziehungen zwischen den Dimensionen des TriPM geben, die zur Folge hat, dass sie in hohen Konstruktausprägungen positiv miteinander korrelieren. Für die Psychopathie gibt es, analog zum Narzissmus, empirische Befunde, die diese Annahme stützen: zum einen unterscheiden sich die Korrelationen der Psychopathiedimensionen in subklinischen und forensischen Stichproben (Lilienfeld et al., 2016; van Dongen et al., 2017) und zum anderen scheint die adaptive Dimension der Psychopathie, Kühnheit (Kranefeld & Blickle, 2021a), genau wie der grandiose Narzissmus, in starken Ausprägungen dysfunktional zu sein (Titze et al., 2017).

Kurzum könnte das Explorieren nicht-linearer Beziehungen zur Rechtfertigung der Subsumierung der teils unkorrelierten Dimensionen unter den respektiven Konstrukten beitragen und weitere Erkenntnisse über die Beschaffenheit der Konstrukte und Messinstrumente liefern.

### **3.3.2 Studie 3: Methode, Stichprobe und statistische Analyse**

Zur Erfassung des FFMI wurde erneut die deutsche Version (Kückelhaus et al., 2021) des FFMI (Collison et al., 2018) herangezogen. Die Psychopathie wurden mit der deutschen Version (Eisenbarth et al., 2015) des TriPM (Driscoll et al., 2014) erfasst.

Um nicht-lineare Beziehungen zwischen den Dimensionen des FFMI und des TriPM zu überprüfen, wurde ein Vorgehen in Anlehnung an Jauk et al., (2017) und Jauk und Kaufman (2018) durchgeführt. Zunächst sollten mittels Mahalanobis-Distanzen Ausreißer in den Daten identifiziert und dann ausgeschlossen werden. Im nächsten Schritt wurden nicht-lineare Regressionsanalysen durchgeführt, in denen die linearen und die quadratischen Terme in die Modelle aufgenommen wurden. Anschließend wurden segmentierte Regressionsanalysen (auch:

*Segmented Regression, Broken-Stick Regression*, Haybach & Küchenhoff, 1997; Ulm, 1991) durchgeführt, die es ermöglichen, Haltepunkte zu identifizieren, die diejenige Ausprägung des Prädiktors markieren, an dem sich die Steigung der Regression ändert. Zuletzt wurden die Gesamtwerte des FFMI und des TriPM näher ins Auge gefasst und die Frage gestellt, ob die einzelnen Dimensionen unterschiedliche Beziehungen zum Gesamtwert ausweisen, je nachdem, wie hoch der Gesamtwert ausgeprägt ist. Ob also hohe Ausprägungen des FFMI und des TriPM durch eine oder mehrere Dimensionen der Instrumente stärker saturiert sind. Es wurden deshalb die Gruppe der Personen, deren Werte eine Standardabweichung über dem Mittelwert liegen mit dem Rest der Stichprobe verglichen. Es wurden hier Korrelationen der einzelnen Dimensionen mit dem Gesamtwert berechnet und etwaige Unterschiede zwischen den Korrelationen überprüft (Steiger, 1980).

Um eine möglichst große Stichprobe zu generieren und damit die Anforderungen für eine ausreichende Teststärke zu erreichen, wurden Daten aus vier verschiedenen Publikationen kombiniert (Blickle et al., 2020; Kranefeld & Blickle, 2021a; Kückelhaus & Blickle, 2021; Kückelhaus et al., 2021). Für den TriPM konnten die Datensätze der Publikationen Blickle et al. (2020) und Kranefeld und Blickle (2021a) mit den Daten der zweiten Studie dieser Dissertation kombiniert werden. Da sowohl die zweite Studie dieser Dissertation als auch diejenige aus Kranefeld und Blickle (2021a) Selbst- und Fremdeinschätzungen enthielten, konnten bisher unveröffentlichte Selbsteinschätzungen des TriPM mit in den neuen Datensatz aufgenommen werden, die in den Originalarbeiten aufgrund fehlender Fremdurteile ausgeschlossen werden mussten. Insgesamt konnten so  $N = 1825$  Selbsteinschätzungen des TriPM generiert werden. Aufgrund zu hoher Mahalanobis-Distanzen, die auf Ausreißer hindeuten, wurden 23 Personen von den Analysen ausgeschlossen. Die finale Stichprobengröße für die Analysen mit dem TriPM betrug somit  $N = 1802$ .

Für die Analysen des FFMI standen die veröffentlichten Daten aus den ersten beiden Studien dieser Dissertation zur Verfügung. Erneut konnten diese mit unveröffentlichten Daten kombiniert werden, die in den Originalarbeiten aufgrund fehlender Daten (z.B. fehlender Fremdurteile) ausgeschlossen werden mussten. Die resultierende Stichprobengröße betrug initial  $N = 1323$  und nach dem Ausschluss derjenigen Datenpunkte, die als Ausreißer betrachtet werden können, noch  $N = 1315$ .

Im TriPM-Datensatz betrug das mittlere Alter 39.58 Jahre ( $SD = 12.85$ ) und 56.80% der Personen waren Frauen. Im FFMI-Datensatz betrug das mittlere Alter 33.64 Jahre ( $SD = 14.48$ ) und 61.10% waren Frauen.

### 3.3.3 Studie 3: Ergebnisse und Kurzdiskussion

Wie der Tabelle 8 zu entnehmen ist, stützen die Ergebnisse die Annahme nicht-linearer Beziehungen zwischen den Dimensionen des FFMI und des TriPM nicht. Für das FFMI konnte in der Regression zwischen Planungsfähigkeit (Prädiktor) und Antagonismus ein Haltepunkt identifiziert werden. Sowohl die Korrelationen innerhalb der beiden Segmente, als auch die Ausprägung des Haltepunkts verhielten sich jedoch entgegen der Annahmen. Ähnliches galt für den TriPM: Der identifizierte Haltepunkt in der Regression zwischen Gemeinheit und Enthemmung lag zwar mehr als eine Standardabweichung über dem Mittelwert, die beiden Korrelationen der Segmente waren aber kontraintuitiv im oberen Segment geringer als im unteren. Bei den quadratischen Regressionen war die Ergebnislage analog. In der Regression zwischen Planungsfähigkeit und Antagonismus konnte ein quadratischer Effekt beobachtet werden, der jedoch auf eine initial flache Kurve hinweist, die in höheren Ausprägungen der Planungsfähigkeit sinkt. Beim TriPM konnten quadratische Effekte in den Regressionen zwischen Gemeinheit und Kühnheit (in beiden Richtungen) beobachtet werden. Die Ergebnisse zeigen jedoch entgegen der Annahmen eine abflachende statt einer steigenden Kurve in höheren Ausprägungen der Dimensionen.

Tabelle 8

## Segmentierte und quadratische Regressionen der Dimensionen des TriPM und des FFMI.

	Segmentierte Regressionen					Quadratische Regressionen				
	Haltepunkt	Segment 1	Segment 2	Davies' Test		$R^2$	$\beta$ (linearer Term)	$\beta$ (quadratischer Term)	$R^2$	
	Schätzer ( <i>SD</i> )	$r$ ( $N$ )	$r$ ( $N$ )	Schätzer	$p$					
<b>TriPM</b>										
Kühnheit → Gemeinheit	0.40 (.40)	<b>.15</b> (1235)	.00 (567)	-.17	.18	.022	<b>.13</b>	<b>-.05</b>	<b>.020</b>	
Gemeinheit → Kühnheit	0.66 (.53)	<b>.12</b> (1417)	.01 (385)	.91	.09	.021	<b>.17</b>	<b>-.07</b>	<b>.021</b>	
Kühnheit → Enthemmung	0.22 (.51)	-.04 (1036)	<b>-.13</b> (766)	-.17	.44	.019	<b>-.13</b>	-.03	<b>.018</b>	
Enthemmung → Kühnheit	-0.17 (.63)	<b>-.08</b> (834)	<b>-.07</b> (968)	.01	.35	.018	<b>-.15</b>	.03	<b>.018</b>	
Gemeinheit → Enthemmung	1.49 (.40)	<b>.38</b> (1615)	<b>.32</b> (187)	<b>1.74</b>	.04	.274	<b>.49</b>	.04	<b>.272</b>	
Enthemmung → Gemeinheit	1.34 (.55)	<b>.38</b> (1599)	<b>.36</b> (203)	.93	.12	.273	<b>.50</b>	.05	<b>.272</b>	
<b>FFMI</b>										
Antagonismus → Vorwärtsstreben	-2.25 (.25)	-.75 (5)	.02 (1310)	-2.36	.90	.002	.02	-.01	.000	
Vorwärtsstreben → Antagonismus	-1.12 (.66)	.03 (186)	-.02 (1129)	-1.22	.92	.002	.02	.00	.000	
Antagonismus → Planungsfähigkeit	-1.20 (.41)	.07 (158)	<b>-.17</b> (1157)	-1.44	.54	.029	<b>-.15</b>	-.03	<b>.027</b>	
Planungsfähigkeit → Antagonismus	-1.30 (.36)	.08 (115)	<b>-.19</b> (1200)	-1.43	.01	.034	<b>-.17</b>	<b>-.06</b>	<b>.029</b>	
Vorwärtsstreben → Planungsfähigkeit		Kein Haltepunkt ermittelbar						<b>.15</b>	.02	<b>.023</b>
Planungsfähigkeit → Vorwärtsstreben	2.03 (.20)	<b>.14</b> (1299)	.19 (16)	-2.34	.98	.023	<b>.15</b>	.01	<b>.022</b>	

Anmerkungen.  $N = 1802$  (TriPM),  $N = 1315$  (FFMI). In **fett**:  $p < .05$ . Übersetzung von Table 2, S.4, "Nonlinearity within dark triad constructs? The case for psychopathy and Machiavellianism", Kückelhaus et al., 2022, *Personality and Individual Differences*, 111521, Copyright Elsevier (2022).

In einer weiterführenden Analyse (Tabelle 9) wurden differentiellen Korrelationen zwischen den Dimensionen des FFMI bzw. des TriPM und den respektiven Gesamtwerten berechnet. Die Korrelationen wurden jeweils für diejenigen Personen berechnet, deren Gesamtwert mindestens eine Standardabweichung über dem Mittelwert liegt (oberes Segment) und für diejenigen, deren Gesamtwert darunter liegt (unteres Segment). Es ist zu beobachten, dass die Korrelation des Antagonismus in beiden dieser Segmente ungefähr gleich bleibt, während sowohl die Korrelation des Vorwärtsstrebens als auch die Korrelation der Planungsfähigkeit abnimmt. Die Korrelation des Vorwärtsstrebens mit dem Gesamtwert fällt im oberen Segment von einer stark positiven auf eine mittlere Korrelation ab, während die der Planungsfähigkeit von einer schwach bis mittleren- auf eine Nullkorrelation abfällt. Beim TriPM korrelierte die Kühnheit im oberen Segment nicht mehr mit dem Gesamtwert, während sie im unteren Segment eine stark positive Korrelation aufwies. Die Korrelationen der anderen beiden Dimensionen sind in beiden Segmenten in etwa gleich.

Tabelle 9

Interkorrelationen der FFMI /TriPM Faktoren und Dimensionen in verschiedenen Segmenten

	FFMI			TriPM		
	< +1 SD	> +1 SD	Steiger's z	< +1 SD	> +1 SD	Steiger's z
Antagonismus	<b>.41</b>	<b>.46</b>	-.80	-	-	-
Vorwärtsstreben	<b>.75</b>	<b>.36</b>	<b>7.74</b>	-	-	-
Planungsfähigkeit	<b>.29</b>	.05	<b>3.23</b>	-	-	-
Kühnheit	-	-	-	<b>.59</b>	-.04	<b>10.95</b>
Enthemmung	-	-	-	<b>.45</b>	<b>.50</b>	-.99
Gemeinheit	-	-	-	<b>.67</b>	<b>.66</b>	.27

*Anmerkungen.* Ns für FFMI 1113 (< +1 SD) und 202 für (> +1 SD). Ns für TriPM 1524 (< +1 SD) und 278 (> +1 SD). FFMI = Five-Factor Machiavellianism Inventory, TriPM = Triarchic Psychopathy Measure. In **fett**:  $p < .05$ . Übersetzung von Table 3, S.4, "Nonlinearity within dark triad constructs? The case for psychopathy and Machiavellianism", Kückelhaus et al., 2022, *Personality and Individual Differences*, 111521, Copyright Elsevier (2022).

Insgesamt konnte die Annahme nicht-linearer Beziehungen zwischen den Dimensionen des FFMI und des TriPM nicht bestätigt werden. Zwar wurden vereinzelte nicht-lineare Beziehungen gefunden, diese legen aber nicht nahe, dass sich die Korrelationen zwischen den Dimensionen der Konstrukte in höheren Ausprägungen verstärken. In einer anschließenden Analyse konnte für beide Konstrukte gezeigt werden, dass die jeweiligen Gesamtwerte weniger

durch die adaptiven Komponenten saturiert sind als durch die dysfunktionalen Anteile. Für das FFMI zeigt sich eine gleichbleibende, mittelstarke Korrelation der Dimension Antagonismus mit dem Gesamtwert, während die Korrelation des Vorwärtsstrebens von einer starken auf eine mittelstarke abfällt und die Planungsfähigkeit keine Korrelation mehr mit dem Gesamtwert aufweist. Beim TriPM fällt die Kühnheit auf eine Nullkorrelation ab, während für die Gemeinheit und die Enthemmung keine Veränderungen der Korrelation in hohen Ausprägungen des Konstrukts beobachtet werden kann. Prototypisch machiavellistische Personen, die Ambition mit strategischem Vorgehen und antagonistischem Verhalten kombinieren, sind eher in mittleren Ausprägungen des Konstrukts zu finden. Ähnliches gilt auch für prototypische psychopathische Personen, die soziale Dominanz und Furchtlosigkeit mit Boshaftigkeit und Impulsivität vereinen.

Trotz der großen Stichproben muss die verhältnismäßig geringe Anzahl von Personen mit Extremwerten im Machiavellismus und der Psychopathie (z.B. zwei Standardabweichungen über dem Mittelwert) als Limitation der Studie genannt werden. Zudem sind die Ergebnisse explorativer Natur. Die Ableitungen aus den Daten sollten deshalb mit Bedacht interpretiert und in zukünftiger Forschung repliziert werden. Die dritte Studie dieser Dissertation gibt weitere Anstöße zu zukünftiger Forschung. Zum einen kann die unterschiedliche Saturierung des Gesamtwertes weiter elaboriert werden und zum anderen können nicht-lineare Beziehungen mit weiteren Analysemethoden untersucht werden (z.B. *Response Surface* Analysen, Humberg et al., 2019).

### **3.4 Studie 4: Trait Machiavellianism and Agentic Career Success: A Multi-Measure Multi-Criteria Multi-Source Analysis**

Kückelhaus, B. P., & Blickle, G. (2023). Trait Machiavellianism and Agentic Career Success: A Multi-Measure Multi-Criteria Multi-Source Analysis. *Journal of Personality Assessment*. <https://doi.org/10.1080/00223891.2023.2169927>

Der dritte Artikel dieser Dissertation wurde am 04.08.2022 beim Journal of Personality Assessment eingereicht und am 08.01.2023 im Anschluss an das Peer-Review Verfahren zur Publikation angenommen. Der Artikel wurde anschließend am 01.02.2023 online veröffentlicht. Die gedruckte Veröffentlichung steht noch aus.

### 3.4.1 Studie 4: Forschungsinteresse und Zielsetzung

Die ersten beiden Studien dieser Dissertation haben das FFMI bereits mit verschiedenen arbeitsplatzrelevanten Kriterien in der Selbst- und Fremdeinschätzung in Verbindung bringen können. In der vierten Studie dieser Dissertation wurde die Beziehung des FFMI mit dem beruflichen Karriereerfolg näher ins Auge gefasst. Neben der Frage, ob das FFMI erwartungskonforme Beziehungen mit karriererelevanten Kriterien aufweist, wurde zusätzlich untersucht, ob das FFMI im Kontext der Karrierevariablen eine höhere kriteriumsorientierte Validität als traditionelle Messinstrumente des Machiavellismus aufweist. Zuletzt wurde aufbauend auf Empfehlungen Machiavellis in *Der Fürst* (1532, 1950) die dargestellte Aufrichtigkeit, die es Personen erlaubt, vertrauenswürdig zu wirken, als partieller Mediator zwischen dem Machiavellismus und dem beruflichen Karriereerfolg geprüft.

In vorangegangenen Kapiteln wurde bereits die Rolle des Machiavellismus in der Arbeitswelt verdeutlicht. Gerade der Karriereerfolg ist im Kontext des Machiavellismus zentral, da hoch machiavellistische Individuen danach streben sollten, in Positionen der Macht zu gelangen, die es ihnen erlauben, andere zu beeinflussen und eigene Motive in die Tat umzusetzen. Karriereerfolg kann als Gruppe sehr unterschiedlicher Kriterien verstanden werden, die sich von einer guten Work-Life-Balance über einen hohen beruflichen Status bis hin zum Jahresgehalt erstrecken (z.B. Heslin, 2005). Für den Machiavellismus konnten vor allem solche Kriterien des Karriereerfolgs als relevant identifiziert werden, die als agentische Ziele beschrieben werden können, und Status, Macht und materiellen Wohlstand abbilden (Abele & Wojciszke, 2014; Digman, 1997). Spezifischer sind einige der agentischen Karriereziele proximaler (z.B. Gehaltserhöhungen, Beförderungen) und andere distaler Natur (beruflicher und arbeitsplatzbezogener Status).

Die drei Dimensionen des FFMI basieren auf dem Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit. Die Dimension Vorwärtsstreben bildet vor allem die Extraversion ab, die Dimension der Planungsfähigkeit die Gewissenhaftigkeit und die Dimension Antagonismus die inverse Verträglichkeit. Traditionelle Instrumente des Machiavellismus werden, wie in den ersten beiden Studien dieser Dissertation gezeigt, vor allem von der Dimension Antagonismus abgebildet. Gleichzeitig weisen traditionellen Instrumente negative Beziehungen zur Extraversion und zur Gewissenhaftigkeit auf (Collison et al., 2018). Extraversion und Gewissenhaftigkeit weisen hingegen metaanalytisch positive Beziehungen zu den Karrierekriterien der Gehaltserhöhun-

gen, Beförderungen und der Karrierezufriedenheit auf. Die Verträglichkeit korreliert mit Gehaltserhöhungen und Beförderungen negativ und positiv mit der Karrierezufriedenheit (Ng et al., 2005). Es liegt der Schluss nahe, dass die traditionellen Messinstrumente, die mit der Extraversion und Gewissenhaftigkeit negativ assoziiert sind, im Vergleich zum FFMI geringere Beziehungen zu den Karrierekriterien aufweisen sollten.

Zusätzlich zeigen Forschungsergebnisse inkonsistente Beziehungen zwischen dem Machiavellismus gemessen mit traditionellen Messinstrumenten und verschiedenen karriererelevanten Kriterien. Paleczek et al. (2018) konnten keine Beziehung zwischen dem Machiavellismus und dem Gehalt, der Führungsverantwortung, der Arbeitszufriedenheit oder der Zufriedenheit mit dem Gehalt finden. Die Beziehungen zum Gehalt und zur Führungsverantwortung wurde zwar bei Spurk et al. (2015) gefunden, waren aber sehr schwach. Zuletzt konnten Furnham und Treglown (2021) keine Beziehung zum Arbeitserfolg zeigen. Das FFMI hingegen konnte in den ersten beiden Studien dieser Dissertation bereits mit verschiedenen karriererelevanten Kriterien in Verbindung gebracht werden (z.B. Anzahl von Beförderungen, aktuelle hierarchische Position). Zusammenfassend lässt sich nicht nur annehmen, dass das FFMI in positiver Beziehung zum agentischen Karriereerfolg stehen sollte, sondern auch, dass die kriteriumsorientierte Validität des FFMI die der traditionellen Machiavellismusinstrumente übersteigen sollte.

Zuletzt prüft die Studie in Anlehnung an Empfehlungen Machiavellis in *Der Fürst* (1532, 2018) in einem Mediationsmodell, ob die dargestellte Aufrichtigkeit die Beziehung zwischen dem Machiavellismus und dem Karriereerfolg partiell vermittelt. Machiavelli formuliert in *Der Fürst* (The Prince, 1950, Ch. XVIII, S. 64–65):

*“A prince (...) must imitate the fox and the lion; for the lion cannot protect himself from traps and the fox cannot defend himself from wolves. One must therefore be a fox to recognize traps and a lion to frighten wolves. (...) a prudent ruler ought not to keep faith when by so doing it would be against his interest, and when the reasons which made him bind himself no longer exist.”* (p. 64) *It is not, therefore, necessary for a prince to have all the above-named qualities, but it is very necessary to seem to have them. I would even be bold to say that to possess them and always to observe them is dangerous, but to appear to possess them is useful. Thus it is well to seem merciful, faithful, humane, sincere, religious, and also to be so; but you must have the mind so*

*disposed that when it is needful to be otherwise you must be able to change to the opposite qualities.” (S. 65).*

In Machiavellis Schriften spiegelt sich das motivierte, zielgerichtet Verhalten hoch machiavellistischer Personen wider, das auch den Aufbau einer positiven Reputation enthält und am Ende das Erreichen von Karrierezielen zur Folge haben sollte. Die dargestellte Aufrichtigkeit beschreibt eine soziale Fertigkeit, die es Personen erlaubt, integer, authentisch und aufrichtig zu wirken, während wahre Motive verborgen werden (Ferris et al., 2008). Die dargestellte Aufrichtigkeit erscheint damit als kritische Fähigkeit für hoch machiavellistische Personen in dem Versuch, eine positive Reputation aufzubauen und karriererelevante Ziele zu erreichen. Empirisch konnten die ersten beiden Studien zeigen, dass die FFMI-Dimensionen Planungsfähigkeit und Vorwärtsstreben positiv mit der dargestellten Aufrichtigkeit korrelieren, während die dargestellte Aufrichtigkeit in vorangegangener Forschung in positiver Beziehung zur Karrierezufriedenheit stand (Ferris et al., 2008). Es lässt sich damit eine partielle Mediation ableiten, in der die Beziehung zwischen dem FFMI und dem Karriereerfolg partiell durch die dargestellte Aufrichtigkeit vermittelt wird. Die partielle Mediation ergibt sich aus Machiavellis Vorschlag der Dualität des Verhaltens: die dargestellte Aufrichtigkeit soll mit einschüchternder Stärke kombiniert werden.

Insgesamt verfolgte die vierte Studie dieser Dissertation damit vier Ziele. Die Beziehung zwischen dem Machiavellismus und dem Karriereerfolg wurde erneut mit dem FFMI als Instrument untersucht, welcher die volle Breite des Konstruktes abdeckt und distinkt von der Psychopathie ist. Simultan sollten das FFMI und traditionelle Instrumente des Machiavellismus in der Prädiktion der karriererelevanten Kriterien verglichen werden, mit der Annahme, dass das FFMI eine bessere kriteriumsorientierte Validität verzeichnet. Um die Aussagekraft der Ergebnisse zu unterstützen, sollten zudem alle Ergebnisse unter der Kontrolle solcher Variablen berechnet werden, die im Kontext der Karriere und des Karriereerfolgs relevant sind. Zuletzt wurde eine partielle Mediation geprüft, in der die dargestellte Aufrichtigkeit eine wichtige Fertigkeit ist, die es hoch machiavellistischen Individuen erlaubt, harmlos zu wirken, während wahre Motive verborgen bleiben.

### **3.4.2 Studie 4: Methode, Stichprobe und statistische Analyse**

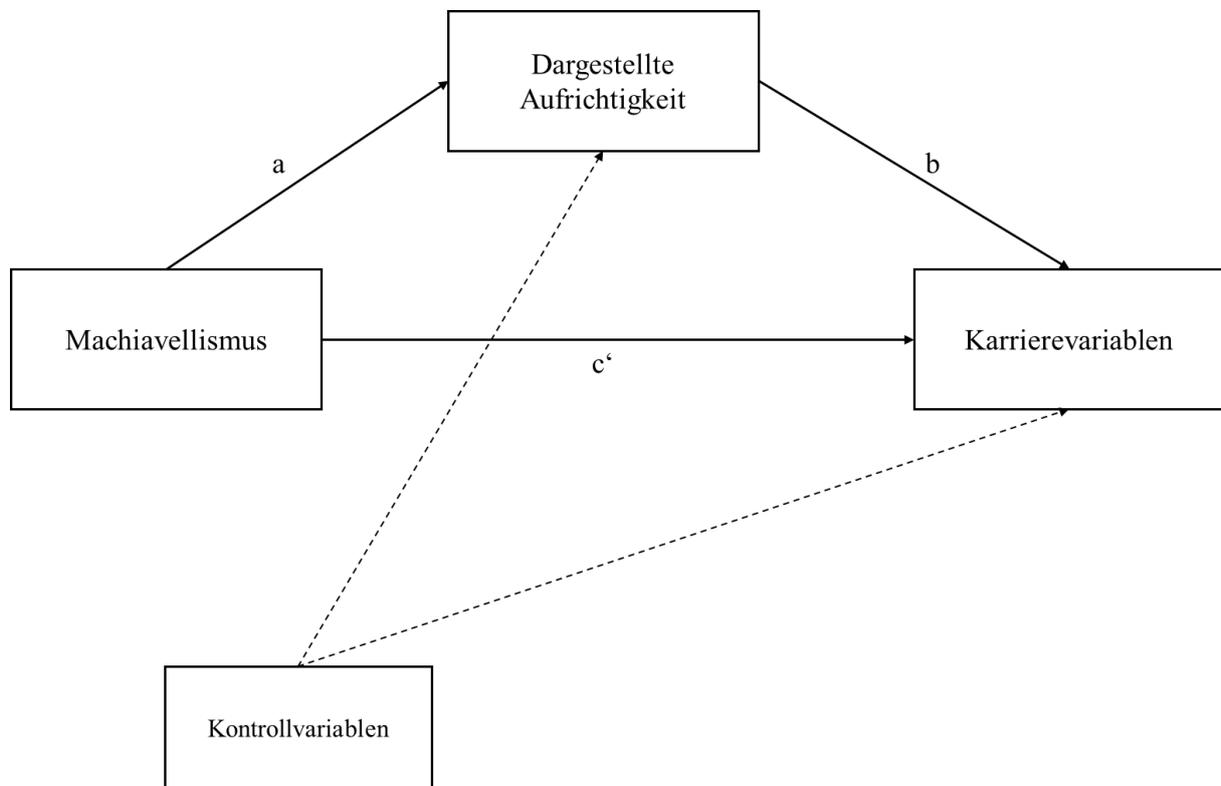
Zur Prüfung der Hypothesen wurden 1397 berufstätige Zielpersonen zu einer pseudonymisierten Online-Studie eingeladen. 918 Personen füllten den Fragebogen bis zum Ende aus (Rücklaufquote 65.71%) und wurden anschließend gebeten, weitere Personen aus dem direkten

beruflichen Umfeld zu kontaktieren, um eine Fremdeinschätzung karriererelevanter Kriterien abzugeben. Nach Bereinigung des Datensatzes aufgrund von Aufmerksamkeitschecks und unzulässigen Antworten bestand die finale Stichprobe aus 550 berufstätigen Personen, die von mindestens einer Person fremdeingeschätzt wurde. Insgesamt schlossen 1127 Personen den Fremdeinschätzungsfragebogen ab.

Die Zielpersonen füllten neben dem FFMI auch weitere Fragebögen zum Machiavellismus (TDM-IV, Monaghan et al., 2018; MPS, Dahling et al., 2009; Dirty Dozen-Machiavellismus, Jonason & Webster, 2010) aus und gaben Auskunft über die dargestellte Aufrichtigkeit (Ferris et al., 2008, Lvina et al., 2012) und verschiedene Karrierevariablen. Die Karrierevariablen umfassten die Anzahl der Beförderungen, die aktuelle hierarchische Position, das aktuelle Gehalt, den arbeitsplatzbezogenen Status (Djurdjevic et al., 2017), den berufsbezogenen Status (Dietl et al., 2017) und die Karrierezufriedenheit (Greenhaus et al., 1990). Die Fremdeinschätzungen umfassten die entsprechenden Beobachtersversionen der zuvor genannten Skalen der aktuellen hierarchischen Position, des arbeitsplatzbezogenen und des beruflichen Status. Als Kontrollvariablen wurden neben dem Geschlecht und den Bildungsjahren auch die Jahre im Beruf und die Art der Berufstätigkeit (angestellt versus selbstständig) erfasst. Um eine ausreichende Teststärke sicherzustellen, wurden die traditionellen Maße des Machiavellismus und die Karrierevariablen jeweils zu einem Komposit zusammengefasst. Die ergänzenden Materialien (*supplemental material*) der Studie zeigen die Ergebnisse heruntergebrochen auf die einzelnen traditionellen Maße des Machiavellismus und die einzelnen Kriterien.

Zur Prüfung der Annahmen wurden neben bivariaten Korrelationen auch Mediationsmodelle geprüft, die dem Modell 4 (Hayes, 2018) entsprechen. Das entsprechende Modell ist der Abbildung 2 zu entnehmen.

Abbildung 2 Basis Mediationsmodell der Studie 4



*Anmerkung:* Übersetzung von Figure 1 "Trait Machiavellianism and Agentic Career Success: A Multi-Measure, Multi-Criteria, Multi-Source Analysis", Kückelhaus & Blickle, 2023, *Journal of Personality Assessment*, copyright [2023], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

### 3.4.3 Studie 4: Ergebnisse und Kurzdiskussion

Tabelle 9 zeigt die deskriptiven Statistiken und Korrelationen der Studienvariablen, Tabelle 10 zeigt die Regressionskoeffizienten der Mediationsanalysen und Tabelle 11 zeigt die totalen, direkten und indirekten Effekte der Mediationsanalysen bei drei verschiedenen Konfidenzkoeffizienten. Die Ergebnisse der einzelnen traditionellen Maße des Machiavellismus und der einzelnen beruflichen Karrierekriterien sowie die Ergebnisse ohne Kontrollvariablen sind in den ergänzenden Materialien (*supplemental material*) der Studie zu finden. Die Ergebnisse konvergieren alles in allem gut mit denen der Kompositen und mit Kontrollvariablen.

Tabelle 9

## Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen, und interne Konsistenzen der Studienvariablen

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Geschlecht <sup>1</sup>	.47	.50	-										
2 Bildungsjahre	15.55	3.64	.07	-									
3 Berufsjahre	14.91	12.43	-.04	<b>-.19</b>	-								
4 Art der Tätigkeit <sup>2</sup>	.09	.28	<b>.13</b>	<b>.10</b>	<b>.12</b>	-							
5 Dargestellte Aufrichtigkeit	5.83	.87	-.04	<b>.12</b>	<b>-.12</b>	-.08	(.70)						
6 FFMI	3.14	.33	<b>.23</b>	<b>.09</b>	-.04	<b>.15</b>	<b>.12</b>	(.81)					
7 FFMI - Antagonismus	2.32	.52	<b>.26</b>	-.06	-.03	<b>.10</b>	<b>-.12</b>	<b>.64</b>	(.83)				
8 FFMI - Vorwärtstreben	3.67	.48	<b>.14</b>	<b>.14</b>	-.03	<b>.15</b>	<b>.22</b>	<b>.78</b>	<b>.11</b>	(.83)			
9 FFMI - Planungsfähigkeit	3.61	.63	-.08	<b>.10</b>	.01	-.03	<b>.14</b>	<b>.30</b>	<b>-.13</b>	<b>.12</b>	(.70)		
10 Komposit Machiavellismus	.00	.76	<b>.21</b>	-.05	<b>-.09</b>	<b>.12</b>	-.04	<b>.50</b>	<b>.79</b>	<b>.11</b>	<b>-.17</b>	(.88)	
11 Komposit Karrierekriterien	.00	.61	.03	<b>.37</b>	<b>.23</b>	<b>.32</b>	<b>.18</b>	<b>.24</b>	-.05	<b>.35</b>	<b>.12</b>	-.04	(.81)

Anmerkung. *N* = 550 Zielperson-Fremdeinschätzung Dyaden, 1127 Fremdeinschätzungen, <sup>1</sup>0 = weiblich, 1 = männlich. <sup>2</sup>0 = angestellt, 1 = selbstständig. In **fett**: *p* < .05. Cronbachs Alpha in der Diagonalen. Übersetzung von Table 1 "Trait Machiavellianism and Agentic Career Success: A Multi-Measure, Multi-Criteria, Multi-Source Analysis", Kückelhaus & Blickle, 2023, *Journal of Personality Assessment*, copyright [2023], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

Tabelle 10

Regressionskoeffizienten für das FFMI, seine Dimensionen und das Komposite des Machiavellismus

Prädiktoren	Abhängige Variablen	
	Dargestellte Aufrichtigkeit	Komposit Karrierevariablen
	$\beta$	$\beta$
Erster Schritt		
Geschlecht <sup>1</sup>	-.04	-.02
Bildungsjahre	<b>.11</b>	<b>.40</b>
Berufsjahre	<b>-.09</b>	<b>.27</b>
Art der Tätigkeit <sup>2</sup>	-.08	<b>.25</b>
Zweiter Schritt		
Dargestellte Aufrichtigkeit		<b>.17</b>
<b>FFMI</b>	<b>.13</b>	<b>.18</b>
Dargestellte Aufrichtigkeit		<b>.19</b>
<b>FFMI - Antagonismus</b>	<b>-.11</b>	-.02
Dargestellte Aufrichtigkeit		<b>.14</b>
<b>FFMI - Vorwärtsstreben</b>	<b>.23</b>	<b>.25</b>
Dargestellte Aufrichtigkeit		<b>.19</b>
<b>FFMI - Planungsfähigkeit</b>	<b>.12</b>	.06
Dargestellte Aufrichtigkeit		<b>.19</b>
<b>Komposit Machiavellismus</b>	-.03	-.02

Anmerkungen.  $N = 550$ , <sup>1</sup>0 = weiblich, 1 = männlich. <sup>2</sup>0 = Angestellte, 1 = Selbstständige. In **fett** markiert: das 95% Konfidenzintervall umschließt nicht 0. Alle Koeffizienten von 5000 Bootstrap-Stichproben. FFMI = Fünf-Faktoren Machiavellismusinventar. Übersetzung von Table 2 "Trait Machiavellianism and Agentic Career Success: A Multi-Measure, Multi-Criteria, Multi-Source Analysis", Kückelhaus & Blickle, 2023, *Journal of Personality Assessment*, copyright [2023], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

Tabelle 11

Totale, direkte und indirekte Effekte der Mediationsanalyse für das FFMI, seine Dimensionen und das Komposit Machiavellismus

		FFMI		Antagonismus		Vorwärtsstreben		Planungsfähigkeit		Komposit Machiavellianism	
	CC	[LLCI; ULCI]		[LLCI; ULCI]		[LLCI; ULCI]		[LLCI; ULCI]		[LLCI; ULCI]	
Total	90	<b>.1999</b>	[.1397; .2600]	-.0355	[-.0976; .0265]	<b>.2821</b>	[.2244; .3399]	<b>.0843</b>	[.0245; .1442]	-.0218	[-.0835; .0398]
	95	<b>.1999</b>	[.1282; .2715]	-.0355	[-.1095; .0384]	<b>.2821</b>	[.2133; .3510]	<b>.0843</b>	[.0130; .1557]	-.0218	[-.0953; .0517]
	99	<b>.1999</b>	[.1055; .2942]	-.0355	[-.1328; .0618]	<b>.2821</b>	[.1915; .3727]	.0843	[-.0095; .1782]	-.0218	[-.1185; .0749]
Direkt	90	<b>.1771</b>	[.1176; .2365]	-.0151	[-.0759; .0458]	<b>.2506</b>	[.1920; .3092]	<b>.0619</b>	[.0050; .1208]	-.0161	[-.0762; .0441]
	95	<b>.1771</b>	[.1062; .2479]	-.0151	[-.0876; .0575]	<b>.2506</b>	[.1807; .3205]	.0619	[-.0084; .1312]	-.0161	[-.0878; .0556]
	99	<b>.1771</b>	[.0838; .2703]	-.0151	[-.1106; .0804]	<b>.2506</b>	[.1587; .3425]	.0619	[-.0305; .1543]	-.0161	[-.1104; .0783]
Indirekt	90	<b>.0228</b>	[.0093; .0377]	<b>-.0205</b>	[-.0415; <b>-.0040</b> ]	<b>.0315</b>	[.0141; .0513]	<b>.0224</b>	[.0090; .0385]	-.0057	[-.0234; .0086]
	95	<b>.0228</b>	[.0072; .0419]	<b>-.0205</b>	[-.0463; <b>-.0018</b> ]	<b>.0315</b>	[.0115; .0554]	<b>.0224</b>	[.0068; .0412]	-.0057	[-.0264; .0113]
	99	<b>.0228</b>	[.0034; .0481]	-.0205	[-.0558; .0042]	<b>.0315</b>	[.0058; .0646]	<b>.0224</b>	[.0032; .0482]	-.0057	[-.0346; .0166]

Anmerkungen.  $N = 550$ , CC= Konfidenzkoeffizient, in **fett** markiert: Konfidenzintervall umschließt die Null nicht, LLCI = obere Grenze des Konfidenzintervalls, ULCI = untere Grenze des Konfidenzintervalls. FFMI = Fünf-Faktoren Machiavellismusinventar. Übersetzung von Table 3 "Trait Machiavellianism and Agentic Career Success: A Multi-Measure, Multi-Criteria, Multi-Source Analysis", Kückelhaus & Blickle, 2023, *Journal of Personality Assessment*, copyright [2023], reprinted by permission of Informa UK Limited, trading as Taylor & Taylor & Francis Group.

Insgesamt ließen sich die Annahmen der vierten Studie bestätigen. Es gab eine positive Beziehung zwischen dem FFMI und den Komposit der Karrierevariablen, während das Komposit der traditionellen Machiavellismusunstrumente genauso wie die FFMI-Dimension Antagonismus nicht mit dem Karriereerfolg korreliert war. Die Dimensionen des Vorwärtsstrebens und der Planungsfähigkeit hingegen wiesen den erwarteten positiven Zusammenhang auf. Die Konfidenzintervalle des totalen Effekts des Mediationsmodells konnten die zuvor genannten Beziehungen auch unter Kontrolle der Kontrollvariablen zeigen. Zusätzlich wiesen die Konfidenzintervalle des totalen Effekts des FFMI und des totalen Effekts der traditionellen Instrumente keine Überschneidung auf. Die Daten konnten damit die Überlegenheit des FFMI in der kriteriumsorientierten Validität im Kontext der Karrierevariablen bestätigen. Zuletzt konnte auch die partielle Mediation über die dargestellte Aufrichtigkeit bestätigt werden. Die indirekte und die direkte Beziehung konnte für den Gesamtwert des FFMI als auch für die Dimension des Vorwärtsstrebens bestätigt werden, während die Planungsfähigkeit eine indirekte Beziehung aufwies. Für das Komposit der traditionellen Machiavellismusunstrumente konnten, analog zur Dimension Antagonismus, keine indirekten oder direkten Beziehungen beobachtet werden.

Die Ergebnisse der vierten Studie unterstreichen erneut die Distinktheit des FFMI von den traditionellen Machiavellismusunstrumenten und zeigen nun auch für den Karrierekontext, dass das FFMI im Gegensatz zu traditionellen Instrumenten das Konstrukt des Machiavellismus erwartungsgemäß abbildet und eine besser kriteriumsorientierte Validität aufweist. In der Analyse der Dimensionen des FFMI zeigt sich, dass in diesem Kontext das Vorwärtsstreben der ausschlaggebende Anteil des Machiavellismus zu sein scheint.

Als Stärken der Studie sind vor allem die große Stichprobe, die Informationen aus mehreren Quellen bezieht, und die Breite der untersuchten Kriterien zu nennen. Durch die erhobenen Fremdeinschätzungen konnte eine *Mono-source* Verzerrung vermieden werden und die Wahl unterschiedlicher, karriererelevanter Kriterien festigen die Ableitungen der Ergebnisse, indem sichergestellt wurde, dass die Ergebnisse nicht durch nur ein Kriterium getrieben wurden.

Die Limitationen umfassen neben dem Gebrauch von Selbsteinschätzungen bei der Abfrage der objektiven Karrierekriterien, also des Gehalts, der Gehaltserhöhungen und der Beförderungen, auch das querschnittliche Design der Studie. Zukünftige Studien können an diesen

Limitationen ansetzen und objektive Archivdaten zum Gehalt, zu Gehaltserhöhungen und Beförderungen heranziehen und vor allem die Mediationsanalyse in einem längsschnittlichen Design untersuchen.

## 4 Diskussion

Elizabeth Holmes, die ihre Haftstrafe wegen Betruges am 27.04.2023 antreten soll, zeichnete sich in ihrer beruflichen Karriere nicht nur durch die offenbar erfolgreiche Manipulation und Täuschung ihrer Investorinnen und Investoren aus. Ihre Biographie zeigt auch deutlich, dass sie bereits im Teenageralter große Ambitionen hatte und sich augenscheinlich hohe Ziele steckte. Ihr Verhalten bei dem Versuch der Realisierung ihrer Zukunftsvision, den medizinischen Sektor zu transformieren, zeugte zudem von der Fähigkeit, langfristig zu planen und ihre Ziele strategisch zu verfolgen. Eingangs wurde die Frage gestellt, ob Holmes vielleicht eine hoch machiavellistische Person sein könnte, da sie aus der Ferne betrachtet einige der Kerncharakteristika des Konstrukts zu erfüllen scheint. Bislang konnte diese Frage in Ermangelung eines reliablen, validen Messinstruments nicht zufriedenstellend beantwortet werden. Neben der unzureichenden Konstruktdeckung bisheriger Instrumente stellte sich darüber hinaus die Überlappung mit dem Konstrukt der Psychopathie als problematisch heraus. Ein neues Messinstrument, das Fünf-Faktoren Machiavellismus Inventar (FFMI), wurde entsprechend entwickelt um die genannten Schwächen zu beheben. Aufgrund der Neuheit des Instruments fehlte es jedoch noch an einem soliden Grundgerüst aus Validierungsstudien sowie vor allem an der Übertragung auf dem Arbeitskontext. In der vorliegenden Dissertation wurden daher vier Studien präsentiert, die sich tiefergehend mit dem FFMI, seiner internalen Struktur sowie seiner kriteriumsbezogenen Validität beschäftigen. Ist dieses Inventar also die Lösung bisheriger Messprobleme? Insgesamt kann auf Grundlage der vorliegenden Studien die Frage mit Ja beantwortet werden, wenngleich die Forschung um das neue Instrument (trotz der Erweiterungen durch die vorliegende Arbeit) noch in den Anfängen steht.

Die Ziele der Studien dieser Dissertation waren es, das FFMI für die deutschsprachige Forschung zu übersetzen, die Konstruktvalidität zu prüfen, das Instrument im Arbeits- und Karrierekontext einzubetten und die dimensionale Struktur genauer zu untersuchen. In aller Kürze liefern die vorliegenden Studien die folgenden Erkenntnisse: Das FFMI deckt das theoretische Konstrukt des Machiavellismus breiter ab, ist distinkt von der Psychopathie und unterscheidet sich in Bezug auf relevante Außenkriterien von traditionellen Instrumenten des Machiavellismus. Die Beziehungen zu relevanten Kriterien, wie bestimmten Persönlichkeitsmodellen und arbeitsplatzrelevanten Kriterien, entsprechen den Erwartungen an das Konstrukt. Das FFMI schneidet im zentralen Kontext der beruflichen Karriereforschung durch seine überlegende Erklärungskraft besser ab als die traditionellen Instrumente. Zuletzt zeigen die Daten und Analysen zur Dimensionalität des Instruments und zum FFMI als zusammengesetztes Instrument

keine abschließende Erkenntnis, wie mit der Interpretation des Gesamtwertes und der Dimensionen umgegangen werden sollte. Dennoch erscheint das FFMI die aktuell am weitesten entwickelte Operationalisierung des Machiavellismus zu sein.

In den folgenden Teilen soll zunächst auf die theoretischen und empirischen Implikationen der Studien dieser Dissertation eingegangen werden, bevor ein Blick auf den Wert der Erkenntnisse in der praktischen Anwendung geworfen wird. Im Anschluss werden die Stärken und Limitationen der Studien besprochen und diskutiert und es sollen mögliche zukünftige Forschungsstränge identifiziert werden, die das Forschungsfeld um den Machiavellismus und das FFMI gewinnbringend erweitern können.

## **4.1 Theoretische und empirische Implikationen**

Die nachfolgenden Abschnitte beschäftigen sich mit dem Mehrwert der Studien für die Theorie und Empirie. Da die Studien im Einzelnen bereits in entsprechenden Abschnitten kurz diskutiert wurden, soll im Folgenden über alle Studien hinweg eine Einbettung in die Theorie und Empirie erfolgen. Zunächst wird der Beitrag der Studien zum Verhältnis des FFMI, der Psychopathie und der traditionellen Messinstrumente besprochen. Anschließend werden die Erkenntnisse zu den psychometrischen Besonderheiten des FFMI thematisiert, bevor das FFMI im Kontext der Arbeitswelt vertieft wird.

### **4.1.1 FFMI, traditionelle Machiavellismusingenture und Psychopathie**

Die Studien dieser Dissertation haben sich mit einigen der größten Kritikpunkte am Konstrukt und an den traditionellen Messinstrumenten des Machiavellismus beschäftigt. Die beiden zentralen Kritikpunkte am Konstrukt sind die problematische Nähe zum Konstrukt der Psychopathie (z.B. McHoskey et al., 1998; Miller et al., 2017) und der Dissens zwischen theoretischer Konzeptualisierung und empirischen Eigenschaften der traditionellen Machiavellismusingenture (z.B. Miller et al., 2017). Die Studien konnten klar zeigen, dass sich der Machiavellismus, gemessen mit dem FFMI, anders als mit den traditionellen Messinstrumenten, von der Psychopathie unterscheidet. Neben den geringeren Korrelationen des FFMI zu verschiedenen Operationalisierungen der Psychopathie, konnte auch im Vergleich der Korrelationsprofile des FFMI und der Psychopathie gezeigt werden, dass sich die Beziehungen zwischen den beiden Konstrukten zu verschiedenen Variablengruppen (Fünf-Faktorenmodell, HEXACO-Modell, arbeitsplatzrelevante Variablen) unterscheiden. Die hohe diskriminante Validität von der Psychopathie, die mit den traditionellen Instrumenten nicht gezeigt werden konnte, ist für das FFMI damit gegeben. Die Ergebnisse verleihen damit dem Machiavellismus, gemessen mit dem

FFMI, an Daseinsberechtigung, die an verschiedenen Stellen der Literatur angezweifelt wurde (z.B. McHoskey et al., 1998).

Was waren aber die Inhalte der Korrelationsprofile? Sind die Beziehungen, die der Machiavellismus, gemessen mit dem FFMI, aufweist nun konsistent mit den theoretischen Erwartungen? Hoch machiavellistische Individuen sollten sich von hoch psychopathischen Individuen vor allem durch ihre überlegene Impulskontrolle absetzen. Sie sollten die Fähigkeit innehaben, langfristig zu planen und strategisch zu agieren. Im Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit schlagen sich diese Eigenschaften in verschiedenen Facetten nieder. Die Studien zeigen, dass das FFMI mit den relevanten Anteilen der Dimensionen des Modells erwartungskonform korreliert. Die positiven Korrelationen mit der Gewissenhaftigkeit (u.a. Selbstdisziplin, Besonnenheit), die negativen mit dem Neurotizismus (u.a. Impulsivität) weisen konsistent mit den Annahmen des Konstrukts auf solche Personen hin, die ihre Impulse kontrollieren können. Die negative Beziehung zur Verträglichkeit, die auch schon für die traditionellen Instrumente gegeben war und die ein Identifikationsmerkmal der Konstituenten der Dunklen Triade darstellt (z.B. Lee & Ashton, 2005), bleibt auch für das FFMI bestehen. Das durch Expertinnen und Experten eingeschätzte Bild der prototypisch hoch machiavellistischen Person auf dem Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit konnte damit auch für die deutsche Stichprobe repliziert werden. Die Beziehungen des FFMI zum HEXACO-Modell der Persönlichkeit (Lee & Ashton, 2005) zeichnen das gleiche Bild. Die relevanten Beziehungen weisen auf eine hohe Impulskontrolle hin und im Vergleich zur Psychopathie zeigt sich eine deutlich Distinktheit. In der Forschung zur Dunklen Triade der Persönlichkeit spielt dieses Modell eine besondere Rolle, da die Dimension Ehrlichkeit-Bescheidenheit mit dem Kern und den Gemeinsamkeiten der Triade in Verbindung gebracht wurde (Book et al., 2015). Das FFMI korreliert, wie die anderen beiden Konstituenten der Dunklen Triade, erwartungskonform negativ mit der Ehrlichkeit-Bescheidenheit des HEXACO-Modells. Studie 1 konnte damit eine wichtige Lücke im nomologischen Netzwerk des FFMI schließen. Für beide breiteren Persönlichkeitsmodelle gilt, dass die Beziehungen, die das FFMI verzeichnet, sich von den Beziehungen, die die Psychopathie aufweist, unterscheiden. Das Gleiche galt für den Kontext der Arbeitswelt. Mithilfe von Selbst- und Fremdeinschätzungen konnte erneut die Distinktheit der Beziehungen des FFMI von den Beziehungen der Psychopathie berichtet werden. Die wichtigste Implikation ist die Nützlichkeit des Konstrukts im Vergleich zur Psychopathie. Es kann angenommen werden, dass der Machiavellismus, gemessen mit dem FFMI nun im Allgemeinen unterschiedliche Kriterien, in unterschiedlicher Stärke und Richtung erklären kann.

Wie sehen aber die Beziehungen des FFMI zu traditionellen Instrumenten des Machiavellismus aus? Kann von einer konvergenten Validität des FFMI gesprochen werden? Die Beziehungen des FFMI zu den traditionellen Instrumenten des Machiavellismus waren erwartungskonform. Die Korrelationen lagen alle in einem mittleren Bereich und weisen damit auf eine Verwandtschaft, aber ausreichende Distinktheit hin. Ein berechtigter Kritikpunkt an dieser Stelle wäre die Frage, ob die traditionellen Instrumente und das FFMI überhaupt noch das gleiche Konstrukt messen. Das FFMI beansprucht, das Konstrukt des Machiavellismus breiter zu erfassen und zuvor vernachlässigte Anteile abzubilden. Es sollte nicht, wie bei der Prüfung der konvergenten Validität üblich, von einer starken Beziehung ausgegangen werden. Spezifischer ist es vor allem die FFMI-Dimension des Antagonismus, die diejenigen Anteile des Machiavellismus erfassen soll, die von den traditionellen Instrumenten abgebildet werden. Die Studien belegen diese Annahmen. Der Antagonismus des FFMI konvergiert in allen Studien mit den traditionellen Instrumenten und damit auch wie erwartet mit den Maßen der Psychopathie.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das FFMI sich auf erwartungsgemäße Weise von der Psychopathie und den traditionellen Maßen unterscheidet, während die traditionellen Instrumente die erwarteten, fast deckungsgleichen Beziehungen zu den verschiedenen Variablen aufweisen wie die Psychopathie. Das FFMI deckt das Konstrukt des Machiavellismus breiter ab und erfasst, wie theoretisch angenommen, Personen, die nicht nur zynisch, manipulativ, unethisch und egoistisch, sondern gleichzeitig ambitioniert sind und ihre Ziele strategisch verfolgen. Dieser Umstand unterstützt die Auffassung der bisherigen Forschung, dass der Machiavellismus, gemessen mit den traditionellen Maßen, nichts anderes als eine Variante der Psychopathie darstellt (McHoskey et al., 1998; Sharpe et al., 2021; Stellwagen, 2011; Williams et al., 2010). Die bisherigen bzw. traditionellen Instrumente des Machiavellismus scheinen, wie bei McHoskey et al. (1998) vorgeschlagen, eher globale Maße der Psychopathie zu sein. Das FFMI hingegen weist eine gute diskriminante Validität zur Psychopathie auf und zeigt ein distinktes nomologisches Netzwerk. In der Folge ist das FFMI im Vergleich zu den besprochenen traditionellen Messinstrumenten, die einzige Operationalisierung, die dem theoretischen Konstrukt des Machiavellismus gerecht wird.

Es stellt sich an diesem Punkt die Frage: Wie und wo ordnet man die Forschung zum Machiavellismus des letzten halben Jahrhunderts ein? Die Ergebnisse der Studien dieser Dissertation legen nahe, dass die Erkenntnisse mit dem neuen FFMI repliziert werden müssen. Jones und Mueller (2022) versuchen, den Dissens zwischen den theoretischen Auffassungen und der Operationalisierung des Machiavellismus durch die Kontextabhängigkeit von Verhal-

ten zu versöhnen. Diese Perspektive ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass in allen untersuchten Variablengruppen die traditionellen Maße und die Maße der Psychopathie im Grunde die gleichen Beziehungen aufweisen. Sowohl im Bezug zu breiten Persönlichkeitsmodellen als auch zu verschiedenen arbeitsplatzrelevanten Variablen gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den beiden Konstrukten und die nomologischen Netzwerke sind analog. Allenfalls deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die vorangegangenen wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Machiavellismus der Antagonismus-Dimension des FFMI zugeordnet werden können. Das FFMI bildet jedoch zusätzlich zur antagonistischen Seite des Machiavellismus auch die strategischen und ambitionierten Anteile des Konstrukts ab. In der Folge sind deutliche Unterschiede zwischen traditionellen Messinstrumenten und dem FFMI in jeglicher Studie zu erwarten.

In diesem Kontext ist das potenzielle Problem einer *jingle-fallacy* (Kelley, 1927) in der zukünftigen Forschung um das Konstrukt des Machiavellismus anzusprechen. Eine *jingle-fallacy* tritt auf, wenn zwei unterschiedliche Konzepte, wie der traditionelle und der FFMI-Machiavellismus, beide den gleichen Namen (Machiavellismus) tragen und irrtümlich als ein Konstrukt verstanden werden. Das FFMI wurde mit dem Ziel entwickelt, die Forschungslage um den Machiavellismus zu entwirren. Die Folge des Gebrauchs unterschiedlicher Instrumente könnte jedoch mehr Verwirrung über die Natur und die Beziehungen und Effekte des Machiavellismus sein. Verstärkt wird dieser Umstand durch die Natur des Machiavellismus als nicht theoriegeleitetes (Wilson et al., 1996), hermeneutisches Konstrukt, welches seine Wurzeln in einer explorativen Analyse der Schriften Machiavellis hat (Christie & Geis, 1970; Monaghan et al., 2017) und von unterschiedlichen Forschungsgruppen unterschiedlich verstanden wird. Die Literatur zeigt verschiedene mehr oder minder erfolgreiche Versuche, eine Konsistenz zu schaffen, die von einem inkonsistenten Verständnis des Konstrukts zeugen. Zum Beispiel haben Kessler et al. (2010) und Dahling et al. (2009) den organisationalen- und Führungskontext fokussiert, während Rauthmann und Will (2011) ein hierarchisches, multidimensionales Verständnis des Konstrukts nach dem ABCD-Prinzip (*affects, behaviors, cognitions, desires*) vorschlagen. Hogan und Hogan (2001) haben hingegen versucht, analog zur Psychopathie und zum Narzissmus, eine subklinische Variante einer Persönlichkeitsstörung (paranoide Persönlichkeitsstörung) einzubeziehen, während Wilson et al. (1996) eine evolutionspsychologische Perspektive einnehmen. Diese Beispiele verdeutlichen die Gefahr eines zu breit gefächerten Verständnisses des Konstrukts, welches sich auch in den Operationalisierungen niederschlägt und zu einer *jingle-fallacy* führen kann.

An dieser Stelle ist auch die Konzeption des FFMI mittels Einschätzungen von Expertinnen und Experten zu hinterfragen. Die identifizierten Facetten und Dimensionen des FFMI wurden auf Basis des Verständnisses des Konstrukts von insgesamt 36 Expertinnen und Experten generiert. Es stellt sich die Frage, worauf genau dieses Verständnis beruht. Auf den Schriften Machiavellis? Auf ergänzenden empirischen Befunden oder theoretischen Rekonzeptualisierungen wie in den vorgenannten Arbeiten von Dahling et al. (2009) oder Rauthmann und Will (2010)? Die Klärung dieser Frage hätte im Diskurs um die Klärung des Konstrukts einen großen Wert. Studie 4 konnte in diesem Kontext bereits belegen, dass das Wiederaufgreifen der Schriften Machiavellis für die Erforschung von ungemeinem Wert sein kann. Insgesamt ist das FFMI als Machiavellismusunstrument jedoch durch seine breite Abdeckung im nomologischen Netzwerk und die diskriminante Validität im Hinblick auf die Psychopathie, als die am weitesten entwickelte, umfassendste und nützlichste Alternative zu bewerten.

#### **4.1.2 Psychometrische Eigenschaften des FFMI**

Die vier Studien dieser Dissertation konnten verschiedene Beiträge zu den psychometrischen Eigenschaften des FFMI leisten. Zunächst wurde das FFMI nach dem in der Wissenschaft üblichen Übersetzungs-Rückübersetzungs-Verfahren (Brislin, 1970) in die deutsche Sprache übersetzt. Die Ergebnisse der deutschen Stichprobe zeigte in Bezug auf das Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit eine hohe Konvergenz mit den US-amerikanischen Ergebnissen der Originalstudie von Collison et al. (2018). Die Übersetzung des Inventars ist somit geglückt und eine hohe interkulturelle Übertragbarkeit und Validität ist gegeben. Das FFMI kann in der deutschsprachigen Welt ohne Einschränkungen eingesetzt werden.

Ein zentraler Punkt des FFMI, der in den ersten drei Studien dieser Dissertation näher ins Auge gefasst wurde, ist die Dimensionalität des Instruments. Das FFMI ist als zusammengesetztes Messinstrument zu betrachten, bei dem die Dimensionen nicht, schwach negativ oder schwach positiv korrelieren. Dieser Umstand kann einige Folgen mit sich bringen. Zunächst galt es die Frage zu stellen, ob es überhaupt prototypisch hoch machiavellistische Personen im Sinne des FFMI gibt, wenn die Dimensionen weitestgehend unabhängig voneinander sind. Diese Frage konnte in der ersten Studie adressiert werden. Eine modellbasierte Clusteranalyse zeigte, dass ein substanzieller Anteil der Stichprobe hohe Werte auf allen drei Dimensionen des Instruments verzeichnen konnte. In einer zusätzlichen post-hoc Analyse konnte zumindest auf deskriptivem Level veranschaulicht werden, dass die Mittelwerte dieser Personen in arbeitsplatzrelevanten Variablen erwartungskonform höher waren, als die derjenigen Personen, die niedrigere Werte auf den Dimensionen verzeichnen.

Trotz der Existenz hoch machiavellistischer Personen im Datensatz, kann die Frage der Interpretation des Gesamtwertes des FFMI noch nicht als vollständig beantwortet angenommen werden. Das Problem liegt dabei augenscheinlich in der Möglichkeit der Kompensation niedriger Werte in einer der Dimensionen durch hohe Werte in einer anderen. Weiter ist fraglich, wie verschiedene Konstellationen der Dimensionen zu interpretieren sind. Was sagt uns zum Beispiel die Kombination aus niedrigem Vorwärtsstreben bei hohem Antagonismus und hoher Planungsfähigkeit und welche Beziehung weist eine solche Person zu verschiedenen Kriterien auf?

Lilienfeld et al. (2019) haben in diesem Kontext das Konzept der *Emergent interpersonal Syndromes* (EIS) vorgeschlagen. Statt der Berechnung eines Gesamtwertes sollen Interaktionen der Dimensionen betrachtet werden, die bestimmte Konfigurationen der Dimensionen des Konstrukts widerspiegeln. Studie 2 und 3 haben sich daher mit dem FFMI als EIS beschäftigt. Während in Studie 2 gezeigt werden konnte, dass es überzufällig viele interpretierbare Interaktionen zwischen den Dimensionen im Bezug zu arbeitsplatzrelevanten Kriterien gab, war die genaue Interpretation der Interaktionen uneindeutiger. Die Zweifachinteraktionen wiesen auf einen Puffereffekt der Dimensionen Vorwärtsstreben und Planungsfähigkeit in der Beziehung zwischen dem Antagonismus und verschiedenen Kriterien hin. Die negativen Beziehungen des Antagonismus wurden durch hohe Ausprägungen in den anderen beiden Dimensionen abgeflacht. Diese Art der Beziehung ist mit den Annahmen des Konstruktes konform. Anders sieht es bei den gefundenen Dreifachinteraktionen aus. Hier wurden diejenigen Personen am erfolgreichsten von ihren Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen, die einen hohen Antagonismus mit einem hohen Vorwärtsstreben, aber einer geringen Planungsfähigkeit kombinieren. Am erfolgreichsten werden also die Personen eingeschätzt, die ambitioniert und antagonistisch, aber wenig planvoll sind. Eine mögliche Erklärung könnte die von Jones (2014) vorgeschlagene *Mimicry-Deception Theory* sein. Wirklich problematische Persönlichkeiten versuchen auf die Personen in ihrem Arbeitsumfeld möglichst harmlos zu wirken, um sich in Organisationen einzunisten und im Verborgenen kontraproduktives Arbeitsverhalten zu zeigen. Teile der Theorie konnten bei Blickle et al. (2020) bestätigt werden. Dennoch muss für Ergebnisse zum FFMI als EIS der zweiten Studie die explorative Natur der Analysen hervorgehoben werden. Ohne eine weitere Prüfung und Absicherung der Ergebnisse müssen die Erkenntnisse mit Vorsicht bewertet werden.

Die dritte Studie dieser Dissertation hat sich aufbauend auf Ergebnissen zum Narzissmus (Jauk et al., 2017) erneut mit dem Konzept der EIS beschäftigt. Die Suche nach nicht-linearen Beziehungen im Sinne quadratischer und segmentierter Regressionen zwischen den Dimensionen des FFMI konnte nicht bestätigt werden. Es gab vereinzelte quadratische Beziehungen und

Haltepunkte, die sich jedoch entgegen jeder Annahme verhielten. Der Gedanke, dass die einzelnen Dimensionen entlang der jeweiligen Ausprägungen der Dimensionen unterschiedlich zusammenhängen, muss damit angelehnt werden. Die dritte Studie konnte jedoch in explorativen Analysen zeigen, dass die einzelnen Dimensionen des FFMI bei verschiedenen Ausprägungen des Gesamtwertes eine unterschiedliche Bedeutung haben. In hohen Ausprägungen des Gesamtwertes des FFMI (mindestens eine Standardabweichung über dem Mittelwert) korrelieren der Antagonismus und das Vorwärtsstreben mittelstark positiv mit dem Gesamtwert, während die Planungsfähigkeit nicht mit dem Gesamtwert korreliert. Beim Rest der Personen (alle unter einer Standardabweichung über dem Mittelwert) ist der FFMI-Gesamtwert vor allem durch das Vorwärtsstreben saturiert, während der Antagonismus konstant mittelstark und die Planungsfähigkeit schwach mit dem Gesamtwert einhergehen. Es scheint, analog zur Psychopathie (TriPM; Drislane et al., 2014), als sei die maladaptive Komponente des FFMI, der Antagonismus, über die gesamte Konstruktbreite des Machiavellismus hinweg relevant und im oberen Bereich verstärkt, während die Rolle der adaptiven Komponenten abnimmt. Eine prototypisch hoch machiavellistische Person, die erhöhte Werte auf allen drei Dimensionen des FFMI aufweist, scheint damit nicht in dem untersuchten Extrembereich zu finden zu sein. Für die Erkenntnisse der Studie 3 gilt jedoch eine ähnliche Einschränkung wie für Teile der Studie 2. Trotz des beachtlichen Stichprobenumfangs ist das Konzept des EIS nicht zwangsläufig für das FFMI zu verwerfen. Der Fokus sollte jedoch auf Interaktionen statt auf differenzielle Beziehungen entlang der Konstruktausprägungen gelegt werden.

Insgesamt können die Ergebnisse der Studien keine klare Antwort auf den Umgang mit dem FFMI als zusammengesetztes Messinstrument geben. Nach aktuellem Forschungsstand ist wohl das übliche Vorgehen der Berechnung eines Gesamtwertes des FFMI in Kombination mit der Betrachtung der Rolle der Dimensionen der beste Weg. Die Ergebnislage zum FFMI als EIS der Studien 2 und 3 sind nicht stark oder konsistent genug, um eine klare Empfehlung für den Gebrauch von Interaktionen in der Forschung und Praxis auszusprechen. Weitere Forschung zu den interaktiven Beziehungen der Dimensionen ist angezeigt.

### **4.1.3 FFMI im Arbeitskontext**

Der dritte große Beitrag, den die Studien dieser Dissertation zur Forschung um das FFMI leisten konnten, ist die Einbettung des Instruments in den Arbeitskontext. Der Arbeitskontext ist, wie bereits an verschiedenen Stellen dieser Dissertation verdeutlicht, für den Machiavellismus zentral. Beginnend mit den Ausführungen Machiavellis selbst, der direkte Handlungsempfehlungen für die Machtergreifung und -erhaltung von Herrschern der Renaissance niederlegte,

über die originale Konzeptualisierung bei Christie und Geis (1970), bis hin zu verschiedenen Rekonzeptualisierungen des Machiavellismus, die spezifisch für den organisationalen Kontext angestellt wurden (z.B. Dahling et al., 2009), kommt deutlich hervor, dass die Relevanz und das Interesse der Forschung und Praxis gerade der organisationale Rahmen ist. Dieser Umstand verwundert auch vor dem Hintergrund nicht, dass es vor allem Organisationen sind, in denen Interaktionen eine hohe Priorität einnehmen und damit Gelegenheiten für manipulatives und ausbeuterisches Verhalten bieten. Mintzberg (1985) beschreibt Organisationen zum Beispiel als politische Arenen, in denen der soziale Austausch äußerst prävalent ist und die geschickt manövriert werden müssen, um den eigenen Erfolg und das Durchsetzen der eigenen Interessen zu sichern.

In den Studien dieser Dissertation wurde das FFMI mit einer großen Anzahl arbeitsplatzrelevanter Variablen in Beziehung gesetzt, die neben Variablen der sozialen Effektivität auch reputationale, führungsrelevante Variablen, Variablen der Arbeitsleistung und des Karriereerfolgs umfassen. Die Studien dieser Dissertation decken damit diverse Perspektiven auf Arbeit, Beruf und Karriere ab und können damit sicherstellen, dass nahezu alle Bereiche des Arbeitslebens angetastet wurden. Zwar handelte es sich bei den gefundenen Beziehungen nicht immer um direkt hypothetisierte Effekte – die Aussagekraft einiger Erkenntnisse ist damit eingeschränkt – dennoch kann der ‚Rundumschlag‘ der Variablen und Kriterien des Arbeitskontextes als erste Evidenz und Grundlage für weiterführende Forschung betrachtet werden. Alles in allem sind die gefundenen Evidenzen im Arbeitskontext ermutigend und sprechen für eine gute kriteriumsorientierte Validität des Instruments.

Die Beziehung zu den politischen Fertigkeiten konnte in der Selbst- und Fremdeinschätzung belegt werden. Mit den traditionellen Instrumenten konnte diese Beziehung nicht konsistent gefunden werden (z.B. Blickle et al., 2020; Dahling et al., 2009; Genau et al., 2021). Politische Fertigkeiten beschreiben eine soziale Kompetenz, die es Personen erlaubt, andere in ihrem Arbeitsumfeld zu verstehen und dieses Verständnis zu nutzen, um andere zu beeinflussen, mit dem Ziel, die eigenen und/oder organisationalen Ziele zu fördern (Ferris et al., 2008). Die Ergebnisse weisen damit auf höhere soziale Fertigkeiten hin, die möglicherweise mit dem Machiavellismus einhergehen. Eine Erklärung für diesen Umstand könnte das *Toxische Karrieremodell* bieten (Kholin et al., 2020; Templer, 2018). Die Grundannahmen dieses Modell betreffen die Frage, wie dunkle Persönlichkeiten (operationalisiert als niedrige Ehrlichkeit-Bescheidenheit des HEXACO-Modells) es schaffen, beruflich erfolgreich zu werden. Das Modell nimmt an, dass dunkle Persönlichkeiten eher gewillt sind, politische Fertigkeiten zu entwickeln und einzusetzen, um sich Vorteile zu verschaffen. Der Einsatz dieser Fertigkeiten wird von

anderen im beruflichen Umfeld wahrgenommen und führt wiederum zu besseren Leistungsbeurteilungen. Die Beziehung zu den politischen Fertigkeiten gibt einen Hinweis, dass das toxische Karrieremodell auch für den Machiavellismus im Sinne des FFMI relevant sein könnte und in zukünftiger Forschung zu prüfen ist. Weitere Evidenzen, die für diese Annahme sprechen, sind die Beziehungen des FFMI zu Konsequenzen guter sozialer Fertigkeiten am Arbeitsplatz. In den Selbst- und/oder Fremdeinschätzungen ist das FFMI zum Beispiel mit der Breite sozialer Netzwerke, der Reputation für Integrität und Kompetenz und der Marktfähigkeit assoziiert. Die Ergebnisse weisen auf eine hohe soziale Effektivität und eine positive Reputation der hoch machiavellistischen Personen hin.

Die Beziehung des FFMI zur Emotionserkennungsfähigkeit als basale Fähigkeit der Emotionalen Intelligenz und als wichtige berufsrelevante Fähigkeit (z.B. Blickle et al., 2022; Kranefeld & Blickle, 2021b; 2022; Kranefeld et al., 2021) war jedoch wider Erwarten negativ. In der bisherigen Forschung konnten im Kontext emotionaler Fähigkeiten nur inkonsistente Ergebnisse berichtet werden, die weder auf Vor- noch auf Nachteile schließen lassen. In der ersten Studie dieser Dissertation wurde eine schwach negative Korrelation mit einem objektiven Leistungstest, der Emotionserkennungsfähigkeit aus Gesichtern, Stimmen und Körperhaltungen misst, berichtet. Die Emotionserkennungsfähigkeit war in der Stichprobe nicht wie in der früheren Forschung (z.B. Joseph & Newman, 2010) mit der Gewissenhaftigkeit assoziiert, sondern positiv mit der Ehrlichkeit-Bescheidenheit. Letztere korreliert negativ mit dem FFMI, was eine Erklärung für die fehlende Beziehung darstellen könnte. Zusätzlich wurde das genutzte Instrument (DANVA2; Nowicki & Duke) aufgrund der sprachgebundenen Erfassung der Emotionserkennungsfähigkeit kritisiert (Blickle et al., 2022). Eine Prüfung der Beziehung mit einem alternativen Verfahren, das die Emotionserkennungsfähigkeit sprachungebunden erfasst, sollte Teil zukünftiger Forschung sein. Im Allgemeinen ist auch weitere Forschung zur Klärung der Beziehung des FFMI mit anderen emotionsrelevanten Fähigkeiten angezeigt.

Das FFMI korreliert nicht (Selbsteinschätzungen) oder nur schwach positiv (Fremdeinschätzungen) mit dem kontraproduktivem Arbeitsverhalten. Diese Beziehung stehen im Einklang mit der Auffassung, dass hoch machiavellistische Personen aggressives und unethisches Verhalten nur situationsspezifisch und nicht wie bei der Psychopathie bei jeder sich bietenden Gelegenheit zeigen (Jones & Mueller, 2022). Jones (2014) beschreibt zudem in der vorgenannten *Mimicry-Deception Theory*, dass das machiavellistische Streben nach Erfolg und Macht dann erfolgreich wird, wenn die Personen sich in einer Organisation einnisten, strategisch eine gute Reputation aufbauen und kontraproduktives Arbeitsverhalten gegen Personen und Organisation nur wohl kontrolliert anwenden, um die eigene positive Reputation nicht zu gefährden

(Blickle et al., 2020). Zusätzlich zeugen die geringen Beziehungen des interpersonellen kontraproduktiven Arbeitsverhaltens von einer guten Impulskontrolle und unterstützen so noch einmal die Konzeptualisierung des Machiavellismus und die Abgrenzung zur Psychopathie.

Verschiedene Forschungsarbeiten mit den traditionellen Instrumenten haben sich mit der Berufswahl, den beruflichen Interessen und den präferierten organisationalen Umwelten hoch machiavellistischer Personen beschäftigt (z.B. Jonason et al., 2014). Die vorliegende Arbeit konnte hier die Beziehungen des FFMI zu Arbeitsanforderungen im Sinne des *RIASEC-Modells* nach Holland (1997) beitragen. Holland (1997) unterscheidet zwischen sechs unterschiedlichen beruflichen Interessen und Umwelten. Eine hohe Konvergenz der Umwelt mit dem individuellen Interesse führen zu einer Reihe positiver Konsequenzen für Person und Organisation. In den Studien dieser Dissertation konnten in Anlehnung an das Modell nach Holland die Beziehungen zwischen dem FFMI und Arbeitsanforderungen untersucht werden. Das FFMI steht in positiver Beziehung zu unternehmerischen Anforderungen, die neben Führungsaufgaben auch hohe interpersonelle und persuasive Kompetenzen enthalten und deshalb vor allem in der freien Wirtschaft, z.B. dem Vertrieb und dem Management zu finden sind. Gerade diese beruflichen Umgebungen sollte deshalb in der zukünftigen Forschung besondere Beachtung finden. Gleichzeitig könnten die Ergebnisse eine Bedeutung für die entsprechenden Organisationen haben, die zum Beispiel in der Selektion ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker auf machiavellistische Züge achten könnten.

Weitere interessante Beziehungen, die gefunden werden konnten, betreffen Führung und Karriereerfolg. Neben der Anzahl unterstellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter korrelierte das FFMI auch mit der Hierarchieebene, der Anzahl der Beförderungen, dem Gehalt und der Anzahl an Gehaltserhöhungen. Zusätzlich konnte eine Korrelation mit dem selbst- und dem fremd eingeschätzten arbeitsplatzbezogenen Status berichtet werden. Letzterer beschreibt die relative Position eines Individuums in der Organisation, die durch Respekt, Bekanntheit und Prestige geformt wird (Djurdjevic et al., 2017). Die Beziehung zu einem Komposit aus karriererelevanten Kriterien konnte auch unter der Kontrolle relevanter Variablen in der letzten Studie bestätigt werden. Die Studien erschließen damit den für den Machiavellismus hoch relevanten Kriteriums-bereich des (agentischen) Karriereerfolgs. Hoch machiavellistische Personen im Sinne des FFMI scheinen damit tatsächlich vor allem durch ihr hohes Vorwärtsstreben erfolgreichere Karrieren zu verzeichnen als gering machiavellistische Individuen. Im Vergleich zu den traditionellen Instrumenten konnte für das FFMI eine höhere kriteriumsorientierte Validität berichtet werden, die noch einmal die Nützlichkeit des FFMI unterstreicht. Auf der Ebene der Dimensi-

onen wird deutlich, dass das Vorwärtsstreben für die Beziehung zum Karriereerfolg verantwortlich ist, während die anderen beiden Dimensionen weder Vor- noch Nachteile bringen. Ein hoher Karriereerfolg ist also unabhängig von der antagonistischen Seite des Machiavellismus, die keine Nachteile mit sich bringt. Die zweite Studie konnte in einem ähnlichen Kontext Evidenzen erbringen, dass das Vorwärtsstreben und die Planungsfähigkeit in Form einer Interaktion, die negativen Beziehungen des Antagonismus abschwächen. Es ist möglich, dass das Vorwärtsstreben und die Planungsfähigkeit als protektive Faktoren wirken, durch die hoch machiavellistische Personen eine Fassade aufbauen, die ihre dunklen Eigenschaften vor anderen verbergen.

Zusätzlich wurde in Studie 4 aufbauend auf Machiavellis Ausführungen in *Der Fürst* eine partielle Mediation der Beziehung zwischen FFMI und Karrierekriterien hypothetisiert und bestätigt. Demnach soll eine Kombination aus einschüchternder Stärke und dargestellter Aufrichtigkeit zum Erfolg führen. Die Daten stützen diesen Gedanken einer zwiespältigen Taktik auf dem Karriereweg. Die Annahme, die direkt aus den Empfehlungen Machiavellis abgeleitet wurde, ist bisher in keiner empirischen Arbeit getestet worden und unterstreicht den potenziellen Nutzen der Rückbesinnung auf die originalen Annahmen Machiavellis. Zusätzlich wird die Situationsabhängigkeit machiavellistischen Handelns, die in anderen Arbeiten hypothetisiert wurde (z.B. Jones & Mueller, 2022) und die Annahme verschiedener Einflusstaktiken hoch machiavellistischer Personen, noch einmal untermauert.

Alles in allem konnten die vorliegenden Studien für das FFMI verschiedene wichtige Kriteriumsbereiche des Arbeits- und Berufslebens erschließen. Einige der Erkenntnisse der ersten beiden Studien müssen jedoch, wie zuvor erwähnt, mit Vorsicht interpretiert werden, da sich nicht hypothetisiert wurden. Dennoch lassen sich auch durch diese Ergebnisse erste Erkenntnisse ableiten, die zukünftige Forschung inspirieren und anleiten können. Im Falle der hypothetisierten Beziehungen zeigt das FFMI alle erwarteten Beziehungen und weist eine bessere kriteriumsorientierte Validität auf als die traditionellen Instrumente. Herauszuheben ist noch einmal, dass sich die verbesserte Inhaltsvalidität des Konstruktes im Sinne der vollständigeren Konstruktdeckung in den erwartungsgemäßen Beziehungen zu arbeitsplatzrelevanten Variablen niederschlägt. Im Falle des agentischen Karriereerfolgs scheint es vor allem die Beachtung des Vorwärtsstrebens zu sein, die den größten Unterschied für den Erfolg macht, während die überlegene Impulskontrolle, die sich in der Planungsfähigkeit wiederfindet für das geringe kontraproduktiven Arbeitsverhalten verantwortlich zu sein scheint.

## 4.2 Praktische Implikationen

Im vorangegangenen Teil wurden die Erkenntnisse der Studien in Bezug auf den für das Konstrukt zentralen Anwendungsbereich, den Arbeitskontext, berichtet. Es wird deutlich, dass das FFMI hohe Relevanz in verschiedenen Aspekten der anwendungsbezogenen Forschung aufweist. Was können aber psychologische Praktikerinnen und Praktiker mit den Ergebnissen der Studien dieser Dissertation anfangen? Diese Frage ist nicht leicht zu beantworten, denn trotz der vorgenannten Erkenntnisse, welche die Studien zum Wissensstand um das FFMI beitragen konnten, steht die Forschung zum Instrument noch in den Kinderschuhen. Wie in den theoretischen und empirischen Implikationen verdeutlicht, sind die Ergebnisse der Studien, die mit den traditionellen Messinstrumenten gefunden wurden, zunächst zu replizieren bzw. erneut zu überprüfen. Es ist zum Beispiel offen, ob man in der Personalauswahl darauf achten sollte, sich vor hoch machiavellistischen Personen im Sinne des FFMI zu schützen, weil sie im Verborgenen unethisches Verhalten betreiben oder ob man solche Personen vielleicht sogar aktiv in Führungspositionen entwickeln sollte, weil ihre Ambition und ihr strategisches Handeln die dunklen Aspekte ihrer Persönlichkeit abfedern. Die Forschung um das FFMI kann Fragen wie diese aktuell noch nicht vollständig beantworten. Dennoch hat das FFMI das Potenzial gewinnbringend in der personal- und organisationspsychologischen Praxis eingesetzt zu werden. Für das FFMI als Instrument, das ein Persönlichkeitsmerkmal zu messen beansprucht, liegt der größte Anwendungsbereich wohl in der Personalpsychologie und der Auswahl, Entwicklung und Platzierung von Personen in Organisationen.

Persönlichkeitstests werden in der Personalauswahl in Deutschland in 20% der Auswahlverfahren eingesetzt. Die Zielgruppe sind zumeist mittlere und höhere Führungskräfte und das präferierte Format sind Online-Persönlichkeitstests. Bei Bewerberinnen und Bewerbern zeigt sich eine steigende Akzeptanz der Verfahren (Armoneit et al., 2020). Bevor das FFMI für die Personalauswahl oder -platzierung genutzt werden kann, müssen weitere Studien die kriteriumorientierte Validität des Instruments in Bezug zu verschiedenen relevanten Kriterien zeigen. Es wäre jedoch angezeigt, zunächst die bereits genannte Frage zu klären, ob sich Unternehmen tatsächlich vor hoch machiavellistischen Individuen schützen müssen, ob sie keiner Beachtung bedürfen oder ob sie sogar in bestimmten Positionen und unter bestimmten Umständen gewinnbringend Unternehmensziele umsetzen. Die Studien konnten bereits Beziehungen zur aufgabenbezogenen Arbeitsleistung, zu Karrierekriterien und zu leistungsrelevanten Fertigkeiten zeigen, dennoch müssten die Erkenntnisse deutlich weiter ausgebaut werden, um einen Einsatz des Instruments zu rechtfertigen. Aktuell zeichnet sich jedoch auf Basis der Studien ab, dass

das Vorwärtstreben die entscheidende Dimension für den Arbeits- und Karriereerfolg darstellt und dass zunächst keine Bedenken bezüglich des kontraproduktiven Arbeitsverhalten angezeigt sind, sofern eine hohe Planungsfähigkeit verzeichnet werden kann. Von großer Bedeutung ist zudem die Klärung der Effekte hoch machiavellistischer Führungskräfte auf unterstellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf den Führungs- und Unternehmenserfolg, bevor das FFMI bei der Auswahl von Führungskräften zum Einsatz kommen kann. Auch diese Informationen liegen für das FFMI noch nicht ausreichend vor.

In der Praxis der Personalauswahl ist jedoch nicht (nur) die wissenschaftliche Validität eines Auswahlinstruments entscheidend. Es ist auf etwaige ethische Bedenken bestimmter Stakeholder, wie der Unternehmensleitung oder eines Betriebsrates beim Einsatz eines Instruments der dunklen Persönlichkeit zu achten. Eine starke empirische Basis erleichtert dabei natürlich die Argumentationslage. Dass jedoch ein Dissens zwischen wissenschaftlicher Empfehlung und praktischer Umsetzung besteht, beweist der Umstand, dass der beliebteste Persönlichkeitstest in der Praxis weiterhin der Myers-Briggs-Typenindikator ist, dessen wissenschaftliche Qualität als fernab von zufriedenstellend bewertet wurde (Hossiep et al., 2015). Neben den möglichen relevanten Stakeholdern innerhalb der Organisation ist auch, nicht zuletzt aus Gründen des Personalmarketings, auf die Akzeptanz der Auswahlverfahren aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber zu achten. Aktuell haben Persönlichkeitstests eine mittlere Akzeptanz mit steigender Tendenz (Arnoneit et al., 2020). Es stellt sich jedoch die Frage, ob die gleiche Akzeptanz auch bei der Messung dunkler Persönlichkeitsmerkmale mit eindeutig negativ konnotierten Items zu erwarten ist. Hier hat das FFMI einen Vorteil vor einigen anderen Instrumenten. Durch seine Verankerung im Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit, lassen sich die Dimensionen des FFMI problemlos über die Erfassung dieses Modells approximieren. In der Folge reicht es, die Daten eines ausreichend großen Instruments heranzuziehen, das das Fünf-Faktoren Modell abbildet, um das gewünschte Proxy zu erstellen. Etwaiger Bedenken der Stakeholder und einer geringen Akzeptanz von Bewerberinnen und Bewerbern könnten so entgegengewirkt werden. Zuletzt könnten auch Fragen der Ökonomie den Einsatz des FFMI in der Praxis erschweren. Du et al. (2021) konnten passenderweise bereits eine Kurzversion des FFMI (FFMI Super-Short Form, FFMI-SSF) entwickeln, die sich aus 15 Items der ursprünglichen 52 Items zusammensetzt. Ergebnisse zur Vergleichbarkeit des vollständigen und des Kurzinventars sind für die englische Version bereits veröffentlicht, stehen aber für die deutsche Version noch aus.

Sollten zukünftige Studien Evidenzen erbringen, dass hoch machiavellistische Personen im Sinne des FFMI dem Unternehmen schaden, gibt es nicht nur die Möglichkeit, durch gezielte

Personalauswahl solche Personen zu selektieren. Aus organisationspsychologischer Sicht können ebenfalls Schritte unternommen werden, um hoch machiavellistische Personen auszubremsen. Forschungen zum Machiavellismuskonstrukt haben sich bereits mit bestimmten organisationalen Faktoren beschäftigt, die mit dem Machiavellismus einhergehen. Beispielweise konnte berichtet werden, dass die traditionellen Machiavellismusinventare mit der Präferenz unethischerer Organisationen einhergeht (Zhang & Gowan, 2012), dass die Überprüfung durch eine Führungskraft unethisches Verhalten herabsetzt (Webster & Smith, 2018) und dass hoch machiavellistische Personen positives Verhalten zeigen, wenn es incentiviert wird (Belschak et al., 2015; Jones & Mueller, 2022; Szabó et al., 2018). Es ist deshalb denkbar, dass diese auch für Machiavellismus im Sinne des FFMI relevant sind und haben deshalb aus organisationspsychologischer Sicht einen wichtigen Stellenwert für die Praxis. Je nach zukünftiger Forschungslage ist es zudem vorstellbar, dass beispielsweise der geringe Grad der Strukturierung der Organisation, große Handlungsspielräume oder bestimmte Opportunität für Aufstieg und Entlohnung unethisches Verhalten bei hoch machiavellistischen Personen auslösen oder verstärken.

Alles in allem bedarf es an weiterer Forschung, um klare Empfehlungen für psychologische Praktikerinnen und Praktiker auszusprechen. Die Studien dieser Dissertation konnten hierfür schon eine Grundlage schaffen. Für die Praxis wird vor allem die Frage relevant sein, ob, wie und unter welchen Umständen hoch machiavellistische Personen unethisches Verhalten zeigen, ob und wie sie erfolgreich werden, und welche Effekte sie als Führungskräfte auf andere und das Unternehmen haben.

### **4.3 Stärken, Limitationen und Ausblick**

Die Studien dieser Dissertation weisen neben den bereits genannten Beiträgen für die Theorie und Praxis weitere Stärken methodischer Natur auf, die auch bereits in der Besprechung der Artikel angeschnitten wurden. Über die Studien hinweg lässt sich festhalten, dass insgesamt 1865 Datenpunkte in der Selbst- und 1552 Datenpunkte in der Fremdeinschätzung für die Forschung um das FFMI beigesteuert werden konnten. Zusätzlich wurden in den Studien 1, 2 und 4 über 30 verschiedenen arbeitsplatzrelevante Variablen in der Selbst- und Fremdeinschätzung erhoben. Diese beachtliche Anzahl relevanter Kriterien hatte in den Studien den Nachteil, dass die einzelnen Beziehungen aufgrund der Alphafehlerkumulierung nicht immer hypothetisiert und geprüft werden konnten. Die gefundenen Beziehungen können aber zumindest wegweisend für zukünftige Forschung um das FFMI und den Machiavellismus sein. Methodisch kann zudem hervorgehoben werden, dass die Teilnahme an allen Studien freiwillig und anonym bzw.

pseudonym war, dass unterschiedliche Anreize zur Teilnahme geboten wurden und dass Aufmerksamkeitsprüfungen in Form von Testfragen in die Fragebögen eingebaut wurden. Insgesamt sollte so von einer guten Datenqualität, die sich durch eine hohe Variabilität im Arbeitskontext und im Allgemeinen niedrige Verzerrungen auszeichnet, auszugehen sein. Weiter ist eine große Stärke der Studien die Kombination von Selbst- und Fremdurteilen. Es ist anzunehmen, dass viele der gefundenen Beziehungen frei von einer *Mono-source* Verzerrung (Podsakoff et al., 2012) interpretierbar sind.

Die vorliegenden Studien haben in mehreren Fällen Replikationsanteile, die als weitere Stärke herauszuheben sind (Hüffmeister et al., 2016). Es wurden nicht nur Teile der Originalstudie des FFMI von Collison et al. (2018) in Studie 1 repliziert, Studie 2 enthält zudem auch Replikationsanteile der Studie 1. Studie 4 repliziert in der Prüfung der Beziehungen des FFMI zu fremdeingeschätzten Karrierevariablen konzeptuell einige der Ergebnisse aus der zweiten Studie. Vor dem Hintergrund der Replikationskrise in der psychologischen Forschung ist es unabdingbar Ergebnisse zu replizieren, um eine hohe Belastbarkeit der eigenen Erkenntnisse zu sichern.

Die Studien sind jedoch nicht ohne Limitationen. Die zentralen Limitationen der Studie 1 konnten bereits in der zweiten Studie adressiert werden. So wurden Fremdurteile und ein ausführliches Inventar zur Messung der Psychopathie herangezogen. Über die Studien hinweg können aber weitere Limitationen identifiziert werden, die bisher noch keine Lösung in anderen Studien gefunden haben und in zukünftiger Forschung adressiert werden müssen. Zunächst beruhen alle Kriterien des Arbeitskontextes auf Selbst- oder Fremdeinschätzungen. Vor allem für bestimmte Kriterien des Karriereerfolgs (z.B. Gehalt, Beförderungen) wäre es möglich objektive Archivdaten bereitzustellen. Zwar zeigen Selbsteinschätzungen objektiver Daten und Archivdaten eine hohe Konvergenz (z.B. Judge et al., 1995), dennoch würde das veränderte Design die Glaubhaftigkeit der Beziehungen unterstützen. Bei allen Studien dieser Dissertation handelt es sich um querschnittliche Daten, die aus Korrelationsstudien gezogen wurden. Dieser Aspekt ist vor allem in der vierten Studie von großer Bedeutung. Die Mediation, die in dieser Studie geprüft wurde, darf aufgrund der unzureichenden Datenstruktur nicht kausal verstanden werden und muss in einem längsschnittlichen Design bestätigt werden. Als letzte übergeordnete Limitation ist die Dimensionalität des FFMI und das FFMI als zusammengesetztes Konstrukt zu nennen. Die Studien konnten noch keine abschließenden Ergebnisse liefern, die eine Art des Umgangs mit dem Instrument zweifelsfrei nahelegen.

Was kann für die zukünftige Forschung um das Konstrukt des Machiavellismus aufbauend auf den Ergebnissen der Studien dieser Dissertation abgeleitet werden? Die zukünftige Forschung um den Machiavellismus im Sinne des FFMI kann zum einen aus den genannten Limitationen der Studien abgeleitet werden und ergeben sich zum anderen aus dem in den theoretischen Implikationen besprochenen Umstand, dass die bisherige Forschung um das Konstrukt des Machiavellismus mit dem FFMI wiederholt werden muss.

Aus den Limitationen ist zunächst abzuleiten, dass die bisher nicht replizierten Anteile der Studien durch weitere Studien gestützt werden müssen. Vor allem die Prüfung der Interaktionen aus Studie 2 sollten erneut in ausreichend großen Stichproben untersucht werden, bevor ernstzunehmende Ableitungen für Theorie und Praxis getroffen werden können. Dabei müssen nicht, wie in der zweiten Studie, alle Interaktionen simultan in Bezug auf multiple Kriterien geprüft werden. Um eine ausreichende Teststärke bei gleichzeitiger Ökonomie in der Erhebung zu sichern, sollte eine fokussierte Prüfung in verschiedenen Stichproben angemessener Größe vorgezogen werden. Sollte zukünftige Forschung Interaktionen als Goldstandard im Umgang mit den Dimensionen des FFMI festlegen, müssen weiterführende Stichproben immer ausreichend groß gewählt werden, um die nötige Teststärke zu erreichen (Benning & Smith, 2019). Neben den zu replizierenden Interaktionen sind weitere Studien zur Dimensionalität des FFMI und zum FFMI als zusammengesetztes Messinstrument vorstellbar. Diamantopoulos et al. (2008) und MacKenzie et al. (2005) besprechen zum Beispiel Probleme bei der Spezifikation formativer und reflektiver Messmodelle im Kontext von Strukturgleichungsmodellen. Die von Collison et al. (2018) in der Originalstudie des FFMI durchgeführten faktorenanalytischen Methoden waren nicht erschöpfend und lassen es zu, weitere Analysen zur Beschaffenheit des FFMI durchzuführen. Ähnliches gilt für die Studie 3, in der mittels quadratischer und segmentierter Regressionsanalysen nach differenziellen Beziehungen zwischen den Dimensionen des FFMI gesucht wurde. Eine weitere Möglichkeit der Prüfung zur Beziehung der Dimensionen und des Gesamtwertes stellen zum Beispiel *Response Surface Analysen* dar (z.B. Humberg et al., 2019). Im Allgemeinen sollte die Klärung der Dimensionalität des FFMI und die Implikationen, die das FFMI als zusammengesetztes Messinstrument hat, einen integralen Bestandteil zukünftiger Forschung darstellen.

Die vorgenannte Untersuchung in einem längsschnittlichen Design ist aus verschiedenen Gründen angezeigt. Zunächst kann in einem solchen Design durch die Gewährleistung der Präzedenz des Prädiktors zumindest eine Näherung an eine Kausalaussage sichergestellt werden. Auch unabhängig von der Kausalitätsfrage wird in verschiedenen Forschungsarbeiten zum Ma-

chiavellismus deutlich, dass Zeitverläufe eine zentrale Rolle spielen könnten. So beschreibt Jones (2014), dass das (unethische) Verhalten hoch machiavellistischer Personen beim Eintritt in eine Organisation sich von langfristigem Verhalten unterscheiden kann. Blickle et al. (2020) konnten in eine Querschnittsdesign bereits bestätigende Ergebnisse finden. Konstruktbeschreibungen des Machiavellismus selbst sehen zudem längsschnittliche Studien für den Arbeitskontext vor. Es sollte die Fragestellungen untersucht werden, ob solche Personen, die beim Eintritt in das Arbeitsleben hoch machiavellistisch im Sinne des FFMI sind, es tatsächlich durch ihr egoistisches, ambitioniertes und kühl-strategisches Vorgehen schaffen, Karriere zu machen und Führungspositionen zu erreichen oder ob solche Positionen die machiavellistischen Tendenzen erst formen oder verstärken. Diese umgekehrte Richtung der Kausalität könnte auch für die einzelnen Dimensionen des FFMI unterschiedlich sein. So ist es denkbar, dass die ambitionierte Seite ein notwendiges Kriterium zum Karriereerfolg ist, die antagonistische Seite sich aber erst im Verlauf der Karriere entwickelt. Das querschnittliche Design der Studien lässt diese und weitere Vermutungen zu, die in zukünftigen Studien geprüft werden müssen.

In den theoretischen und empirischen Implikationen wurde herausgestellt, dass die vorangegangene Forschung zum Machiavellismus mit den traditionellen Instrumenten vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Studien dieser Dissertation eher der Psychopathie zuzuordnen ist und in Folgestudien erneut geprüft werden muss, um ihre Validität für das vollständige Konstrukt des Machiavellismus zu belegen. Ganz allgemein sind also alle Erkenntnisse, die in der Vergangenheit zum Machiavellismus getroffen wurden für zukünftige Forschung relevant. An dieser Stelle soll eine Auswahl an Forschungssträngen getroffen werden, die für die Theorie und Praxis des Arbeitskontextes zentral erscheint. Grundlegend muss jedoch zunächst weiter an der Konstruktvalidität des Machiavellismus im Sinne des FFMI gearbeitet werden. Die Übereinstimmung des FFMI mit Annahmen des originalen Konstrukts wurden bisher noch nicht ausreichend geprüft (z.B. das Menschenbild, die Amoralität). Auf der Seite der behavioralen Validität müssen sich Studien im Labor und Feld mit der Art und dem Umfang unethischen Verhaltens hoch machiavellistischer Personen beschäftigen. Auch Annahmen aus dem durch Christie und Geis (1970) aufgestellten Rollenmodell, wie zum Beispiel die Abwesenheit von Psychopathologien, müssen erneut im Kontext des FFMI tiefer geprüft werden. Zudem sollte auch das Verhältnis des FFMI zu den traditionellen Instrumenten weiter beleuchtet werden. Die Studien dieser Dissertation haben als traditionelle Instrumente den am häufigsten genutzten MACH-IV, den TDM-IV, die MPS sowie das Dirty Dozen Inventar herangezogen. Das Verhältnis des FFMI ist jedoch auch zu weiteren Messinstrumenten (siehe Kapitel 2.2.1) wie

dem SD3 (Jones & Paulhus, 2014) zu untersuchen. Bisher konnte eine ausreichende Unähnlichkeit des FFMI zu den traditionellen Instrumenten bestätigt werden. Es ist jedoch offen, welche Teile des MACH-IV zum Beispiel durch das FFMI abgedeckt werden, welche aber vielleicht nicht. Es wird deutlich, dass eine Baustelle des Machiavellismus und des FFMI weiterhin die Konstruktvalidierung und die Operationalisierung sein wird.

Für den Arbeitskontext sind eine Reihe unterschiedlicher Studien denkbar, in der das FFMI zum Einsatz kommen kann und sollte. Die Studien können von der Berufswahl über das Arbeitsverhalten, bis hin zum Führungs- und Karriereerfolg reichen. Am relevantesten ist wohl die Frage nach dem unethischen und kontraproduktiven Arbeitsverhalten hoch machiavellistischer Personen. Vor dem Hintergrund der ersten beiden Studien dieser Dissertation steht der Machiavellismus wie erwartet nicht in stark positiver Beziehung zum kontraproduktivem Arbeitsverhalten gegen Personen oder die Organisation. Das bedeutet jedoch nicht, dass hoch machiavellistische Personen kein unethisches Verhalten am Arbeitsplatz zeigen. Die Ergebnisse der Studien bilden einen Grundstein für die Frage nach intrapersonellen-, Kontext- oder organisationalen Faktoren, die das Verhalten möglicherweise begünstigen, hemmen, verstärken oder verstecken. Jones und Mueller (2022) nehmen in diesem Kontext eine möglicherweise gewinnbringende Perspektive ein. Sie beschreiben aufbauend auf der *Trait-Activation Theory* (Tett & Guterman, 2000) und der Feldtheorie (Lewin, 1997) Annahmen über die Kontextabhängigkeit unethischen Verhaltens hoch machiavellistischer Personen. Während hoch psychopathische Menschen aufgrund ihrer geringen Impulskontrolle und veränderter Aufmerksamkeitsprozesse situationskonsistent unethisches Verhalten zeigen, sind hoch machiavellistische Personen durch hohe Impulskontrolle und ihrer hohen Sensitivität für ihre Umwelt in der Lage, unethisches und unsoziales Verhalten nur in solchen Situationen zu zeigen, in denen der Gewinn das Risiko überwiegt. Die resultierende Annahme ist die einer Person-Umwelt-Interaktion, die auf verschiedene Arten im Kontext des Berufslebens prüfbar ist. Kandidaten für eine solche Interaktion sind neben beruflichen Umwelten und Anforderungen auch der Grad der Strukturiertheit einer Organisation, Aufstiegsmöglichkeiten, oder individuelle Handlungsspielräume. Der Wert dieser Forschungsstränge liegt sicherlich in der praktischen Bedeutsamkeit und der Frage, ob und wenn ja, wie eine Organisation sich vor hoch machiavellistischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schützen kann und sollte. Es sei zudem angemerkt, dass in den Studien nur eine Operationalisierung des unethischen Verhaltens in der Fremd- und Selbstperspektive erhoben wurde, es aber eine Reihe weiterer Möglichkeiten gibt, wie solchen Verhalten aussehen kann (Marcus et al., 2016), die in zukünftiger Forschung untersucht werden müssen.

Im Kontext des unethischen und kontraproduktiven Verhaltens ist es zudem unabdingbar das FFMI in der Führungsforschung einzusetzen. Die Fragen, die zu klären sind, drehen sich vor allem um die Effekte hoch machiavellistischer Personen in Führungspositionen auf unterstellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Erfolg der Organisation. Der Führungskontext ist genau wie der Karrierekontext von zentraler Bedeutung für das Konstrukt des Machiavellismus und wurde entsprechend in der bisherigen Forschung mit den traditionellen Instrumenten untersucht. Die Ergebnisse waren, wie im theoretischen Teil beschrieben, inkonsistent. Das FFMI bildet nun das Konstrukt vollständiger ab und hat damit das Potenzial, die Effekte hoch machiavellistischer Führungskräfte zu entwirren. Denkbar sind Studien zu den präferierten Führungsstilen hoch machiavellistischer Führungskräfte, zu den Effekten auf die Produktivität, das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder zu Faktoren, die erfolgreiche von weniger erfolgreichen hoch machiavellistischen Führungskräften unterscheidet.

Im Kontext der Karriereforschung wurden in dieser Dissertation bereits interessante Einsichten generiert. Da dieser Kontext für den Machiavellismus einer der entscheidenden ist, sollte auch hier weiter geforscht werden, um nach Faktoren zu suchen, die den Erfolg oder Misserfolg hoch machiavellistischer Personen begünstigen. Die sozioanalytische Persönlichkeitstheorie (Hogan & Blicke, 2018) postuliert unter anderem eine Interaktion zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und sozialen Fertigkeiten, die es Individuen erlaubt, ihre Motive in erfolgreiche Tat umzusetzen. Für den Machiavellismus konnte mit den traditionellen Instrumenten bereits eine solche Interaktionen gezeigt werden (Blicke et al., 2020; Genau et al., 2022). Ähnliche Annahmen sind in Verbindung mit dem FFMI interessant. Angelehnt an Jones (2014) bedeutet die Intention nicht automatisch auch die Fähigkeit zur erfolgreichen Manipulation. Könnten die sozialen Fertigkeiten (z.B. die politischen Fertigkeiten, Ferris et al., 2008) eine Schlüsselkompetenz sein, die es den hoch machiavellistischen Personen erlaubt, andere erfolgreich und unentdeckt zu manipulieren und zu instrumentalisieren?

Eine weitere andere Perspektive, die sich mit der Karriere dunkler Persönlichkeiten auseinandersetzt ist das toxische Karrieremodell (Kholin et al., 2020; Templer, 2018). Das Modell beschreibt das Vorankommen dunkler Persönlichkeiten (niedrige Ehrlichkeit-Bescheidenheit des HEXACO-Modells) über die Selbst- und Fremdwahrnehmung sozialer Fertigkeiten, die in einer positiven Reputation für die Leistung resultieren und damit Erfolg begünstigen. Kholin et al., (2020) konnten das Modell erweitern, indem nicht nur der berufliche Kontext, sondern auch die Unterschiede zwischen der Beurteilung aufgabenbezogener und kontextueller Arbeitsleistung, sowie ein objektives Karrierekriterium beachtet wurden. Es wäre demnach möglich, dass

hoch machiavellistische Personen im Sinne des FFMI durch ihre ambitionierte Seite nach Aufstieg streben und deshalb vermehrt soziale Fertigkeiten nutzen, die von wichtigen anderen Personen in ihrem Arbeitsumfeld wahrgenommen werden und zu einer besseren Leistungsbeurteilung führen. Bessere Leistungsbeurteilungen stehen wiederum in einer Beziehung mit objektiven Kriterien, wie der hierarchischen Position in der Organisation (Kholin et al., 2020). Für den Machiavellismus ist dieser theoretische Rahmen überaus relevant und könnte gewinnbringend eingesetzt werden. Das toxische Karrieremodell bildet genauso wie die Ergebnisse der vierten Studie dieser Dissertation einen Mechanismus ab, der einen möglichen Karriereverlauf und eine Karrierestrategie hoch machiavellistischer Personen nahelegt. Weitere Forschung zu den genauen Strategien und Verläufen und spezifischen organisationalen und personalen Faktoren, die Unterschiede im Erfolg erklären können, ist angezeigt.

Zuletzt sei angemerkt, dass sich diese Dissertation auf den für das Konstrukt sehr relevanten Arbeitskontext beschränkt hat. Trotzdem kann das FFMI und der Machiavellismus in vielen anderen Teildisziplinen der Psychologie potenziell gewinnbringende Erkenntnisse fördern. Collison et al. (2018) haben bereits klinische und forensische Variablen (z.B. Spielverhalten, aggressives Verhalten) mit dem FFMI in Verbindung gebracht, zukünftige Studien um das Konstrukt sollten die aktuelle Forschung in diesem Bereich vergrößern und auch auf andere Bereiche, wie die Sozialpsychologie, die Evolutions- oder Entwicklungspsychologie ausdehnen. Verschiedene Fragestellungen könnten sich zum Beispiel mit dem Machiavellismus im Kindesalter oder dem Verhalten hoch machiavellistischer Personen in Paarbeziehungen beschäftigen.

#### **4.4 Fazit**

Betrachtet man die Skandale in der Wirtschaft in den letzten Jahrzehnten, wie den von Elizabeth Holmes, wird schnell deutlich, dass die Erforschung des Machiavellismus weiterhin hoch relevant ist. Die vier Studien dieser Dissertation haben die Validität des Fünf-Faktoren Machiavellismus Inventars (FFMI) untermauert: der Machiavellismus im Sinne des FFMI unterscheidet sich von der Psychopathie und setzt sich von den traditionellen Instrumenten des Machiavellismus ab. In der kriteriumsorientierten Validität schneidet das FFMI deutlich besser ab als die traditionellen Instrumente und zeigt erwartungskonforme Beziehungen zu verschiedenen Kriterien des Arbeitslebens und vor allem des Karriereerfolgs, die die traditionellen Instrumente nicht zeigen. Das FFMI bildet die theoretisch erwarteten hoch machiavellistischen Personen ab, die zynisch, egoistisch, unbescheiden, empathiearm und manipulativ sind, aber auch ambitioniert, kontrolliert und strategisch ihre Ziele verfolgen. Die dimensionale Struktur

des FFMI bürgt Chancen und Herausforderungen. Auf der einen Seite stellt sie die erforderliche Konstruktabdeckung sicher und erlaubt die Analyse des Machiavellismus auf einer feineren Ebene, auf der anderen Seite ist die Interpretation des Gesamtwertes des Instruments und verschiedener Konstellationen der Dimensionen weitreichend ungeklärt. Weitere grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung und Forschung zum Verständnis des Gesamtwertes, der Dimensionen und der Interaktion der Dimensionen ist angezeigt. Alles in allem stellt das FFMI jedoch zum aktuellen Zeitpunkt die am weitesten entwickelte und nützlichste Operationalisierung des Machiavellismus dar.

## 5 Literaturverzeichnis

- Abele, A. & Wojciszke, B. (2014). Communal and agentic content. A dual perspective model. *Advances in Experimental Social Psychology*, 50, 198–255. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800284-1.00004-7>
- Abell, L., Qualter, P., Brewer, G., Barlow, A., Stylianou, M., Henzi, P. & Barrett, L. (2015). Why Machiavellianism matters in childhood: The relationship between children's Machiavellian traits and their peer interactions in a natural setting. *Europe's Journal of Psychology*, 11(3): 484–493. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i3.957>
- Ahmed, S. M. & Stewart, R. A. (1981). Factor analysis of the Machiavellian Scale. *Social Behavior and Personality*, 9(1), 113-115. <https://doi.org/10.2224/sbp.1981.9.1.113>
- Aldousari, S. S. & Ickes, W. (2021). How is Machiavellianism related to locus of control? A meta-analytic review, *Personality and Individual Differences*, 174, 110677. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110677>
- Arnoneit, C., Schuler, H. & Hell, B. (2020). Nutzung, Validität, Praktikabilität und Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren in Deutschland 1985, 1993, 2007, 2020. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 64(2), 1-16. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000311>
- Austin, E. J., Farrelly, D., Black, C. & Moore, H. (2007). Emotional intelligence, Machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side? *Personality and Individual Differences*, 43(1), 179-189. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.11.019>
- Back, M. D., Küfner, A. C. P., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F. & Denissen, J. J. A. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(6), 1013-1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>
- Bakir, B., Yilmaz, R. & Yavas, S. (1996). Relating depressive symptoms to Machiavellianism in a Turkish sample. *Psychological Reports*, 78(3), 1011-1014. <https://doi.org/10.2466/pr0.1996.78.3.1011>
- Belschak, F. D., Muhammad, R. S. & Den Hartog, D. N. (2018). Birds of a feather can butt heads: When Machiavellian employees work with Machiavellian leaders. *Journal of Business Ethics*, 151(7), 613–626. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3251-2>
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3) 349-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>

- Benning, S. D. & Smith, E. A. (2019). Forms, importance, and ineffability of factor interactions to define personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 33(5), 623–632. <https://doi.org/10.1521/pedi.2019.33.5.623>
- Bergmann, C. & Eder, F. (2005). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R) – Revision [General interest structure test with environment structure test UST-R]*. Göttingen: Beltz.
- Blickle, G., Kramer, J., Schneider, P. B., Meurs, J. A., Ferris, G. R., Mierke, J., Witzki, A. H. & Momm, T. D. (2011). Role of political skill in job performance prediction beyond general mental ability and personality in cross-sectional and predictive studies. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(2), 488–514. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00723.x>
- Blickle, G., Kranefeld, I., Wihler, A., Kückelhaus, B. P. & Menges, J. I. (2022). It works without words: A nonlinguistic ability test of perceiving emotions with job-related consequences. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(3), 210–223. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000656>
- Blickle, G., Kückelhaus, B., Kranefeld, I., Schütte, N., Genau, H. A., Gansen-Ammann, D.-N. & Wihler, A. (2020). Political skill camouflages Machiavellianism: Career role performance and organizational misbehavior at short and long tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103401. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103401>
- Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J. & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 377–387. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.008>
- Blötner, C. & Bergold, S. (2022). To be fooled or not to be fooled: Approach and avoidance facets of Machiavellianism. *Psychological Assessment*, 34(2), 147–158. <https://doi.org/10.1037/pas0001069>
- Blötner, C., Steinmayr, R. & Bergold, S. (2021). Malicious Mind Readers? A Meta-Analysis on Machiavellianism and Cognitive and Affective Empathy. *Personality and Individual Differences*, 181, 111023. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111023>
- Bollen K. (1984). Multiple indicators: internal consistency or no necessary relationship? *Quality and Quantity*, 18, 377–385. <https://doi.org/10.1007/BF00227593>
- Book, A., Visser, B. A., Blais, J., Hosker-Field, A., Methot-Jones, T., Gauthier, N. Y., Volk, A., Holden, R. R. & D’Agata, M. T. (2016). Unpacking more “evil”: What is at the core of the Dark Tetrad? *Personality and Individual Differences*, 90, 269 – 272. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.009>

- Braginsky, D. D. (1970). Machiavellianism and manipulative interpersonal behavior in children. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6(1), 77–99. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(70\)90077-6](https://doi.org/10.1016/0022-1031(70)90077-6)
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Carreyou, J. (2018, 5. September). *Blood-Testing Firm Theranos to Dissolve*. The Wall Street Journal. <https://www.wsj.com/articles/blood-testing-firm-theranos-to-dissolve-1536115130>
- Castille, C. M., Buckner, J. E. & Thoroughgood, C. N. (2018). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 149, 919–930. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3079-9>
- Chao, G. T., O’Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730–743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Christie, J. L. & Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-174450-2.50006-3>
- Christoffersen, D. & Stamp, C. (1995). Examining the relationship between Machiavellianism and paranoia. *Psychological Reports*, 76(1), 67-70. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.1.67>
- Clark, L. A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.309>
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum.
- Collison, K. L., Vize, C. E., Miller, J. D. & Lynam, D. R. (2018). Development and preliminary validation of a Five Factor Model measure of Machiavellianism. *Psychological Assessment*, 30(10), 1401-1407. <https://doi.org/10.1037/pas0000637>
- Cooper, S. & Peterson, C. (1980). Machiavellianism and spontaneous cheating in competition. *Journal of Research in Personality*, 14(1), 70-75. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(80\)90041-0](https://doi.org/10.1016/0092-6566(80)90041-0)
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEOFFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.

- Dahling, J. J., Mehta, N. & Sehgal, M. (2023). Review of the Machiavellian Personality Scale. Evidence of validity and psychometric properties. In P. K. Jonason (Hrsg.), *Shining light on the dark side of personality. Measurement properties and theoretical advances* (S. 105-114). Hogrefe.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G. & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35(2), 219-257. <https://doi.org/10.1177/0149206308318618>
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: what, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9308-7>
- Deluga, R. J. (2001). American presidential Machiavellianism. *The Leadership Quarterly*, 12(3), 339–363. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00082-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00082-0)
- Den Hartog, D. N. & Belschak, F. D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35–47. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1296-4>
- DeShong, H. L., Grant, D. M. & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counter-productive 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>
- Diamantopoulos, A., Riefler, P. & Roth, K. P. (2008). Advancing formative measurement models. *Journal of Business Research*, 61(12), 1203–1218. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.01.009>
- Diamantopoulos, A. & Winklhofer H. (2001). Index construction with formative indicators: an alternative to scale development. *Journal of Marketing Research*, 38(2), 269–77. <https://doi.org/10.1509/jmkr.38.2.269.18845>
- Dietl, E., Meurs, J. A. & Blickle, G. (2017). Do they know how hard I work? Investigating how implicit-explicit achievement orientation, reputation, and political skill affect occupational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 120–132. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1225040>
- Digman, J. M. (1997). Higher-order factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1246–1256. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1246>
- Djurdjevic, E., Klotz, A. C., Motta Veiga, da S. P., Stoverink, A., Koopman, J., Yam, K.C. & Chiang, J. T. (2017). Workplace status: The development and validation of a scale. *Journal of Applied Psychology*, 102(7), 1124-1147. <https://doi.org/10.1037/apl0000202>

- Drislane, L. E., Brislin, S. J., Jones, S. & Patrick, C. J. (2018). Interfacing five-factor model and triarchic conceptualizations of psychopathy. *Psychological Assessment, 30*(6), 834-840. <https://doi.org/10.1037/pas0000544>
- Drislane, L. E., Patrick, C. J. & Arsal, G. (2014). Clarifying the content coverage of differing psychopathy inventories through reference to the triarchic psychopathy measure. *Psychological Assessment, 26*(2), 350–362. <https://doi.org/10.1037/a0035152>
- Du, T. V., Collison, K. L., Vize, C., Miller, J. D. & Lynam, D. R. (2021). Development and Validation of the Super-Short Form of the Five Factor Machiavellianism Inventory (FFMI-SSF). *Journal of Personality Assessment, 103*(6), 732-739. <https://doi.org/10.1080/00223891.2021.1878525>
- Eby, L. T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundary-less career. *Journal of Organizational Behavior, 24*(6), 689–708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Eisenbarth, H., Castellino, N., Alpers, G. W., Kirsch, P. & Flor, H. (2015). The triarchic model of psychopathy - questionnaire in action: validity and reliability in a German sample. *Manuskript in Bearbeitung*.
- EQS Editorial Team (2022, 02. Dezember). *Elizabeth Holmes und der Fall Theranos: Geschichte eines Betrugsskandals*. Integrity Line. <https://www.integrityline.com/de/knowhow/blog/elizabeth-holmes-theranos/>
- Fehr, B., Samsom, D. & Paulhus, D. L. (1992). The construct of Machiavellianism: Twenty years later. In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Hrsg.), *Advances in personality assessment* (S. 77-116). Erlbaum.
- Ferris, G. R., Blickle, G., Schneider, P. B., Kramer, J., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D. & Meurs, J.A. (2008). Political skill construct and criterion-related validation: a two-study investigation. *Journal of Managerial Psychology, 23*(7), 744-771. <https://doi.org/10.1108/02683940810896321>
- 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>
- Ferris, G. R., Witt, L. A. & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology, 86*(6), 1075–1082. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1075>

- Fraley, C. & Raftery, A. E. (1998). How many clusters? Which clustering method? Answers via model-based cluster analysis. *The Computer Journal*, 41(8), 578–588. <https://doi.org/10.1093/comjnl/41.8.578>
- Furnham, A., Richards, S. C. & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of Personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199–216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Furnham, A. & Treglown, L. (2021). The dark side of high-fliers: The Dark Triad, high-flier traits, engagement, and subjective success. *Frontiers in Psychology*, 12, 647676. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.647676>
- Gable, M. & Topol, M. (1988). Machiavellianism and the department store executive. *Journal of Retailing*, 64(1), 68-84. <https://doi.org/10.2466/pr0.1989.64.1.107>
- Geis, F. & Moon, T. 1981. Machiavellianism and deception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(4), 766-775. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.41.4.766>
- Genau, H. A., Blickle, G., Schütte, N. & Meurs, J. A. (2022). Machiavellian leader effectiveness. The moderating role of political skill. *Journal of Personnel Psychology*, 21(1), 1-10. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000284>
- Glenn, A. L. & Sellbom, M. (2015). Theoretical and empirical concerns regarding the dark triad as a construct. *Journal of Personality Disorders*, 29(3), 360–377. [https://doi.org/10.1521/pedi\\_2014\\_28\\_162](https://doi.org/10.1521/pedi_2014_28_162)
- 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>
- Götz, F. M., Bleidorn, W. & Rentfrow, P. J. (2020). Age differences in Machiavellianism across the life span: Evidence from a large-scale cross-sectional study. *Journal of Personality*, 88(5): 978–992. <https://doi.org/10.1111/jopy.12545>
- Grams, L. C. & Rogers, R. W. (1990). Power and personality: Effects of Machiavellianism, need for approval, and motivation on use of influence tactics. *Journal of General Psychology*, 117(1), 71-82. <https://doi.org/10.1080/00221309.1990.9917774>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Grover, S. & Furnham, A. (2021). Personality at home vs. work: Does framing for work increase predictive validity of the Dark Triad on work outcomes? *Personality and Individual Differences*, 169, 109848. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109848>

- Gu, H., Wen, Z. & Fan, X. (2017). Structural validity of the Machiavellian Personality Scale: A bifactor exploratory structural equation modeling approach. *Personality and Individual Differences, 105*, 116 – 123. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.042>
- Hare, R. D. (1991). *The Hare Psychopathy Checklist-Revised*. Multi-Health Systems. <https://doi.org/10.1037/t01167-000>
- Harper, M. (2016, 1. Juni). *From \$4.5 Billion To Nothing: Forbes Revises Estimated Net Worth Of Theranos Founder Elizabeth Holmes*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/matthewherper/2016/06/01/from-4-5-billion-to-nothing-forbes-revises-estimated-net-worth-of-theranos-founder-elizabeth-holmes/?sh=782cff413633>
- Harpur, T. J., Hart, S. D. & Hare, R. D. (1994). Personality of the psychopath. In P. T. Costa, Jr. & T A. Widiger (Hrsg.), *Personality disorders and the five-factor model of personality* (S. 149-173). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10140-026>
- Harrell, W. A. & Hartnagel, T. (1976). The impact of Machiavellianism and trustfulness of the victim on laboratory theft. *Sociometry, 39*(2), 157-165. <https://doi.org/10.2307/2786216>
- Hawley, P.H. (2006). Evolution and personality: A new look at Machiavellianism. In D. Mroczek & T. Little (Hrsg.), *Handbook of Personality Development* (S. 147-161). Lawrence Erlbaum.
- Haybach, G. & Küchenhoff, H. (1997). *Testing for a Breakpoint in Two-Phase Linear and Logistic Regression Models. Sonderforschungsbereich 386, Paper 77*. Verfügbar unter: <http://epub.ub.uni-muenchen.de/>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Hegarty, W. H. & Sims, H. P., Jr. (1978). Some determinants of unethical decision behavior: An experiment. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 451-457. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.451>
- Hegarty, W. H. & Sims, H. P., Jr. (1979). Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior: A laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology, 64*(3), 331-338. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.64.3.331>
- Henning, H. J. (1983). Machiavellismus. In E. Lippert & R. Wankenhut (Hrsg.), *Handwörterbuch der Politischen Psychologie* (170 – 178). Westdeutscher Verlag. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-85710-1\\_19](https://doi.org/10.1007/978-3-322-85710-1_19)
- Henning, H. J. & Six, B. (1977). Konstruktion einer Machiavellismus-Skala. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 8*, 185-198.

- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R. Zinko, R., Arnell, B. & James, M. (2007). Reputation as a moderator of political behavior - work outcomes relationships: A two-study investigation with convergent results. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 567-576. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.567>
- Hogan, R. & Blicke, G. (2018). Socioanalytic theory: Basic concepts, supporting evidences, and practical implications. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Hrsg.), *The SAGE handbook of personality and individual differences* (S. 110–129). Thousand Oaks, CA: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781526451163.n5>
- Hogan, R. & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: a view from the dark side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 40-51. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00162>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Hossiep, R., Shecke, J. & Weiss, S. (2015). Zum Einsatz von persönlichkeitsorientierten Fragebogen: Eine Erhebung unter den 580 größten deutschen Unternehmen. *Psychologische Rundschau*, 66, 127–129. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000235>
- Hough, L. M. & Schneider, R. J. (1996). Personality traits, taxonomies, and applications in organizations. In K. R. Murphy (Hrsg.), *Individuals and Behavior in Organizations* (S. 31-88). Jossey-Bass.
- Hüffmeister, J., Mazei, J. & Schultze, T. (2016). Reconceptualizing replication as a sequence of different studies: A replication typology. *Journal of Experimental Social Psychology*, 66, 81-92. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.09.009>
- Humberg, S., Nestler, S. & Back, M. D. (2019). Response Surface Analysis in personality and social psychology: Checklist and clarifications for the case of congruence hypotheses. *Social Psychological and Personality Science*, 10(3), 409-419. <https://doi.org/10.1177/1948550618757600>
- Hunt, S.D. & Chonko, L. B. (1984). Marketing and Machiavellianism. *Journal of Marketing*, 48(3), 30-42. <https://doi.org/10.2307/1251327>
- Hunter, J. E., Gerbing, D. W. & Boster, F. J. (1982). Machiavellian beliefs and personality: Construct invalidity of the Machiavellianism dimension. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1293-1305. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.6.1293>

- Jauk, E. & Kaufman, S. B. (2018). The higher the score, the darker the core: the nonlinear association between grandiose and vulnerable narcissism. *Frontiers in Psychology*, 9, 1305. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01305>
- Jauk, E., Ulbrich, L., Jorschick, P., Höfler, M., Kaufman, S. B. & Kanske, P. (2022). The nonlinear association between grandiose and vulnerable narcissism: an individual data meta-analysis. *Journal of Personality*, 90(5), 703-726. <https://doi.org/10.1111/jopy.12692>
- Jauk, E., Weigle, E., Lehmann, K., Benedek, M. & Neubauer, A. C. (2017). The relationship between grandiose and vulnerable (hypersensitive) narcissism. *Frontiers in Psychology*, 8, 1600. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01600>
- Jonason, P. K., Wee, S. & Li, N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: Mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72, 112-116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.026>
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P. & Jackson, C. (2014). Occupational niches and the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 69, 119-123. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2014.05.024>
- Jonason, P. K. & Webster, G. D. (2010). The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Jones, D. N. (2014). Predatory personalities as behavioral mimics and parasites: Mimicy-Deception theory. *Perspective on Psychological Science*, 9(4), 445-451. <https://doi.org/10.1177/1745691614535936>
- Jones, D. N. & Mueller, S. M. (2022). Is Machiavellianism dead or dormant? The perils of researching a secretive construct. *Journal of Business Ethics*, 176, 535-549. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04708-w>
- Jones, D. N. & Neria, A. L. (2015). The Dark Triad and dispositional aggression. *Personality and Individual Differences*, 86, 360-364. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.06.021>
- Jones, D. N. & Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Hrsg.), *Individual differences in social behavior*. (S. 93-108). Guilford.
- Jones, D. N. & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, 28-41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Jones, D. N. & Paulhus, D. L. (2023). Short Dark Triad and Short Dark Tetrad. In P. K. Jonason (Hrsg.), *Shining light on the dark side of personality. Measurement properties and theoretical advances* (S. 215-230). Hogrefe.

- Jones, D. N. & Weiser, D. A. (2014). Differential infidelity patterns among the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 57, 20-14. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.09.007>
- Joseph, D. L. & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *The Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78. <https://doi.org/10.1037/a0017286>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Kajonius, P. J., Persson, B. N., Rosenberg, P. & Garcia, D. (2016). The (mis)measurement of the Dark Triad Dirty Dozen: Exploitation at the core of the scale. *PeerJ*, 4, e1748. <https://doi.org/10.7717/peerj.1748>
- Keenan, A. (2022, 18. November). *Elizabeth Holmes, Theranos founder, sentenced to 11.25 years in prison*. yahoo!finance. <https://finance.yahoo.com/news/elizabeth-holmes-theranos-founder-sentenced-to-1125-years-in-prison-222816236.html>
- Kelley, T. L. (1927). *Interpretation of educational measurements*. World Book.
- Kennedy, J. C., Chan, K. Y., Ho, M.-H. R., Uy, M. A. & Chernyshenko, O. S. (2021). Motivation to lead as mediator of relations between the Dark Triad, Big Five, and leadership intention. *Frontiers in Psychology*, 12, 675347. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.675347>
- Kerig, P. K. & Stellwagen, K. K. (2010). Roles of callous-unemotional traits, narcissism, and Machiavellianism in childhood aggression. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 32(3), 343–352. <https://doi.org/10.1007/s10862-009-9168-7>
- Kessler, S. P., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E. & Penney, L. M. (2010). Re-Examining Machiavelli: A Three-Dimensional Model of Machiavellianism in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1868-1896. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00643.x>
- Kholin, M., Kückelhaus, B. P. & Blickle, G. (2020). Why dark personalities can get ahead: Extending the toxic career model. *Personality and Individual Differences*, 156, 109792. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109792>
- Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C. & Tang, R. L. (2010). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 512-519. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.06.004>

- Kissinger, H. A. (2015, 16. April). *Elizabeth Holmes*. Time. <https://time.com/collection-post/3822734/elizabeth-holmes-2015-time-100/>
- Kranefeld, I. & Blickle, G. (2021a). The Good, the Bad, and the Ugly? A triarchic perspective on psychopathy at work. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 306624X211022667. <https://doi.org/10.1177/0306624X211022667>
- Kranefeld, I. & Blickle, G. (2021b). Emotion Recognition Ability and Career Success: Assessing the Roles of GMA and Conscientiousness. *Personality and Individual Differences*, 168, 110370. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110370>
- Kranefeld, I. & Blickle, G. (2022). Disentangling the relation between psychopathy and emotion recognition ability: A key to reduced workplace aggression? *Personality and Individual Differences*, 184, 111232. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111232>
- Kranefeld, I., Nill, C. & Blickle, G. (2021). Emotion Recognition Ability for Voices, Auditory Intelligence, General Mental Ability, and Extrinsic Career Success. *Personality and Individual Differences*, 172, 110587. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110587>
- Kückelhaus, B. P. & Blickle, G. (2021). An other perspective on Five Factor Machiavellianism. *Journal of Personality Assessment*, 103(6), 740-751. <https://doi.org/10.1080/00223891.2021.1905652>
- Kückelhaus, B. P. & Blickle, G. (2023). Trait Machiavellianism and Agentic Career Success: A Multi-Measure Multi-Criteria Multi-Source Analysis. *Journal of Personality Assessment*. <https://doi.org/10.1080/00223891.2023.2169927>
- Kückelhaus, B. P., Blickle, G., Kranefeld, I., Körnig, T. & Genau, H. A. (2021). Five Factor Machiavellianism: Validation of a New Measure. *Journal of Personality Assessment*, 103(4), 509-522. <https://doi.org/10.1080/00223891.2020.1784182>
- Kückelhaus, B. P., Kranefeld, I. & Blickle, G. (2022). Nonlinearity within dark triad constructs? The case for psychopathy and Machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 190, 111521. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111521>
- Küfner, A. C. P., Dufner, M. & Back, M. D. (2014). Das dreckige Dutzend und die niederträchtige Neun. *Diagnostica*, 61, 76-91. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000124>
- Kuo, H. K. & Marsella, A. J. (1977). The meaning and measurement of Machiavellianism in Chinese and American college students. *Journal of Social Psychology*, 101, 165 – 173. <https://doi.org/10.1080/00224545.1977.9924005>
- Lee, K. & Ashton, M. C. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and narcissism in the five-factor model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences*, 38, 1571–1582. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.016>

- Lee, K. & Ashton, M. C. (2006). Further assessment of the HEXACO Personality Inventory: Two new facet scales and an observer report form. *Psychological Assessment, 18*(2), 182–191. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.182>
- Lee, K. & Ashton, M. C. (2018). Psychometric properties of the HEXACO-100. *Assessment, 25*(5), 543–556. <https://doi.org/10.1177/1073191116659134>
- Lewin K. (1997/1948). *Resolving social conflicts and field theory in social science*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10269-000>
- Lilienfeld, S. O., Smith, S. F., Sauvigné, K. C., Patrick, C. J., Drislane, L. E., Litzman, R. D. & Krueger, R. F. (2016). Is boldness relevant to psychopathic personality? Meta-analytic relations with non-Psychopathy Checklist-based measures of psychopathy. *Psychological Assessment, 28*(10), 1172–1185. <https://doi.org/10.1037/pas0000244>
- Lilienfeld, S. O., Watts, A. L., Murphy, B., Costello, T. H., Bowes, S. M., Smith, S. F., Litzman, R. D., Haslam, N. & Trabb, K. (2019). Personality disorders as emergent interpersonal syndromes: Psychopathic personality as a case example. *Journal of Personality Disorders, 33*(5), 577-622. <https://doi.org/10.1521/pedi.2019.33.5.577>
- Lilienfeld, S. O. & Widows, M. R. (2005). *Psychopathic personality inventory – revised (PPIR)*. Psychological Assessment Resources.
- Lvina, E., Johns, G., Treadway, D. C., Blickle, G., Liu, Y., Liu, J., Atay, S., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D. & Ferris, G. R. (2012). Measure invariance of the Political Skill Inventory PSI across five cultures. *International Journal of Cross-Cultural Management, 12*(2), 171–191. <https://doi.org/10.1177/1470595812439870>
- 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*, 108–124. <http://dx.doi.org/10.1037/a0021146>
- MacKenzi, S. B., Podsakoff, P. M. & Jarvis, C. B. (2005). The problem of measurement model misspecification in behavioral and organizational research and some recommended solutions. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 710-730. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.710>
- Machiavelli, N. (1532/1950). *The Prince and the discourses (with an introduction by Max Lerner)*. Random House.
- Mahmoud, A. B., Hack-polay, D., Fuxman, L., Massetti, B. & Al Samarh, A. Z. (2020). Developing and validating a new multi-dimensional scale for anti-social behavior in a

- higher education setting. *Scandinavian Journal of Psychology*, *61*, 502 – 512. <https://doi.org/10.1111/sjop.12635>
- Malesza, M., Ostaszewski, P., Büchner, S. & Kaczmarek, M. C. (2019). The adaptation of the Short Dark Triad personality measure—psychometric properties of a German sample. *Current Psychology*, *38*, 855 – 864. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9662-0>
- Maples, J. L., Guan, L., Carter, N. T. & Miller, J. D. (2014). A test of the International Personality Item Pool representation of the Revised NEO Personality Inventory and development of a 120-item IPIP-based measure of the five-factor model. *Psychological Assessment*, *26*(4), 1070–1084. <https://doi.org/10.1037/pas0000004>
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A. & Weigelt, O. (2016). The Structure of Counterproductive Work Behavior: A Review, a Structural Meta-Analysis, and a Primary Study. *Journal of Management*, *42*(1), 203-233. <https://doi.org/10.1177/0149206313503019>
- Meng, X.-L., Rosenthal, R. & Rubin, D. B. (1992). Comparing correlated correlation coefficients, *Psychological Bulletin*, *111*(1), 172-175. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.1.172>
- McCrae, R. R. (2008). A note on some measures of profile agreement. *Journal of Personality Assessment*, *90*(2) 105–109. <https://doi.org/10.1080/00223890701845104>
- McHoskey, J. W. (1999). Machiavellianism, intrinsic versus extrinsic goals and social interest: A selfdetermination theory analysis. *Motivation and Emotion*, *23*(4), 267-283. <https://doi.org/10.1023/A:1021338809469>
- McHoskey, J. W. (2001). Machiavellianism and personality dysfunction. *Personality and Individual Differences*, *31*(5), 791-798. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00187-2](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00187-2)
- McHoskey, J.W., Worzel, W. & Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*(1), 192-210. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.192>
- Miller, J. D., Gentile, B. & Campbell, W. K. (2013). A test of the construct validity of the Five-Factor Narcissism Inventory. *Journal of Personality Assessment*, *95*, 377–387. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.742903>
- Miller, J. D., Hyatt, C. S., Maples-Keller, J. L., Carter, N. T. & Lynam, D. R. (2017). Psychopathy and Machiavellianism: A distinction without a difference? *Journal of Personality*, *85*(4), 439-453. <https://doi.org/10.1111/jopy.12251>

- Miller, B. K. & Konopaske, R. (2014). Dispositional correlates of perceived work entitlement. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 808–828. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0386>
- Miller, B. K., Nicols, K. & Konopaske, R. (2019). Measurement invariance tests of revisions to archaically worded items in the Mach IV scale. *PLoS ONE* 14(10): e0223504. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223504>
- Miller, B. K., Smart, D. L. & Rechner, P. L. (2015). Confirmatory factor analysis of the Machiavellian Personality Scale. *Personality and Individual Differences*, 82, 120–124. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.022>
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22(2), 133–154. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1985.tb00069.x>
- Momm, T. D., Blickle, G., Liu, Y., Wihler, A., Kholin, M. & Menges, J. (2015). It pays to have an eye for emotions: Emotion recognition ability indirectly predicts annual income. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 147–163. <https://doi.org/10.1002/job.1975>
- Monaghan, C. & Bizumic, B. (2023). The Two-Dimensional Machiavellianism Scale. Measuring Machiavellian Views and Tactics. In P. K. Jonason (Hrsg.), *Shining light on the dark side of personality. Measurement properties and theoretical advances* (S. 95-104). Hogrefe.
- Monaghan, C., Bizumic, B. & Sellbom, M. (2018). Nomological network of two-dimensional Machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 130, 161-173. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.03.047>
- Monteiro, P. R., Lins de Holanda Coelho, G., Medeiros Cavalcanti, T., de Moura Grangeiro, A. S. & Gouveia, V. (2020). The ends justify the means? Psychometric parameters of the MACH-IV, the two-dimensional MACH-IV and the trimmed MACH in Brazil. *Current Psychology*, 41, 4088-4097. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00892-0>
- Moshagen, M., Hilbig, B. E. & Zettler, I. (2018). The dark core of personality. *Psychological Review*, 125, 656 – 688. <https://doi.org/10.1037/rev0000111>
- Moshagen, M., Zettler, I. & Hilbig, B. E. (2020). Measuring the dark core of personality. *Psychological Assessment*, 32, 182 – 196. <https://doi.org/10.1037/pas0000778>
- Mudrack, P. E. (1993). An investigation into the acceptability of workplace behaviors of a dubious ethical nature. *Journal of Business Ethics*, 12, 517-524. <https://doi.org/10.1007/BF00872373>

- Mullins-Sweatt, S. N., Jamerson, J. E., Samuel, D. B., Olson, D. R. & Widiger, T. A. (2006). Psychometric properties of an abbreviated instrument of the five-factor model. *Assessment*, 13, 119–137. <https://doi.org/10.1177/1073191106286748>
- 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>
- Nigro, G. & Galli, I. (1985). On the relationship between Machiavellianism and anxiety among Italian undergraduates. *Psychological Reports*, 56(1), 37-38. <https://doi.org/10.2466/pr0.1985.56.1.37>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Nowicki, S. & Duke, M. P. (2001). Nonverbal receptivity: The Diagnostic Analysis of Nonverbal Accuracy DANVA. In J. A. Hall & F. J. Bernieri (Hrsg.), *Interpersonal sensitivity: Theory and measurement* (S. 183–198). Erlbaum.
- 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>
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C. & Story, P. A. (2013). Meta-Analytic Review of the Dark Triad-Intelligence Connection. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 789-794. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.08.001>
- 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>
- Oerder, K. (2015). *Die Bedeutung von Motivation und Politischen Fertigkeiten von ehrenamtlichen RecruiterInnen in Mitgliederorganisationen. Eine prädiktive Studie an Mitgliedern einer Industriegewerkschaft*. Unveröffentlichte Dissertation, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.
- O'Fallon, M. J. & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of Business Ethics*, 59, 375 – 413. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-2929-7>

- O'Hair, D. & Cody, M. (1987). Machiavellian beliefs and social influence. *Western Journal of Speech Communication*, 51(3), 279-303. <https://doi.org/10.1080/10570318709374272>
- Oksenberg, L. (1971). Machiavellianism in traditional and Western Chinese students. In W. W. Lambert & R. Weisbrod (Hrsg.), *Comparative perspectives on social psychology* (S. 92-99). Little, Brown.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). *NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae: NEO-PI-R; Manual*. Revidierte Fassung. Hogrefe.
- Paal, T. & Bereczkei, T. (2007). Adult theory of mind, cooperation, Machiavellianism: The effect of mindreading on social relations. *Personality and Individual Differences*, 43(3), 541-551. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.12.021>
- Paleczek, D., Bergner, S. & Rybnicek, R. (2018). Predicting career success: is the dark side of personality worth considering? *Journal of Managerial Psychology*, 33(6), 437-456. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2017-0402>
- Panitz, E. (1989). Psychometric investigation of the Mach IV scale measuring Machiavellianism. *Psychological Reports*, 64, 963 – 968. <https://doi.org/10.2466/pr0.1989.64.3.963>
- Paulhus, D. L. (1983). Sphere-specific measures of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(6), 1253-1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.6.1253>
- Paulhus, D. L. & Jones, D. N. (2015). Measures of dark personalities. In G. J. Boyle, D. H. Saklofske & G. Matthews (Hrsg.), *Measures of personality and social psychological constructs* (S. 562-594). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386915-9.00020-6>
- Paulhus, D. L. & Martin, C. L. (1987). The structure of personality capabilities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(2), 354 – 365. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.2.354>
- 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)
- Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A. & Veselka, L. (2011). Trait emotional intelligence and the Dark Triad traits of personality. *Twin Research and Human Genetics*, 14(1), 35-41. <https://doi.org/10.1375/twin.14.1.35>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>

- Rauthmann, J. F. & Will, T. (2011). Proposing a multidimensional Machiavellianism conceptualization. *Social Behavior and Personality*, 39(3), 391–404. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.3.391>
- Rauthmann, J. F. (2013). Investigating the MACH–IV with Item Response Theory and proposing the trimmed MACH\*. *Journal of Personality Assessment*, 95(4), 388–397. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.742905>
- Robinson, S. & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Rogoza, R. & Kowalski, C. M. (2023). Assessing the Dark Triad with the Dirty Dozen measure. In P. K. Jonason (Hrsg.), *Shining light on the dark side of personality. Measurement properties and theoretical advances* (S. 207–214). Hogrefe.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Ruchensky, J. R., Donnellan, M. B. & Edens, J. F. (2018). Development and initial validation of the HEXACO-Triarchic scales. *Psychological Assessment*, 30(12), 1560–1566. <https://doi.org/10.1037/pas0000609>
- Schneider, R. J., Hough, L. M. & Dunnette, M. D. (1996). Broadsided by broad traits: How to sink science in five dimensions or less. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 639–655. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199611\)17:6<639::AID-JOB3828>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199611)17:6<639::AID-JOB3828>3.0.CO;2-9)
- Sendjaya, S., Pekerti, A., Härtel, C., Hirst, G. & Butarbutar, I. (2016). Are authentic leaders always moral? The role of Machiavellianism in the relationship between authentic leadership and morality. *Journal of Business Ethics*, 133, 125–139. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2351-0>
- Sharpe, B. M., Collison, K. L., Lynam, D. R. & Miller, J. D. (2021). Does Machiavellianism meaningfully differ from psychopathy? It depends. *Behavioral Sciences & Law*, 39(5), 663 – 667. <https://doi.org/10.1002/bsl.2538>
- Shoss, M. K. & Witt, L. A. (2013). Trait interactions and other configural approaches to personality. In N. Christiansen & R. Tett (Hrsg.), *Handbook of personality at work* (S. 392–418). Routledge.
- Sleep, C. E., Weiss, B., Lynam, D. R. & Miller, J. D. (2019). An examination of the Triarchic Model of psychopathy's nomological network: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 71, 1–26. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2019.04.005>

- Smith, S. F. & Lilienfeld, S. O. (2013). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior, 18*(2), 204–218. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.11.007>
- South, S. C. (2019). Psychopathy as an Emergent Interpersonal Syndrome: What is the function of fearlessness? *Journal of Personality Disorders, 33*(5), 633–639. <https://doi.org/10.1521/pedi.2019.33.5.633>
- Spurk, D., Abele, A. & Vollmer, J. (2015). The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 191–209. <https://doi.org/10.1177/1069072714535019>
- Steiger, J. H. (1980). Tests for comparing elements of a correlation matrix. *Psychological Bulletin, 87*(2), 245–251. <https://doi:10.1037//0033-2909.87.2.245>
- Stellwagen, K. K. (2011). Psychopathy, narcissism, and Machiavellianism: Distinct yet intertwining personality constructs. In C. T. Barry, P. K. Kerig, K. K. Stellwagen & T. D. Barry (Hrsg.), *Narcissism and Machiavellianism in youth: Implications for the development of adaptive and maladaptive behavior* (S. 25–45). American Psychological Association.
- Stellwagen, K. K. & Kerig, P. K. (2013). Dark triad personality traits and theory of mind among school-age children. *Personality and Individual Differences, 54*(1), 123–127. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.08.019>
- Stewart, A. E. & Stewart, E. A. (2006). The preference to excel and its relationship to selected personality variables. *Journal of Individual Psychology, 62*(3), 270–284.
- Szabó, Z. P., Czibor, A., Restás, P. & Bereczkei, T. (2018). “The Darkest of all” The relationship between the Dark Triad traits and organizational citizenship behavior. *Personality and Individual Differences, 134*, 352–356. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.026>
- Szabo, E. & Jones, D. N. (2023). The Mach-IV and its descendants. In P. K. Jonason (Hrsg.), *Shining light on the dark side of personality. Measurement properties and theoretical advances* (S. 75–84). Hogrefe.
- Templer, K. J. (2018). Dark personality, job performance ratings, and the role of political skill: An indication of why toxic people may get ahead at work. *Personality and Individual Differences, 124*, 209–214. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.030>
- Tett, R. P. & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality, 34*(4), 397–423. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2292>

- Titze, J., Blickle, G. & Wihler, A. (2017). Fearless dominance and performance in field sales: A predictive study. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(3), 299–310. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12181>
- Ulm, K. (1991). A statistical method for assessing a threshold in epidemiological studies. *Statistics in Medicine*, 10(3), 341–349. <https://doi.org/10.1002/sim.4780100306>
- Valentine, S. & Fleischman, G. (2003). The impact of self-esteem, Machiavellianism, and social capital on attorneys' traditional gender outlook. *Journal of Business Ethics*, 43, 323–335. <https://doi.org/10.1023/A:1023008828115>
- Valentine, S. & Fleischman, G. (2018). From schoolyard to workplace: The impact of bullying on sales and business employees' Machiavellianism, job satisfaction, and perceived importance of an ethical issue. *Human Resource Management*, 57(1), 293–305. <https://doi.org/10.1002/hrm.21834>
- van der Linden, D., te Nijenhuis, J. & Bakker, A. B. (2010). The General Factor of Personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality*, 44(3), 315–327. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.03.003>
- van Dongen, J. D. M., Drislane, L. E., Nijman, H., Soe-Agnie, S. E. & van Marle, H. J. C. (2017). Further evidence for reliability and validity of the triarchic psychopathy measure in a forensic sample and a community sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 39(1), 58–66. <https://doi.org/10.1007/s10862-016-9567-5>
- Vangelisti, A. L., Daly, J. A. & Rudnick, J. R. (1991). Making people feel guilty in conversations. *Human Communication Research*, 18(1), 3–39. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1991.tb00527.x>
- Vize, C.E., Collison, K. L., Miller, J. D. & Lynam, D. R. (2020). The “core” of the Dark Triad: A test of competing hypotheses. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 11(2), 91–99. <https://doi.org/10.1037/per0000386>
- Vize, C. E., Lynam, D. R., Collison, K. L. & Miller, J. D. (2018). Differences among dark triad components: A meta-analytic investigation. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9(2), 101–111. <https://doi.org/10.1037/per0000222>
- Vernon, P. A., Villani, V. C., Vickers, L. C. & Harris, J. A. (2008). A behavioral genetic investigation of the Dark Triad and the Big 5. *Personality and Individual Differences*. 44(2), 445–452. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.09.007>
- Vleeming, R. G. (1979). Machiavellianism: A preliminary review. *Psychological Reports*, 44(1), 295–310. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.44.1.295>

- Volmer, J., Koch, I. K. & Göritz, A. S. (2016). The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences, 101*(10), 413–418. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.046>
- Webster, B. D. & Smith, M. B. (2018). The Dark Triad and organizational citizenship behaviors: The moderating role of high involvement management climate. *Journal of Business and Psychology, 34*(3), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9562-9>
- White, G. L. (1984). Comparison of four jealousy scales. *Journal of Research in Personality, 18*(2), 115-130. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(84\)90024-2](https://doi.org/10.1016/0092-6566(84)90024-2)
- Wiggins, J. S. (1982). Circumplex models of interpersonal behavior in clinical psychology. In P. C. Kendall & J. N. Butcher (Hrsg.), *Handbook of research methods in clinical psychology* (S. 183-221). Wiley.
- Wiggins, J. S. & Broughton, R. (1985). The interpersonal circle: A structural model for the integration of personality research. *Perspectives in Personality, 1*, 1-47.
- Williams, K. M., Nathanson, C. & Paulhus, D. L. (2010). Identifying and profiling scholastic cheaters: Their personality, cognitive ability, and motivation. *Journal of Experimental Psychology: Applied, 16*(3), 293–307. <https://doi.org/10.1037/a0020773>
- Wilson, L., Miller, J. D., Zeichner, A., Lynam, D. R. & Widiger, T. A. (2011). An examination of the validity of the Elemental Psychopathy Assessment: Relations with other psychopathy measures, aggression, and externalizing behaviors. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 33*, 315–322. <http://dx.doi.org/10.1007/s10862-010-9213-6>
- Wilson, D. S., Near, D. & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin, 119*(2), 285-299. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.285>
- Wirtz, J. & Kum, D. (2004). Consumer cheating on service guarantees. *Journal of the Academy of Marketing Science, 32*(2), 159-175. <https://doi.org/10.1177/0092070303261416>
- Wisse, B. & Sleebos, E. (2016). When the dark ones gain power: Perceived position power strengthens the effect of supervisor Machiavellianism on abusive supervision in work teams. *Personality and Individual Differences, 99*, 122–126. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.05.019>
- Zhang, L. & Gowan, M. A. (2012). Corporate social responsibility, applicants' individual traits, and organizational attraction: A person–organization fit perspective. *Journal of Business and Psychology, 27*, 345–362. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9250-5>

- Zettler, I. & Hilbig, B.E. (2010). Honesty-humility and a person-situation interaction at work. *European Journal of Personality*, 24, 569–582. <https://doi.org/10.1002/per.757>
- Zettler, I. & Solga, M. (2013). Not enough of a ‘dark’ trait? Linking Machiavellianism to job performance. *European Journal of Personality*, 27, 545-554. <https://doi.org/10.1002/per.1912>