

Czibor Andrea – Szabó Zsolt Péter – Restás Péter

Sötét vonások a szervezetekben: tapasztalatok magyar munkavállalók körében

Absztrakt: A személyiség sötét triádja – a machiavellizmus, a szubklinikai narcizmus és a szubklinikai pszichopátia – napjainkban kiemelt kutatási terület a pszichológiában. Az utóbbi évek tudományos érdeklődése a sötét vonások szervezetpszichológiai jelentősége felé fordult, e személyiségjellemzők pályaválasztással, munkahelyi attitűdökkel és viselkedésekkel, munkahelyi sikerességgel, illetve vezetői stílussal való összefüggését kutatva. Jelen tanulmány célja a sötét vonások néhány munkával kapcsolatos korrelátumának vizsgálata. Kutatásunk során magyar munkavállalók (N=1350) kérdőíves adatgyűjtésből származó adatait elemeztük. A sötét vonások mérésén (Rövid sötét hármass kérdőív, SD3) kívül néhány (munkahelyi) demográfiai adat megadására kértük a résztvevőket. Eredményeink azt mutatják, hogy a sötét vonások elméleti koncepciójához és a korábbi nemzetközi eredményekhez illeszkedő módon a sötét vonások mértéke között pozitív korreláció mutatkozik. A sötét vonások mindegyikénél megfigyelhető, hogy a férfiak átlagpontszámai magasabbak, mint a női kitöltőké. A munkahelyi korrelátumokkal kapcsolatban kiderült, hogy a szervezeti hierarchia különböző szintjein elhelyezkedő munkavállalók között mindhárom sötét vonás tekintetében szignifikáns különbség mutatkozik: a felsővezetői szinten látszanak a legmagasabb átlagpontszámok, a munkatársi szinten pedig a legalacsonyabbak. A szubklinikai narcizmus mértéke a munkahelyváltások gyakoriságával is kapcsolatot mutatott: a magasabb narcizmusértékek gyakoribb munkahelyváltásokkal jártak együtt. Jelen tanulmány nagy létszámú, magyar munkavállalói mintán vizsgálódva mutat összefüggéseket a sötét vonások és a munkahelyi sikeresség, illetve a munkahelyről való elvándorlás között.

Kulcsszavak: sötét hármass, machiavellizmus, szubklinikai narcizmus, szubklinikai pszichopátia, munkahelyi sikeresség

Sötét vonások, a személyiség sötét hármasa

A sötét hármás (SH) konstruktuma három, társas szempontból kevésbé kívánatos személyiségjellemzőt, a machiavellizmust, a szubklinikai narcizmust és a szubklinikai pszichopátiát foglalja magában (Paulhus és Williams 2002; Paál 2014). E koncepciót napjainkban élénk tudományos érdeklődés övezi mind a személyiség-lélektan, mind a fejlődéslélektan, mind a szervezetszociológia részéről. Ez utóbbi tudományterület vizsgálatai arra engednek következtetni, hogy a sötét vonások hatást gyakorolhatnak a pályaválasztás, a munkahelyi attitűdök, a munkahelyi sikeresség vagy akár a vezetői viselkedések területére (Bereczkei és Czibor 2018). Jelen írásunk célja, hogy hazai kontextusban is megvizsgáljuk a sötét vonások összefüggését néhány munkával kapcsolatos kimenettel.

A sötét vonások mindhárom eleméhez meghatározott jellemzőket, tulajdonságokat tár-sít a szakirodalom. A machiavellizmus központi eleme a manipulációs képesség és hajlandóság, a praktikus, racionális, érzelemmentes problémamegoldás és a nagyfokú viselkedési rugalmasság (Bereczkei 2015, 2016). A szubklinikai narcizmushoz a felsőbbrendűség érzése, a mások figyelme és csodálata iránti igény, illetve a felhatalmazottság érzete kapcsolódik (Paulhus és Williams 2002). A szubklinikai pszichopátia pedig leginkább a sekélyes érzelmi étellel, az erkölcsi értékek, társadalmi normák figyelmen kívül hagyásával, impulzivitással és a büntudat csökkent mértékével mutat kapcsolatot (Furnham, Richards és Paulhus 2013).

E három vonás, bár számos, egyedi, megkülönböztető sajátossággal bír, néhány jellemzőben osztozik (Paulhus és Williams 2002). Ilyen személyiségjellemzők például a barátságosság alacsony mértéke, az énközpontúság, a rosszindulat, az érzelmi hidegség, az empátia alacsony szintje és a mások megtévesztésére irányuló szándék (Furnham és mtsai. 2013; Jones és Paulhus 2011). E közös jellemzőkből is adódik, hogy különböző vizsgálatok rendre összefüggést (jellemzően gyenge vagy közepes erősségű, pozitív korrelációt) találnak a három vonás között (pl.: Jones és Paulhus 2010; Paulhus és Williams 2002).

Konzisztens eredmény a sötét vonások kutatása során az is, hogy mindhárom jellemvonás tekintetében a férfiak átlagpontszámai jellemzően magasabbak, mint a nőké (pl.: Jonason, Li, Webster és Schmitt 2009; Paulhus és Williams 2002). E különbség magyarázatában gyakran felbukkan az az érvelés, hogy a sötét vonásokkal együtt járó, a társakat kihasználó, haszonelvű viselkedések a nők számára társas szempontból jóval kockázatosabbak, illetve társadalmilag kevésbé elfogadottak, mint ugyanezek a viselkedések és attitűdök a férfiak esetében (Jonason és Webster 2010).

Sötét vonások a munkahelyen

Az utóbbi évtizedben egyre több olyan vizsgálat születik, amely a sötét vonások szervezeti, munkahelyi hatásait elemzi. E kutatások jellemzően arra a kérdésre keresik a választ, hogy milyen lehetséges előnyökkel és hátrányokkal jár az e vonások magas értékeivel jellemezhető munkavállalók alkalmazása, illetve vezetői szerepbe kerülése a munkahelyi személyközi kapcsolatok, a munkavállalók pszichés jólléte, illetve az adott vállalat versenyképessége tekintetében.

A szervezetszichológiai kutatások egy csoportja a sötét vonások és a pályaválasztás kapcsolatát veszi górcső alá. E vizsgálatok célja, hogy körüljárják, vajon a sötét hármassal együtt járó sajátos értékrend és világszemlélet kapcsolatba hozható-e az egyének pályaválasztási döntéseivel, illetve azzal, hogy milyen területen, a munkaerőpiac mely szegmensében vállalnak munkát (Boddy 2010; Corzine 1997; Fehr, Samson és Paulhus 1992; Furnham, Hyde, Trickey 2014; Jonason és mtsai. 2014; Kowalski, Vernon és Schermer 2017). A kutatások eredményei azt mutatják, hogy a szubklinikai pszichopátia-pontszám együtt járást mutat a magas kockázattal járó döntések iránti preferenciával; a kereskedelmi, gazdasági, jogi, biztosítási, illetve kommunikációs területek iránti érdeklődéssel. A machiavellizmus kapcsán azt emelik ki a kutatások, hogy a machiavellista egyének igyekeznek kerülni a munkakörök olyan összetevőit, mint a felelősségvállalás, a kitartás és a bizalom. Mind a szubklinikai pszichopátiával, mind a machiavellizmussal kapcsolatban elmondható, hogy összefügg a segítő, másokkal való törődést igénylő foglalkozások elutasításával. A narcizmus és a pályaválasztás kapcsolatára vonatkozóan kiderült, hogy a szubklinikai narcizmus magas értékeivel jellemezhető személyek számára vonzó lehetőségként jelennek meg a művészettel kapcsolatos munkakörök, illetve a vállalkozói létforma, továbbá e vonás mutatja a legerősebb kapcsolatot a vezetői ambíciókkal. Összegezve tehát elmondható, hogy mutatkozik kapcsolat a három sötét vonás és a pályaválasztás között, és hogy ezek az összefüggések jól illeszkednek a sötét hármassal szemléleti koncepciójához.

A szakirodalomban gyakran találunk arra való utalást, hogy a sötét vonásokkal együtt járó egyéb tulajdonságok, képességek, attitűdök bizonyos szervezeti feltételek mellett megkönnyíthetik a munkahelyi ranglétrán való előrejutást (Judge, Piccolo és Kosalka 2009). A szubklinikai pszichopátia esetében ezek a jellegzetességek a kockázatvállalási hajlandóság, az innovációra való hajlam, az érzelmek figyelmen kívül hagyásának képessége (Furnham és mtsai. 2013; Smith és Lilienfeld, 2013). A machiavellizmus esetében a karrier-előmenetelt segítheti a stratégiai szemlélet, az impulzusok kontrolljának képessége, a környezethez illeszkedő, rugalmas viselkedési stratégiák, illetve az előnyös szövetségek kialakítása (Bereczkei 2016). A narcizmus, mint korábban láttuk, fokozott vezetői ambíciókkal jár együtt, több korrelátuma pedig ugyancsak segítheti a munkahelyi előrejutást. Ilyen az önmenedzselés, önreklámozás képessége (Campbell, Hoffman, Campbell és Marchisio 2011; De Vries és Miller 1986), az az adottság, hogy kreatívabb színben tűnjenek fel valós képességeiknél (Spain, Harms és Leberton 2014), illetve, hogy pontosan átlátják a hatalmi viszonyokat, és képesek a vezetőik belső köreibé férkőzni (Vredenburg és Shea-VanFossen 2009). A sötét vonások, különösen más, előnyös tulajdonságokkal (pl. magas intellektus, fizikai vonzerő) társulva segíthetik az egyre magasabb pozíciók elérését (Furnham és mtsai. 2013).

Bár a sötét hármassal személységjellemzőinek karrierutat meggyorsító, vezetővé válást támogató hatására több szakirodalmi forrás is utal, a sötét vonások és a szervezeti pozíció, karrierút kapcsolatának empirikus vizsgálatára ez idáig viszonylag kevés kutatás vállalkozott. Néhány vizsgálati eredmény arra mutat, hogy hierarchikusan felépülő vállalatoknál a machiavellizmus magasabb értékei előnyösebb foglalkozási státuszokkal, magasabb pozíciókkal járnak együtt (Jones és Paulhus 2009; Spurk, Keeller és Hirschi 2015). A pszichopátia tekintetében az egyik álláspont szerint a magas értékek alacsonyabb objektív karriersikerességgel, státusszal járnak együtt (Spurk és mtsai. 2015), míg más kutatók azt sugallják, hogy a magas

pszichopátia-pontszámok összefüggésben lehetnek a magasabb elért szervezeti státusszal (Babiak és Hare 2013; Babiak, Neumann és Hare 2010; Hare 2004). A narcizmussal együtt járó pozitív benyomáskeltési képesség és karizmatikus fellépés is hozzájárulhat ahhoz, hogy a magasabb narcizmusértékeket mutató személyek átlagosan magasabb pozíciókat és fizetéseket érhetnek el, mint kevésbé narcisztikus munkatársaik (Fox 2016).

A sötét vonásokhoz a fentebb említett előnyös, pozitív vezetői tulajdonságok mellett olyan jellemző gondolkodási sajátosságok, viselkedési és kommunikációs jellemzők is társulnak, amelyek negatív hatást gyakorolnak a sötét vonások magas értékeit mutató vezető társas környezetére, illetve az általa képviselt szervezet kilátásaira. A magas pszichopátia-pontszámot mutató vezetők beosztottai jellemzően magasabb stressz-szintről és alacsonyabb elégedettségéről számolnak be (Mathieu, Neuman, Hare és Babiak 2014), illetve arról, hogy az adott munkahelyi csoportban romlik a munkahelyi légkör, és megjelenhet a személyközi agresszió, illetve a munkahelyi pszichoterror (Hare 2004; LeBreton, Binning és Adorno 2006). A narcisztikus vezetők kapcsán felmerül az a hátrány, hogy egocentrikus látásmódjuk nem engedi a szimmetrikus, igazságos kapcsolatok kialakítását beosztottaikkal, ami gyakran az információk megosztását is akadályozza, illetve döntéseik objektivitását is befolyásolja (Sosik, Chun és Zhu 2014). A machiavellista vezetők erőteljes hatalmi orientációja gyakran énközpontú, barátságtalan, empátiát nélkülöző vezetői stílusban is megmutatkozik, negatíván hatva ezáltal követőik pszichés jóllétére (Gable, Hollon és Dangelo 1992).

A sötét vonások és a munkahelyi élmények, illetve munkahelyi viselkedések kapcsolatát is számos kutatás igyekezett felderíteni az elmúlt években. Ezek egy része azt a kérdést járta körül, hogy vajon mennyire járnak együtt a sötét vonások jellemző mintázatokkal a munkahelyi elégedettség, elköteleződés terén. Zettler, Friedrich és Hilbig (2011) eredményei azt mutatják, hogy a machiavellizmus mértéke negatív irányú összefüggést mutat mind a munkahely, mind a vezető, mind a munkacsoport irányába történő elköteleződéssel. A machiavellizmus, illetve a szubklinikai pszichopátia magas értékeit mutató egyéneknél gyakran megjelenő élmény, hogy munkahelyüket alacsony presztízsunek élik meg, és ebből fakadóan elégedetlenek lehetőségeikkel, a szervezet által nyújtott feltételekkel (Dahling, Whitaker és Levy 2009; Jonason, Wee és Li 2015). A narcizmus kapcsán némileg komplexebb kép mutatkozik. Egyrészt a narcizmussal együtt járó magas önértékelés is hozzájárulhat ahhoz, hogy a magas narcizmusértékeket mutatók jellemzően túlbecsülik kollégáik feléjük irányuló rokonszenvét, és ebből fakadóan gyakran elégedettek munkahelyi társas helyzetükkel (O'Boyle, Forsyth, Banks és McDaniels 2012). Akkor azonban, ha a narcizmussal összefüggő siker, kiemelkedés vágya frusztrálódik, nem tud kiteljeseni a munkahelyen, az gyakran a munkával, munkahellyel való elégedetlenséghez vezet (Buk-Lee, Houry, Nixon, Goh és Spector 2009). A sötét vonások és a munkahelyi attitűdök kapcsolatára irányuló vizsgálatok arra engednek tehát következtetni, hogy a sötét hármás jellemzői – különösen a machiavellizmus és a pszichopátia – negatív munkahelyi élményekkel, attitűdökkel lehetnek kapcsolatban. Ebből fakadóan feltételezhető, hogy az elégedetlenség akár a munkahely elhagyásának szándékában is megmutatkozik, vagyis a sötét vonások gyakoribb munkahelyváltásokkal járnak együtt. Ezt a feltételezést támaszthatja alá az a megfigyelés is, hogy a sötét vonásokkal – különösen pedig a machiavellizmussal – együtt járó opportunisták gyakran odavezetnek, hogy az egyén önérdekvezérelt szándékai lelepleződnek a munkahelyi csoport tagjai előtt. Ilyen esetben adaptív stratégia lehet egy új munkaközösség keresése, ahol a manipulációs törekvések újra hatékonyan működtethetők (Dahling és mtsai. 2009; Gunthorsdottir, McCabe és Smith 2002).

A kutatás célja

A fenti áttekintés nyomán jól látható, hogy bár a sötét vonások munkahelyi hatásainak kutatása napjainkban kiemelt figyelmet kap a nemzetközi szakirodalomban, több területen némileg ellentmondásos eredmények körvonalazódnak. Hazai kontextusban végzett, sötét hármastémájú szervezetpszichológiai vizsgálat eddig csupán egyetlen szervezeti területre – a sötét vonások és a szervezeti mintapolgárszerű viselkedések kapcsolatára (Szabó, Czibor, Restás és Bereczkei 2018) – vonatkozóan került publikálásra. Jelen vizsgálat célja az, hogy további hazai tapasztalatokra tehesünk szert a sötét hármastémájú koncepciójának működését, munkahelyi, munkához kötődő velejáróit illetően.

Elsőként azt ellenőriztük, hogy az adatbázisunkban megmutatkoznak-e azok a sötét vonásokkal kapcsolatos összefüggések, amelyek rendre felbukkannak a nemzetközi szakirodalomban. Ebből a célból a következő hipotéziseket vizsgáltuk:

H1: Azt várjuk, hogy a három sötét vonás között gyenge, illetve közepes erősségű pozitív korreláció mutatkozik.

H2: A férfiak pontszámai a machiavellizmus, a szubklinikai narcizmus és a szubklinikai pszichopátia skáláin rendre magasabbak, mint a női kitöltők pontszámai.

A vizsgálat második pillére a munkahelyi demográfiai mutatók és a sötét vonások kapcsolatának tesztelése. Ennek keretében a következő hipotéziseket vizsgáltuk:

H3: A sötét vonások magasabb értékeivel gyakoribb munkahelyváltások járnak együtt.

H4: A szervezeti hierarchia különböző szintjein eltérő SH-pontszámokat találunk: a felső vezetői rétegnél várjuk a legmagasabb, a munkatársi rétegnél pedig a legalacsonyabb átlagpontszámokat.

Módszer

Kérdésfeltevésünk szempontjából fontosnak tartottuk, hogy a vizsgálat alanyai aktív munkavállalók, különböző szervezetek, cégek, intézmények alkalmazottai, vezetői legyenek. Kiemelt figyelmet szenteltünk arra is, hogy az adatfelvétel anonim, tét nélküli helyzetben mehessen végbe. A sötét vonások társasan nem kívánatos, averzív karakteréből adódóan ugyanis egy olyan helyzetben, amelyben a résztvevőben felmerülhet a gondolata annak, hogy válaszainak karrierjére, a róla kialakított képre negatív hatása lehet, számolnunk kell a benyomáskeltés, választorzítás veszélyeivel. Ennek kiküszöbölésére a résztvevők elérése ismerőseik útján, hozzáférhetőségi mintavétellel, és sosem a munkahelyükön keresztül történt.

A PTE Szervezetpszichológiai Kutatócsoportjában több olyan kérdőív vizsgálat is zajlott az elmúlt évek során, amelyekben érvényesültek a fenti irányelvek, és mérésre kerültek a sötét vonások (más személyiségjellemzők, illetve különböző munkahelyi attitűdök mérése mellett). Ezen adattáblákból kinyerhető (munkahelyi) demográfiai adatokat és a Személyiség sötét hármastémájú kérdőívére (SD3, Jones és Paulhus 2014) adott válaszokat egy adatbázisba gyűjtöttük össze, annak érdekében, hogy nagy elemszámú mintán kaphassunk képet arról, milyen munkahelyi korrelátumokkal mutat kapcsolatot a sötét hármastéma.

Az összesített mintába 1350 felnőtt munkavállaló adatai kerültek be, mindannyian önkéntesen, internetes felületen keresztül, illetve papíralapon töltötték ki a kérdőíveket. A vizsgálatokba olyan résztvevőket toboroztunk, akik betöltötték a 18. életévüket és legalább 1 éve, legalább heti 20 órában dolgoznak. Nemi megoszlásukat tekintve 896 nő és 444 férfi válaszai álltak rendelkezésünkre, 10 fő pedig nem válaszolt a nemére vonatkozó kérdésre. A minta átlagéletkora 37,32 év (SD=11,4), a legfiatalabb kitöltő 18 éves, a legidősebb 67 éves volt. A minta 44%-ára vonatkozóan áll rendelkezésünkre iskolai végzettségre vonatkozó adat: az 595 főből 414 felsőfokú, 168 középfokú és 13 alacsony fokú végzettségű volt. A munkahely működési területe alapján a minta nagy változatosságot mutat, a legnagyobb számban az oktatás (N=112), a közigazgatás (N=92), a szolgáltatóipar (N=96) és a kereskedelem (N=90) területe jelent meg benne. A munkahelyi pozíciót tekintve a résztvevők nagy részének nem voltak vezetői feladatai, munkatársi pozícióban dolgozott (N=942), de a mintában a középvezetői réteg (N=242) és a felső vezetői réteg (N=134) is képviseltette magát.

A résztvevők a Rövid sötét hármaskérdőív (*Short Dark Triad, SD3*) mellett különböző (munkahelyi) demográfiai adatokra vonatkozó kérdésekre válaszoltak. A demográfiai jellegű kérdések között rákérdeztünk a résztvevők nemére, életkorára, munkahelyi beosztására, jelenlegi munkahelyének működési területére, és arra, hogy hányadik munkahelye a mostani. Mivel az így létrejött adatbázis több különböző célú adatgyűjtést egyesít, nem minden demográfiai jellegű adat áll rendelkezésünkre minden résztvevőre nézve. Az 1. táblázatban bemutatásra kerül, hogy az egyes változók tekintetében hány érvényes válasz áll rendelkezésünkre.

1. táblázat. A rendelkezésre álló érvényes válaszok száma különböző demográfiai változók tekintetében

	Nem	Életkor	Munkahelyi beosztás	Eddigi munkahelyek száma
Érvényes válaszok száma	1340	873	1334	492

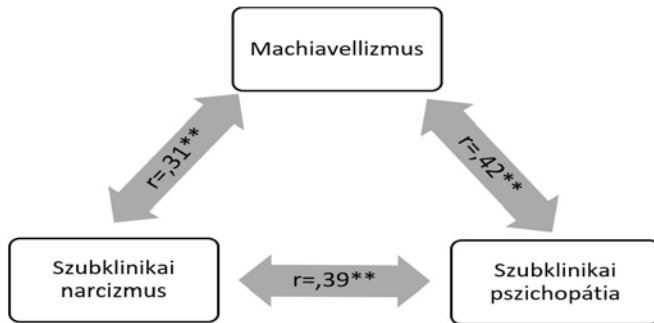
A Rövid sötét hármaskérdőív (Jones és Paulhus 2014) a machiavellizmus, a szubklinikai narcizmus és a szubklinikai pszichopátia mérésére szolgáló kérdőív. A mérőeszköz kitöltői 5 fokú Likert-skálán jelezhetik 27 állítással való egyetértésüket; mindhárom vonás mérésére 9 item szolgál. A magyar változat az angol nyelvű kérdőív lefordításával, visszafordításával, majd a két változat egyeztetésével született. A kérdőív magyar változatának validálása jelenleg folyamatban van, de a közelmúltban több hazai kutatás is született e mérőeszköz felhasználásával (Láng, Birkás, Martin, Nagy és Kállai 2018; Szabó, Czibor, Restás és Bereczkei 2018; Szép, Mirnics, Ferenczi és Kövi 2008). A három skála reliabilitása megfelelőnek bizonyult: a Machiavellizmus skála esetében $\alpha = ,77$, a Szubklinikai narcizmus skálánál $\alpha = ,74$, a Szubklinikai pszichopátia esetében pedig $\alpha = ,75$. A statisztikai elemzéseket az IBM SPSS Statistics 22 programcsomagjával végeztük.

Eredmények

A sötét vonások egymással való kapcsolata

Elsősor Pearson-féle korrelációs elemzést végeztünk annak feltárására, hogy mutatkozik-e kapcsolat a három sötét vonás mértéke között. Mindhárom vonás között pozitív korrelációt találtunk (1. ábra). A relatíve legerősebb kapcsolat a machiavellizmus és a szubklinikai pszichopátia, a leggyengébb pedig a machiavellizmus és a szubklinikai narcizmus között mutatkozott.

1. ábra. A sötét vonások közötti korrelációk



Nemi különbségek a sötét vonások tekintetében

Másodszor független mintás T-próbát végeztünk annak ellenőrzésére, hogy mutatkoznak-e nemi különbségek a sötét vonások mértékének tekintetében. Mindhárom vonás kapcsán szignifikáns különbséget találtunk a két nem pontszámai között: a férfiak körében mutatkoztak magasabb sötéthármas-értékek (2. táblázat).

2. táblázat. Sötétvonás-értékek női és férfi munkavállalók körében

	$M_{\text{nők}}$ (SD)	$M_{\text{férfiak}}$ (SD)	t (df)	p
Machiavellizmus	27,81 (5,79)	29,56 (6,02)	-5,11 (1324)	< 0,001
Subklinikai narcizmus	23,68 (5,47)	25,88 (5,56)	-6,85 (1324)	< 0,001
Subklinikai pszichopátia	17,05 (5,37)	20,21 (5,87)	-9,76 (1326)	< 0,001

Sötét vonások és a munkahelyek száma

Harmadik lépésként parciális korrelációs elemzést végeztünk annak érdekében, hogy megvizsgáljuk, mutatkozik-e kapcsolat a sötét vonások mértéke és az eddigi munkahelyek száma (a munkahelyváltások gyakorisága) között, az életkor függvényében. Az életkorra kontrollálva szignifikáns pozitív korrelációt találtunk a szubklinikai narcizmus mértéke és az eddigi munkahelyek száma között ($r=0,18$, $p < 0,001$). Ugyanez a változó marginálisan szignifikáns,

ugyancsak pozitív irányú kapcsolatot mutatott a szubklinikai pszichopátia mértékével ($r=0,08$, $p=0,07$). A machiavellizmus tekintetében nem volt szignifikáns kapcsolat ($r=-0,01$, $p=0,88$).

Sötét vonások és munkahelyi pozíció

Végül egy szempontú varianciaanalízis segítségével vizsgáltuk, hogy mutatkozik-e különbség a különböző munkahelyi pozíciókban (felső vezető, középvezető, munkatárs) dolgozó kitöltők sötéttriád-pontszámai között. Mindhárom vonás tekintetében szignifikáns különbséget találtunk a különböző beosztásban dolgozók pontszámai esetében; a legmarkánsabb eltérés a narcizmus tekintetében mutatkozott. A különböző hierarchiaszinteken mért átlagos SH-pontszámokat a 3. táblázat mutatja be. A táblázatból jól látható, hogy a machiavellizmus- és a pszichopátia-pontszámokban a két vezetői szint nem mutat jelentős különbséget, a szignifikáns eltérés a vezetői és munkatársi szintek pontszámainak különbségéből fakad. A narcizmus kapcsán azonban viszonylag egyenletes „növekedést” láthatunk a szervezeti ranglétrán felfelé haladva.

3. táblázat. Sötétvonás-értékek a szervezeti hierarchia különböző szintjein

	$M_{\text{felső vezető}} (SD)$ (N=134)	$M_{\text{középvezető}} (SD)$ (N=242)	$M_{\text{munkatársak}} (SD)$ (N=942)	F(df)	p
Machiavellizmus	29,07 (6,47)	28,99 (6,31)	28,06 (5,69)	3,59 (2,1315)	< 0,05
Szubklinikai narcizmus	26,93 (5,78)	25,45 (5,55)	23,73 (5,44)	25,48 (2,1315)	< 0,001
Szubklinikai pszichopátia	18,84 (5,48)	18,86 (5,86)	17,79 (5,7)	4,63 (2,1317)	< 0,01

Megvitatás

A vizsgálat első részében két konzisztens, szinte minden, a sötét triád koncepcióját használó kutatásban megjelenő összefüggést vizsgáltunk a rendelkezésre álló mintán: (1) az egyes vonások között mutatkozó gyenge, illetve közepes erősségű korreláció meglétét, (2) illetve a vonások mértékében mutatkozó nemi különbségeket.

Eredményeink azt mutatták, hogy a kérdőív magyar változata által mért vonások mértéke is pozitív korrelációt mutat egymással. A legerősebb összefüggés a machiavellizmus és a szubklinikai pszichopátia, a legerősebb pedig a machiavellizmus és a szubklinikai narcizmus között mutatkozott, amely eredmény konzisztens az SD3 kérdőív eredeti validálásakor (Jones és Paulhus 2002) született eredményekkel. Ezek az összefüggések arra is rávilágítanak, hogy a három vonás, bár kapcsolatban áll egymással, semmiképpen sem fedi egymást teljesen, így érdemes a sötét triád koncepciójában gondolkodnunk.

A nemi különbségek vizsgálata is a várt, korábbi kutatásokhoz (pl. Jones és Paulhus 2012; Paulhus és Williams 2002) illeszkedő eredményekhez vezetett: mindhárom vonás esetében a férfi kitöltőknél mértünk magasabb pontszámokat. A machiavellizmus és a szubklinikai

narcizmus esetén ez két pont, a szubklinikai pszichopátiánál pedig három pont körüli különbséget jelentett (a maximálisan elérhető 45 pontból). Látható tehát, hogy a férfiak SH-pontszámai konzisztensen magasabbak, de a két nem közötti pontszámbeli különbség nem nagymértékű. Ezek az eredmények jól illeszkednek azokhoz az evolúciós pszichológiai elgondolásokhoz, amelyek szerint a sötét vonásokkal együtt járó gyors élettörténeti stratégia (nagyobb mértékű kockázatvállalás; nagyobb számú, rövid távú kapcsolatok előnyben részesítése) evolúciós szempontból a férfiak számára hoz magasabb fitnessmegtérülést (Jonason, Li, Webster és Schmitt 2012), így a sötét vonások valamelyest magasabb értékei a férfiak számára valószínűleg adaptívabbnak tekinthetők, mint a nők számára. A társas szerep elmélete ugyancsak magyarázóerővel bírhat e jelenség megértésében: elképzelhető, hogy a sötét vonásokkal együtt járó viselkedések és attitűdök a férfiak esetében társadalmilag könnyebben elfogadhatók, mint ha ezek a jellemzők a nők viselkedési eszköztárában jelennének meg. E feltételezés empirikus igazolása azonban egyelőre még várat magára.

A sötét vonásokhoz kötődő sajátos motivációs mintázatok és percepciók stílus is összefüggésben állhatnak azzal a megfigyeléssel, hogy a sötét triád vonásai – különösen a szubklinikai pszichopátia és a machiavellizmus – gyakran járnak együtt alacsonyabb mértékű munkahelyi elégedettséggel, negatív szervezettel kapcsolatos attitűdökkel és viselkedésekkel (Bruk-Lee és mtsai. 2009; Szabó és mtsai. 2018). A magas pontszámokat mutató egyének gyakran elégedetlenek fizetésükkel, karrierlehetőségeikkel, vezetőikkel, illetve munkatársaikkal. Eből fakadóan azt feltételeztük, hogy a sötét vonások magasabb értékeivel gyakoribb munkahelyváltások járnak együtt. Vagyis, ha egy adott szervezet nem tudja biztosítani az egyén számára a motiváló, jutalmazó közeget, valószínűbb, hogy új munkahely után néz a sötét triád magas értékeit mutató munkavállaló, mint az a dolgozó, akinél ezek az értékek alacsonyak. Elemzéseink részben igazolták ezt a feltevést. Kiderült, hogy az életkorra kontrollálva igaz, hogy minél magasabbak az egyén esetében a szubklinikai narcizmus és a pszichopátia értékei, annál több munkahelyen dolgozott élete során, vagyis életkorához képest relatíve gyakrabban váltott munkahelyet. A narcizmussal együtt járó (akár irreális) magas önértékelés, a felsőbbrendűség és felhatalmazottság érzése, illetve a különböző privilégiumok elvárása (Foster, Campbell, és Twenge 2003; Paulhus és Williams 2002) hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkavállaló ezen ambíciók frusztrálódása esetén a munkahely elhagyása mellett dönt. Ugyancsak ezt a hatást erősítheti a szubklinikai pszichopátiához kapcsolódó erősen önértékközpontú szemlélet, erőteljes izgalomkeresés és fokozott impulzivitás (Hare 1985; Paulhus és Williams 2002). A machiavellizmus és a munkahelyváltások gyakorisága között nem mutatkozott összefüggés. A magas machiavellizmusértékekkel együtt járó stratégiai szemlélet, hosszabb távú gondolkodás és impulzuskontroll (Bereczkei 2016; Czibor és Bereczkei 2012; Christie és Geis 1970) segíthetnek abban, hogy az időszakos frusztrációkra, illetve a nem ideális körülményekre ne felmondással, hanem esetleg kivárással reagáljon az egyén. Fontos azonban megjegyeznünk, hogy a munkahelyváltások gyakorisága, mint változó, nem feltétlenül csak a munkahely „önkéntes” elhagyását takarhatja, hanem a szervezet irányából induló felmondást, elbocsátást is. Elképzelhető, hogy a magas narcizmus-, illetve pszichopátiaértékeket mutató személyek vezetőik szemében is hamarabb válhatnak nem kívánatosakká; az együttműködés, a „csapatjáték” hiánya, a problematikus interperszonális stílus, vagy akár az etikátlan viselkedések vezethetnek gyakoribb elbocsátásokhoz. E probléma tisztázására további kutatások, célzottabb kérdésfeltevés lenne szükséges.

Több forrásban is találunk arra vonatkozó utalást, hogy a szervezeti hierarchia felsőbb rétegei felé haladva a sötét vonások egyre magasabb értékeivel találkozunk. Bár e területen kevés empirikus eredmény áll rendelkezésünkre, azok azt sugallják, hogy a vállalatok, intézmények vezetői a sötét hármassal magasabb értékeivel jellemezhetők, mint a beosztottaik. A jelen kutatásban hozzáférhető nagy létszámú minta lehetőséget nyújtott arra, hogy ezt a hipotézist teszteljük. Eredményeink azt mutatják, hogy mindhárom vonás tekintetében különbség mutatkozik a szervezeti hierarchia különböző szintjein dolgozók között. Mindhárom vonás a munkatársi szinten mutatott a legalacsonyabb átlagértékeket. Az is látszik azonban elemzéseinkből, hogy csupán a narcizmus esetében találunk mindhárom szint között szignifikáns különbséget, vagyis a narcizmus kapcsán mondható el, hogy az a szervezeti ranglétrán felfelé haladva egyre magasabb értékeket mutat. A machiavellizmust és a pszichopátiát illetően azt állapíthatjuk meg, hogy a vezetői (közép-, illetve felső vezetői) és nem vezetői (munkatársi) pozícióban dolgozók pontszámai különböznek szignifikánsan, a két vezetői szint között e tekintetben nincs érdemi különbség.

A vizsgálat korlátai, következtetések, jövőbeli irányok

Bár vizsgálatunk viszonylag nagy létszámú résztvevővel zajlott, a rendelkezésre álló minta sajátosságai erősen korlátozzák az adatok általánosíthatóságát. Mintánkban ugyanis felülreprezentáltak a felsőfokú iskolai végzettségűek, a nők, illetve a munkatársi pozícióban dolgozók. Az e szempontokból kiegyensúlyozottabb mintavétel sokat adhatna hozzá a jövőbeni pontosabb, differenciáltabb elemzésekhez.

Vizsgálatunk eredményei azt mutatják, hogy magyar munkavállalóktól származó adatainkon is megmutatkoztak a nemzetközi kutatásokban felmutatott jellemző robusztus összefüggések: a sötét vonások közötti pozitív korrelációk, illetve a vonások tekintetében mérhető nemi különbségek. A munkahelyi demográfiai tényezők és a sötét vonások összefüggései terén is izgalmas eredményeket találtunk: a munkahelyváltások gyakoriságának összefüggése a sötét vonásokkal újszerű megfigyelésnek tekinthető. A szakirodalomban ugyanis voltak erre az összefüggésre vonatkozó predikciók, de az empirikus igazolás eddig nem állt rendelkezésre. A sötét vonások és a munkahelyi pozíció együtt járásaira vonatkozó eredményeknek is van újdonságértéke, ugyanis jelen vizsgálat módját adott ezen összefüggés nagy létszámú mintán, anonim vizsgálati helyzetben való tesztelésére; úgy, hogy mindhárom sötét vonás egy időben került felmérésre. Az eredmények értelmezésénél érdemes azonban figyelembe venni, hogy az egyes hierarchiaszinteken viszonylag nagy mértékű szórás mutatkozott a sötét vonások értékeiben.

A későbbi kutatások izgalmas iránya lehetne ezen összefüggések interakcióinak vizsgálata. Érdekes, és máig feltáratlan kérdés, hogy vajon milyen szegmensekben, milyen szakmacsoportokban támogatják a sötét vonások a leginkább a munkahelyi előmenetelt. A társas szerep-elmélet azt a dilemmát is felveti, hogy vajon a nők és a férfiak karrierútjára egyféle módon hatnak-e a sötét vonások. Egyelőre megválaszolatlan kérdés az is, hogy melyek a munkahelyi környezet azon jellegzetességei, amelyek gyakoribb munkahelyváltáshoz vezetnek a sötét vonások képviselői részéről, illetve, hogy vannak-e olyan munkaerőpiaci szegmensek, ahol ezek az összefüggések erőteljesebbek. E jelenségkör vizsgálatához fontos lenne módszertanilag elkülöníteni az önkéntes felmondásokat a szervezet irányából kezdeménye-

zett elbocsátásoktól. További előrevívő kutatási irány lehetne a sötét vonások magas értékeit mutató vezetők beosztottaik jóllétére, illetve munkahelyük különböző eredményességi mutatóira gyakorolt hatásainak átfogó elemzése.

Hivatkozott irodalom

- Babiak, Paul és Robert D. Hare (2013): *Kígyók öltönyben – Amikor a pszichopáták dolgoznak*. Budapest: Scolar.
- Babiak, Paol, Craig S. Neumann és Robert D. Hare (2010): Corporate Psychopathy: Talking the Walk. *Behavioral Science & the Law* 28: 174–193. DOI: <https://doi.org/10.1002/bsl.925>
- Bereczkei Tamás (2015): The Manipulative Skill: Cognitive Devices and Their Neural Correlates Underlying Machiavellian's Decision Making. *Brain and Cognition* 99: 24–31. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bandc.2015.06.007>
- Bereczkei Tamás (2016): *Machiavellizmus. A megtévesztés pszichológiája*. Budapest: Typotex.
- Bereczkei Tamás és Czibor Andrea (2018): Sötét vonások a munkahelyen. *Psychiatria Hungarica* 33(4): 359–373.
- Boddy, Clive R. (2010): Corporate Psychopaths and Organizational Type. *Journal of Public Affairs* 10(4): 300–312. DOI: https://doi.org/10.1057/9780230307551_9
- Bruck-Lee, Valentina, Haitham A. Khoury, Ashley E. Nixon, Angeline Goh és Paul E. Spector (2009): Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-analyses. *Human Performance* 22(2): 156–189. DOI: <https://doi.org/10.1080/08959280902743709>
- Campbell, W. Keith, Brian J. Hoffman, Stacy M. Campbell és Gaia Marchisio (2011): Narcissism in Organizational Contexts. *Human Resource Management Review* 21: 268–284. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007>
- Corzine, Janice B. (1997): Machiavellianism and Management: A Review of Single-Nation Studies Exclusive of the USA and Cross-National Studies. *Psychological Reports* 80(1): 291–304. DOI: <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.80.1.291>
- Christie, Richard és Florence L. Geis, F (2013): *Studies in Machiavellianism*. Academic Press.
- Dahling, Jason J., Brian G. Whitaker és Paul E. Levy (2009): The Development and Validation of a New Machiavellianism Scale. *Journal of Management* 35(2): 219–257. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206308318618>
- De Vries, Manfred F. Kets és Danny Miller (1986): Personality, Culture, and Organization. *Academy of Management Review* 11(2): 266–279.
- Fehr, Beverly, Deborah Samson és Delroy L. Paulhus (1992): The Construct of Machiavellianism: Twenty years later. In *Advances in personality assessment* (Vol. 9). Charles D. Spielberger és James N. Butcher, (szerk.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 77–116.
- Foster, Joshua D., Keith W. Campbell és Jean M. Twenge (2003): Individual Differences in Narcissism: Inflated Self-Views Across the Lifespan and Around the World. *Journal of Research in Personality* 37(6): 469–486. DOI: [https://doi.org/10.1016/s0092-6566\(03\)00026-6](https://doi.org/10.1016/s0092-6566(03)00026-6)
- Fox, Suzy (2016): The Narcissistic Leader: The One We Love to Hate or Hate to Love? In *Human Frailties: Wrong Choices on the Drive to Success*. Ronald J. Burke, Suzy Fox és Carry L. Cooper (szerk.). London, UK: Routledge, 135–150. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315587424>
- Furnham, Adrian, Gillian Hyde és Geoff Trickey (2014): The Dark Side of Career Preference: Dark Side Traits, Motives, and Values. *Journal of Applied Social Psychology* 44(2): 106–114. DOI: <https://doi.org/10.1111/jasp.12205>
- Furnham, Adrian, Steven C. Richards és Delroy L. Paulhus (2013): The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review. *Social and Personality Psychology Compass* 7(3): 199–216. DOI: <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Gable, Myron, Charles Hollon és Frank Dangello (1992): Managerial Structuring of Work as a Moderator of the Machiavellianism and Job Performance Relationship. *The Journal of Psychology* 126(3): 317–325. DOI: <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543366>
- Gunnthorsdottir, Anna, Kevin McCabe és Vernon Smith (2002): Using the Machiavellianism Instrument to Predict Trustworthiness in a Bargaining Game. *Journal of Economic Psychology* 23(1): 49–66. DOI: [https://doi.org/10.1016/s0167-4870\(01\)00067-8](https://doi.org/10.1016/s0167-4870(01)00067-8)
- Hare, Robert D. (2004): *Kímélet nélkül – A köztünk élő pszichopáták sokkoló világa*. Budapest: Háttér.
- Jonason, Peter K. és Gregory D. Webster (2010): The Dirty Dozen: A Concise Measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment* 22(2): 420. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0019265>

- Jonason, Peter K., Norman P. Li, Gregory D. Webster és David P. Schmitt (2009): The Dark Triad: Facilitating a Short-Term Mating Strategy in Men. *European Journal of Personality*. Published for the European Association of Personality Psychology 23(1): 5–18. DOI: <https://doi.org/10.1002/per.698>
- Jonason, Peter K., Serena Wee és Norman P. Li (2015): Competition, Autonomy, and Prestige: Mechanisms through which the Dark Triad Predict job Satisfaction. *Personality and Individual Differences* 72: 112–116. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.026>
- Jones, Daniel L. és Delroy L. Paulhus (2009): Machiavellianism. In *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. Mark R. Leary és Rick H. Hoyle (szerk.). New York: Guilford, 93–108.
- Jones, Daniel N. és Delroy L. Paulhus (2010): Differentiating the Dark Triad within the Interpersonal Circumplex. In *Handbook of Interpersonal Psychology: Theory, Research, Assessment and Therapeutic Interventions*. Leonard M. Horowitz és Stephen Strack (szerk.). Hoboken, NJ: Wiley and Sons, 249–268.
- Jones, Daniel N. és Delroy L. Paulhus (2011): The Role of Impulsivity in the Dark Triad of Personality. *Personality and Individual Differences* 51: 670–682. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.011>
- Jones, Daniel N. és Delroy L. Paulhus (2014): Introducing the Short Dark Triad (SD3) a Brief Measure of Dark Personality Traits. *Assessment* 21(1): 28–41. DOI: <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>.
- Judge, Timothy A., Ronald F. Piccolo és Tomek Kosalka (2009): The Bright and Dark Sides of Leader Traits: A Review and Theoretical Extension of the Leader Trait Paradigm. *The Leadership Quarterly* 20(6): 855–875. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004>
- Kowalski, Christopher M., Philip A. Vernon és Julie A. Schermer (2017): Vocational Interests and Dark Personality: Are There Dark Career Choices? *Personality and Individual Differences* 104: 43–47. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.029>
- Láng András, Birkás Béla, Martin László, Nagy Tünde és Kállai János (2018): Schizotypal Traits and the Dark Triad from an Ecological Perspective: A Nonclinical Sample Study. *Psychological Reports* 121(6): 996–1012. DOI: <https://doi.org/10.1177/0033294117742655>
- LeBreton, James M., John F. Binning és Anthony J. Adorno (2006): Subclinical Psychopaths. In *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology, Volume 1*. Jay C. Thomas és Daniel L. Segal (szerk.). Hoboken, NJ: Wiley and Sons, 388–411.
- Mathieu, Cynthia, Craig S. Neumann, Robert D. Hare és Paul Babiak (2014): A Dark Side of Leadership: Corporate Psychopathy and its Influence on Employee Well-being and Job Satisfaction. *Personality and Individual Differences* 59: 83–88. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.11.010>
- O’Boyle, Ernest H., Donelson Forsyth, George C. Banks és Michael A. McDaniel (2012): A Meta-analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective. *Journal of Applied Psychology* 97(3): 557–579. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0025679.supp>
- Paál Tünde (2014): A Sötét Hármás. A narcizmus, a machiavellizmus és a pszichópátia evolúciós gyökerei. In *Az evolúció árnyoldala. A lelki betegségek és az alternatív szexualitás darwini elemzése*. Gyuris Petra, Meskó Norbert és Tisljár Rolnád (szerk.). Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Paulhus, Delroy L. és Kevin M. Williams (2002): The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Journal of Research in Personality* 36(6): 556–563. DOI: [https://doi.org/10.1016/s0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/s0092-6566(02)00505-6)
- Smith, Sarah F. és Scott O. Lilienfeld (2013): Psychopathy in the Workplace: The Knowns and Unknowns. *Aggression and Violent Behavior* 18(2): 204–218. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.11.007>
- Sosik, John J., Jae UK Chun és Weichum Zhu (2014): Hang on to Your Ego: The Moderating Role of Leader Narcissism on Relationships Between Leader Charisma and Follower Psychological Empowerment and Moral Identity. *Journal of Business Ethics* 120(1): 65–80. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1651-0>
- Spain, Seth M., Peter D. Harms és James LeBreton (2014): The Dark Side of Personality at Work. *Journal of Organizational Behavior* 35: 41–60. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Spurk, Daniel, Anita C. Keller és Andreas Hirschi (2016): Do Bad Guys Get Ahead or Fall Behind? Relationships of the Dark Triad of Personality with Objective and Subjective Career Success. *Social Psychological and Personality Science* 7(2): 113–121. DOI: <https://doi.org/10.1177/1948550615609735>
- Szabó Zsolt P., Czibor Andrea, Restás Péter és Bereczkei Tamás (2018): ‘The Darkest of All.’ The Relationship between the Dark Triad Traits and Organizational Citizenship Behavior. *Personality and Individual Differences* 134: 352–356. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.026>
- Szép Anna, Mirnics Zsuzsanna, Ferenczi Andrea és Kövi Zsuzsanna (2018): A sötét triád idő-és személyiségprofilja. *Psychologia Hungarica* 1: 58–91. DOI: <https://doi.org/10.12663/PSYHUNG.6.2018.1.4>
- Vredenburg, Donald és Rita Shea Van-Fossen (2010): Human Nature, Organizational Politics and Human Resource Development. *Human Resource Development Review* 9(1): 26–47. DOI: <https://doi.org/10.1177/>

1534484309343094

Zettler, Ingo, Niklas Friedrich és Benjamin E. Hilbig (2011): Dissecting Work Commitment: The Role of Machiavellianism. *Career Development International* 16(1): 20–35. DOI: <https://doi.org/10.1108/136204311111107793>

Restás Péter

pszichológus, tanársegéd, PTE BTK Pszichológia Intézet (Pécs)

Szabó Zsolt Péter

adjunktus, PTE BTK Pszichológia Intézet (Pécs)

Czibor Andrea

pszichológus, adjunktus, PTE BTK Pszichológia Intézet (Pécs)

A kutatást az Emberi Erőforrások Minisztériumának Felsőoktatási Intézményi Kiválósági Programja finanszírozta, a Pécsi Tudományegyetem 4. tématerületi „A hazai vállalatok szerepének növelése a nemzet újraiparosításában” programja keretében (szerződés száma: 20765-3/2018/FEKUTSTRAT)

