

Medaljens bakside

Boken gir leseren en grundig gjennomgang av personlighetstrekkene i Den mørke triaden. Menden er tunglest og akademisk.

ANMELDT AV

Rudi Myrvang

PUBLISERT 1. august 2024

EMNER

Den mørke triaden

The Dark Triad

personlighet

arbeidspsykologi

arbeidsplassen



Dominik Schwarzing

**The Dark Triad
of Personality
in Personnel
Selection**

 hogrefe

BOK *The Dark Triad of*

Personality in Personnel

Selection **FORFATTER** Dominik

Schwarzing **FORLAG** Hogrefe

ÅR 2023 **SIDER** 192

Gjennom mine drøyt 25 år som psykolog har jeg hatt en særlig interesse for kartlegging og måling av menneskelige egenskaper. Først som organisasjonspsykolog innen seleksjonsfeltet, nå som kliniker in spe, med visse akademiske aspirasjoner. I begge periodene har psykometriske kartleggingsverktøy stått sentralt i min praksis, men hovedsakelig den typen som kartlegger positive eller nøytrale egenskaper, som personlighetsinventorier og evnetester. Selv om jeg til en viss grad har fulgt med på utviklingen av verktøy som kartlegger uønskede trekk og tilbøyeligheter, har

motivasjonen for selv å ta dem i bruk blitt dempet av offentlighetens tilsynelatende unisone fordømmelse av bruken av denne typen instrumenter (for eksempel Lunde, 2020).

Da jeg fikk spørsmål om jeg ville skrive en bokanmeldelse av denne boken, skrevet av professor i arbeids- og organisasjonspsykologi Dominik Schwarzinger, så jeg det derfor som en anledning til å sjekke status innenfor et felt jeg har fulgt fra sidelinjen. Gitt den lave sosiale validiteten – i form av skepsis og motstand fra store deler av befolkningen – er det interessant å undersøke hvorvidt de siste års utvikling har bidratt til at gevinsten ved bruk av instrumentene er høyere enn kostnaden.

«Først av alt vil jeg slå fast at dette er en relativt tung bok»

Først av alt vil jeg slå fast at dette er en relativt tung bok. Noe som blant annet skyldes at forfatteren rir tre hester: 1) Boken oppsummerer forskningen innenfor fagfeltet, 2) den beskriver utviklingen av et nyutviklet instrument for kartlegging av DMT, i tillegg til at 3) den lanseres som en håndbok rettet mot praksisfeltet. Spørsmålet blir da om boken innfrir den Kinderegg-lignende målsettingen om å sjonglere tre ønsker på én gang, eller om praktikerne faller av lasset underveis. La oss ta for oss de tre bolkene av boken, én for én.

Den mørke triaden

Boken byr på en grundig og tilsynelatende uttømmende presentasjon av forskningsfeltet som omhandler den mørke triaden og tilstøtende begreper. *Narsissisme*, *machiavellianisme* og *psykopati* karakteriseres av tendenser til manipulasjon, kalkulerende atferd og mangel på empati som ofte resulterer i problematiske mellommenneskelige forhold og utfordringer i samspill med andre. Mens narsissisme kjennetegnes av overdreven selvopptatthet og behov for beundring, er machiavellianisme forbundet med manipulerende atferd og kynisme. Psykopati, som kan sies å være det mest problematiske trekket, inkluderer manglende empati, impulsivitet og antisosial atferd. Så vel trekkene selv, deres historie og innvirkningen de har på organisasjoner, behandles grundig og pedagogisk. Videre tar forfatteren for seg en rekke empiriske studier og teoretiske rammer for å belyse både positive og negative aspekter ved trekkene. Som at visse elementer av narsissisme kan være fordelaktige i lederstillinger, mens andre aspekter kan føre til usunne arbeidsmiljøer. Boken balanserer denne diskusjonen ved å koble teorier om etisk ledelse og organisasjonskultur, noe som gir en mer nyansert forståelse av temaet – for de som henger med gjennom de første 60 tettpakkede og forskningstunge sidene.

«... nyttig lesning for enhver som ønsker å dykke dypere inn i sammenhengen mellom

personlighet og profesjonell suksess»

TOP

Som en bonus får leseren en innføring i utviklingen av *The Dark Triad of Personality at Work* (TOP), som ble utviklet for å identifisere og måle mørke personlighetstrekk i en yrkesmessig sammenheng. Gjennomgangen gir et nyttig innblikk i testutviklingens verden, og hvor krevende det kan være å omsette forskningsbasert kunnskap til verktøy som kan benyttes i en praktisk kontekst. Samtidig sitter denne leseren igjen med en opplevelse av at selve verktøyet, TOP, ikke helt innfrir de opprinnelige målsettingene for utviklingsprosjektet. Noe som igjen legger en viss demper på eventuelle ambisjoner om direkte kartlegging av personlighetens mørkere sider, all den tid TOP representerer den siste utviklingen innenfor fagfeltet.

En praktisk håndbok

Som nevnt tilbyr boken også praktiske råd til praktikere om hvordan identifisere og håndtere individer med mørke personlighetstrekk. Både i forbindelse med seleksjon og til utvikling og rådgivning. For norske psykologer og andre fagfolk er boken særlig aktuell gitt den økende interessen for personlighetstesting i seleksjonsøyemed. Selv fant jeg det spesielt interessant å lese om koblingene mellom normalpsykologi, uttrykt ved hjelp av femfaktormodellen, og DMT. Samtidig som jeg også her ble sittende igjen med spørsmålet om verdien av eksplisitt kartlegging av de mørke personlighetstrekkene. All den tid DMT kun i begrenset grad predikerer (reduerte) prestasjoner i arbeidslivet, kombinert med tidligere nevnte problemer knyttet til den lave sosiale validiteten.

Ikke for alle

I sum er *The Dark Triad and Personality in Personnel Selection* en verdifull tilføyelse til faglitteraturen og nyttig lesning for enhver som ønsker å dykke dypere inn i sammenhengen mellom personlighet og profesjonell suksess. Samtidig er jeg redd den jevne praktiker vil finne boken vel tung og akademisk. Her er det mulig at flere kasusstudier kunne ha gjort konseptene mer tilgjengelige for de som ikke har mastergrad eller profesjonsstudiet i psykologi. Hvor nyttig det enn er å kjenne til de mer grumsete aspektene ved personligheten, tror jeg at de fleste praktikere ville få mer igjen om de satte seg grundig inn i bruken av instrumenter og metoder som tar mål av seg å utforske de positive sidene av kandidatens egenskaper og prestasjoner, som evnetester, personlighetsinventorier og strukturerte intervjuer. Metoder som i mindre grad er belastet med lav sosial validitet, og som tross alt har sterkere forklaringsstyrke i en seleksjonsprosess.

Merknad. Anmelder er leder av NPFs Testpolitisk utvalg og Fagutvalget for organisasjonspsykologi.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 61, nummer 8, 2024, side 552-554

ANMELDT AV

Rudi Myrvang, Psykolog, spesialist i arbeids- og organisasjonspsykologi, leder for Psykologforeningens spesialistutvalg i organisasjonspsykologi

+ Vis referanser

Lunde, A.L. (2020, 16. november). Anne Ringkvist (49) ble møtt med ubehagelig test på jobbakt. A-magasinet. <https://www.aftenposten.no/amagasinet/i/AI2OQA/anne-ringkvist-49-ble-moett-med-ubehagelig-test-paa-jobbjakt>