



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA, PEDAGOGIA E
PSICOLOGIA APPLICATA (FISPPA)**

Corso di laurea Magistrale in Psicologia Clinico Dinamica

Elaborato finale

**Il contributo della psicologia clinico-dinamica alla psicologia
del lavoro per la riduzione del faking: uno studio empirico di
simulazione di interviste di selezione del personale**

The Contribution of Clinical-Dynamic Psychology to Occupational Psychology for
Faking Reduction: an Empirical Simulation Study of Personnel Selection Interviews

***Relatrice:* Prof.ssa Arianna Palmieri**

***Corrrelatore:* Michelangelo Vianello**

***Laureanda:* Carolina Romascu**

***Matricola:* 2015602**

Anno Accademico 2022/2023

INDICE

INTRODUZIONE	5
1. DARK TRIAD	7
1.1 Machiavellismo.....	10
1.2 Narcisismo subclinico.....	13
1.3 Psicopatia subclinica.....	16
2. IL FAKING NELLA SELEZIONE DEL PERSONALE	20
2.1 Individuare i comportamenti di faking nei colloqui di lavoro.....	23
2.2 Prevenzione del faking: scoraggiare i comportamenti di falsificazione attraverso un avviso di identificazione delle menzogne.....	24
2.3 L'assunzione di membri della Dark Triad.....	26
4. DARK TRIAD NELL'AMBIENTE LAVORATIVO	28
3.1 La psicologia clinico-dinamica come risorsa della psicologia del lavoro.....	28
3.2 L'impatto negativo della Dark Triad sull'organico di un'azienda.....	30
4. LO STUDIO EMPIRICO	
3.1 Disegno di ricerca.....	34
3.2 Partecipanti.....	35
3.3 Procedura.....	36
3.4 Misure.....	41
3.5 Risultati.....	49
5.DISCUSSIONE	55
5.1 Discussione dei risultati.....	55
5.2 Limiti e prospettive future.....	65
5.3 Considerazioni personali.....	68

5.4 Conclusioni.....	70
APPENDICE A.....	72
BIBLIOGRAFIA.....	73

INTRODUZIONE

Il presente elaborato si propone di indagare i comportamenti di menzogna attuati dai candidati durante un colloquio di lavoro. In questo specifico setting, tra le strategie utilizzate dai candidati si possono riscontrare la desiderabilità sociale e la gestione dell'impressione (Leary & Kowalski, 1990; Levin & Zickar 2002) fornita agli esaminatori. Questi costrutti sono predittivi del successo dell'intervista e della crescita professionale all'interno dell'organizzazione (Hogan et al., 2013). Tuttavia, alcuni candidati possono mettere in atto dei comportamenti di menzogna e di falsificazione delle informazioni fornite per aumentare le possibilità di ottenere una posizione lavorativa (Goffin & Boyd, 2009). L'inserimento di un candidato con caratteristiche indesiderate può mettere a rischio l'intero organico dell'azienda e come riporta l'*American Management Association* (2008), i costi associati all'assunzione di persone con queste specifiche, sono 1,4 volte lo stipendio annuale di un dipendente e aumentano con l'aumentare della qualifica dei lavoratori. Tra i tratti che maggiormente predicono comportamenti scorretti troviamo il machiavellismo, il narcisismo subclinico e la psicopatia subclinica. Questi tratti vengono categorizzati sotto il nome di Dark Triad poiché gli individui che ne fanno parte, condividono una tendenza ad essere insensibili, egoisti e malevoli nei loro rapporti interpersonali (Paulhus & Williams, 2002). I tratti della personalità della Dark Triad sono stati collegati empiricamente a una vasta gamma di esiti negativi. I machiavellici, ad esempio, tendono maggiormente rispetto agli altri ad essere vendicativi (Nathanson, 2008) e mentono regolarmente ai loro amici (De Paulo et al., 1996). I narcisisti, quando percepiscono delle minacce al loro ego, sono spesso ostili e aggressivi e le loro relazioni romantiche tengono ad essere turbate a causa del loro egocentrismo e della loro infedeltà (Miller, Widiger, et al., 2010). La psicopatia è invece

associata a diverse forme di criminalità, tra cui violenza sessuale e omicidio (Megargee 2009).

Il presente elaborato, in una prima parte, analizzerà le caratteristiche dei tratti di personalità dei membri della Dark Triad e il modo in cui la loro assunzione può inficiare negativamente l'ambiente lavorativo, la struttura gerarchica di un'azienda e il clima di convivenza e collaborazione tra i colleghi.

In una seconda parte, verrà dettagliatamente descritta la procedura sperimentale che ha visto partecipanti e intervistatori impegnati in una simulazione di colloqui lavorativi per indagare la manifestazione dei *faking behaviors* all'interno di questo setting specifico. Verrà posta l'attenzione sull'impatto che un avviso sulla capacità degli intervistatori di cogliere i comportamenti di falsificazione e menzogna può avere sulla messa in atto di questi comportamenti da parte dei candidati e in che modo la loro prestazione durante il colloquio ne viene influenzata.

1. DARK TRIAD

Tra le personalità offensive non patologiche presenti in letteratura, tre sono particolarmente rilevanti: machiavellismo, narcisismo subclinico e psicopatia subclinica. Nonostante le loro diverse origini, al termine del XX secolo, sono state individuate alcune caratteristiche comuni ai membri della Dark Triad, i quali condividevano, a vari livelli, un comportamento e un carattere socialmente malevolo con tendenze comportamentali volte alla promozione di sé stessi, freddezza emotiva, ambivalenza e aggressività (Hart & Hare, 1998). Il concetto di Dark Triad concepisce i tre costrutti che la compongono come subclinici nella misura in cui i soggetti che ne fanno parte non sono sotto supervisione clinica (Furnham et al., 2013) e non hanno ricevuto una diagnosi secondo i criteri del DMS-5 (Am. Psychiatr. Assoc., 2013) o del PDM-2 (Lingiardi & McWilliams, 2020). Il PDM-2, grazie alla sua comprensione psicodinamica del paziente e l'integrazione tra la comprensione nomotetica e idiografica dell'individuo, vede i soggetti come "qualcosa di più dell'assenza di sintomi psicopatologici osservabili" e analizza il funzionamento umano sotto una lente che ne valorizza le sfaccettature (es. strategie di coping, difese, regolazione affettiva, lo spettro relazionale ecc.). In questo spirito, Paulhus e Williams (2002) hanno posto l'attenzione sulle varie dimensioni della triade, andando oltre un'ottica categoriale che li individua come un cumulo di sintomi, valorizzandone le somiglianze e le differenze sulle fondamentali dimensioni della personalità, della capacità cognitiva e del auto-miglioramento, il quale è stato indagato nella tendenza alla rivendicazione eccessiva di elementi di cultura generale e la differenza tra intelligenza auto-percepita e intelligenza oggettivamente misurata. I risultati suggeriscono che in campioni non clinici, i membri della Dark Triad condividano un nucleo comune di sgradevolezza. Gli studi successivi rivelano una comune insensibilità interpersonale

(Douglas et al., 2012; Jones & Figueredo, 2013; Jones & Paulhus, 2011) e questa caratteristica aiuta a comprendere l'origine della reputazione di "socialmente avversi" (Rauthmann, 2012; Wai & Tiliopoulos, 2012). Sembra che l'insensibilità (cioè la mancanza di empatia) porti inevitabilmente alla tendenza a manipolare gli altri (Paulhus & Jones, 2015).

Gli studi che hanno analizzato la Triade attraverso il Big Five, hanno trovato rilevanti le associazioni negative con le dimensioni della piacevolezza e la coscienziosità (Paulhus & Williams, 2002; Nathanson, Paulhus, & Williams, 2006; Jonason & Webster, 2010, Jonason, Li & Buss, 2010, Jonason, Li & Teicher, 2010; Jakobwitz & Egan, 2006; Miller et al., 2010, Williams et al., 2010; Ellen et al., 2021; Paulhus & Jones, 2015; Vedel & Thomsen, 2017; Jonason & Sherman, 2020). Un'altra dimensione comune alla triade sono i bassi punteggi di Umiltà-Onestà misurati con la scala HEXACO (Djeriouat & Trémolière, 2014; Hodson et al., 2018; M. C. Howard & Van Zandt, 2020; Lee et al., 2013). La concezione psicodinamica individua lacune alla base della formazione del Super-Io nell'infanzia e le conseguenti difficoltà nel nucleo relazionale ed etico che ne conseguono. Relazioni alterate coi caregiver in tenera età rispetto gli equilibri tra punizione e incoraggiamento, gratificazione e frustrazione favoriscono lo sviluppo di attaccamenti non sicuri (Krumenacker, 2019) di un Super-Io lasso e deficitario (Kernberg, 1985) e sfavoriscono una sana interiorizzazione delle norme etiche, il senso di colpa è assente (Schiffer et. al., 2021) (per quanto riconoscano le ripercussioni legali delle loro azioni, resta loro estraneo il significato morale) e le relazioni oggettuali strumentalizzate, mosse da invidia, odio o avidità. Grazie all'inaffidabilità delle figure genitoriali e alle risposte sadiche o intermittenti ai bisogni espressi dal bambino, si determina il deterioramento del Super-Io e l'affermazione del Sé grandioso patologico.

Al di là di questo nucleo condiviso, i 3 costrutti della Dark Triad, mantengono caratteristiche distinte che si è reso necessario indagare separatamente.

A partire dal XXI secolo si è posta l'attenzione sullo sviluppo di misure utili ad individuare i membri della Dark Triad, concedendo l'attenzione necessaria a ciascuno dei costrutti che la compongono, così da valorizzare le caratteristiche principali di ciascun componente e porre rimedio alla lunghezza dei singoli questionari precedentemente utilizzati per analizzare la triade. Per il machiavellismo il gold standard era il MACH IV, 20 item (Christie & Geis, 1970), l'NPI per il narcisismo, composto da 40 item (Raskin & Terry, 1988) e l'SRP-III per la psicopatia, composto da 64 item (Williams et al., 2003).

Le principali misure specifiche per la Dark Triad sono il *Dirty Dozen* (Jonason & Webster, 2010) e il *Short Dark Triad* (Jones & Paulhus, 2014). In questo studio abbiamo applicato il *Dirty Dozen* che ha 12 item e nasce dalla teorizzazione da parte di Jonason & Webster (2010) che i membri della triade convergono su uno specifico adattamento evolutivo (Jonason, Koenig, & Tost, 2010) che comprende la fiducia nel prevedere i risultati futuri, l'impulsività (Jones & Paulhus, 2011) e la predisposizione alle relazioni brevi (Jonason et al., 2009). Il *Dirty Dozen*, grazie alla sua concisione, permette di ridurre l'affaticamento e la frustrazione da parte dei partecipanti, elimina la ridondanza e ha il vantaggio di poter essere completato in breve tempo.

Questo ha permesso di individuare in modo più preciso le caratteristiche specifiche di ciascun profilo, valorizzandolo nella sua complessità. Il narcisismo subclinico si contraddistingue per i comportamenti volti ad attirare l'attenzione altrui come strategia per promuovere il proprio ego (Harrison et al., 2018), mosso da un forte bisogno di accettazione da parte degli altri come risultato di una mancanza di socializzazione e interazione empatica con i propri pari nell'infanzia (Kernberg 1985). La psicopatia

subclinica si caratterizza per l'insieme di comportamenti antisociali come la vendetta (Brewer et al., 2015), la perpetuazione di comportamenti aggressivi verso gli altri (Johnson, 2019) e una forte tendenza a sfidare l'autorità, sottostimare le conseguenze negative e sovrastimare le conseguenze positive delle loro azioni (Ferrigan et al., 2000). Il machiavellico tende ad essere un soggetto propenso alla truffa e alla frode organizzata a lungo termine e a barare nei contesti istituzionali (Nathanson et al., 2006). A differenza della psicopatia subclinica e del narcisismo subclinico, generalmente predilige metodi strategici piuttosto che violenti per raggiungere i propri scopi, anche se malevoli, e tende ad essere calcolatore e cauto (Jones, 2014), evitando di addentrarsi in rischi non necessari (Furnham et al., 2013).

Di seguito verranno analizzati in modo più approfondito tutti e tre i costrutti nella loro eziologia, nella loro concezione clinica in quanto disturbi e nella loro manifestazione subclinica.

1.1 Machiavellismo

Ad introdurre il costrutto del machiavellismo nella letteratura della personalità furono Christie & Geis (1970) spinti dal trovare una risposta alla domanda "Quali caratteristiche della personalità sono utili a rappresentare al meglio il ruolo sociale del manipolatore?" (pag. 42). La figura che meglio adempie a questa funzione, si è rivelata essere Niccolò Machiavelli, che nei suoi trattati *Il Principe* e *Discorsi* affermava di avere una visione delle persone come inaffidabili, egoiste e malevoli e che un sovrano avrebbe dovuto mantenere il potere attraverso l'inganno e lo sfruttamento. I suoi scritti sono stati tradotti come voci su un questionario. Il primo tema valutava l'approvazione di tattiche manipolative come l'uso dell'inganno e dell'adulazione nelle interazioni interpersonali.

Il secondo tema valutava la visione cinica della natura umana in cui gli altri sono considerati deboli, inaffidabili ed egoisti. Il terzo tema era il disprezzo per la morale convenzionale. Christie ha seguito e dettagliato questa struttura nei 10 anni successivi, culminata nelle due versioni finali dei test MACH IV e V (Fehr, 1992).

I comportamenti machiavellici sono caratterizzati dallo sfruttamento degli altri per scopi volti a proprio beneficio. Al fine di poter ottenere ciò che vogliono, hanno a disposizione diverse strategie, come la costruzione di alleanze e di cooperazioni con coloro che possono velocizzare il processo di conquista, la cura della reputazione, l'inganno, un rapido adattamento alle situazioni, la flessibilità, la menzogna, la vendetta e il tradimento (Jones & Paulhus, 2009). A livello cognitivo, il loro pensiero è proiettato alla ricerca di strategie e tattiche utili al raggiungimento dei propri scopi (Czibor & Bereczkei, 2010), dettato da un insieme di caratteristiche comuni quali atteggiamenti cinici, una visione del mondo negativa, un modo di pensare realistico, pragmatico e conservatore, convinzioni immorali insieme a una scarsa considerazione per l'etica e freddo egoismo nel perseguire obiettivi come status, denaro, potere e competitività (Steward & Steward, 2006). In uno studio di Carrè e colleghi (2020), i machiavellici si sono rivelati i soggetti più sensibili nel percepire opportunità di profitto legale e illegale rispetto agli altri componenti della Dark Triad, il che riflette il loro pensiero strategico. Tuttavia, gli obiettivi legati all'amore, alla famiglia e al raggiungimento dell'armonia in contesti condivisi, hanno una bassa priorità (McHoskey, 1999; Pilch, 2012).

Gli affetti machiavellici sono caratterizzati da un affetto superficiale o freddo, specialmente nelle situazioni interpersonali (Christie & Geis, 1970). Hanno meno coscienza e mostrano meno rimorso rispetto ad altre persone, anche se sembra che non siano compromessi nella loro capacità di ragionare rispetto ai dilemmi morali; infatti,

hanno l'abilità di immedesimarsi nel pensiero e nelle prospettive altrui, ma agiscono comunque egoisticamente (Jones & Paulhus, 2009). Questo approccio nei confronti dell'affettività può essere dettata dal fatto che i machiavellici sono caratterizzati da alessitimia, la quale identifica la loro esperienza interiore con le emozioni come povera, in un mondo emotivamente vuoto, non hanno alcun legame con la propria affettività (Wastell & Booth, 2003). Essendo inconsapevoli delle loro esperienze emotive interne, faticano a sintonizzarsi empaticamente con gli altri (Andrew et al., 2008; Paal & Bereczkei, 2007) e mostrano un basso livello di intelligenza emotiva (Austin et al., 2007). A livello di attaccamento, la categoria più frequentemente associata a questo costrutto è quella dell'evitante (Ináncsi et al., 2015). I genitori prototipici del machiavellico non sono psicologicamente disponibili e sono caratterizzati da bassa emotività espressa. Non danno al bambino una sensazione di sicurezza, non lo calmano quando è in difficoltà ed evitano il contatto fisico ravvicinato (Spencer et al., 2021). Questi caregiver disapprovano e sottovalutano l'esperienza e l'espressione delle emozioni, e considerano il comportamento di attaccamento infantile un segno di debolezza. Si aspettano inoltre che il figlio raggiunga dei risultati in termini di autonomia piuttosto che stabilisca relazioni intime con gli altri (Rholes et al., 2006). Per queste ragioni, i machiavellici cresceranno con la convinzione che l'esperienza relazionale sia dannosa e dolorosa, poiché si aspettano di venir rifiutati in qualsiasi momento. Ciò li porta a prestare poca attenzione alle esperienze emotive proprie e altrui, comportamento prodromo dell'alessitimia e della predisposizione allo sfruttamento delle altre persone, conoscenti, colleghi e persino i partner, per il raggiungimento dei propri scopi (Pilch, I. 2012). I machiavellici adulti danno una forte importanza alla loro autonomia e alla loro indipendenza, mostrano solo le loro capacità positive nell'ambiente sociale e nascondono i loro sentimenti e credenze

personali sulla base della convinzione che rivelare le proprie emozioni e vulnerabilità sia soltanto un segno di debolezza o peggio, un invito per gli altri a sfruttarli (Sherry et al., 2006).

In questa prospettiva, il machiavellico predilige l'utilizzo delle strategie sopracitate per il raggiungimento dei propri obiettivi come strategie utili ed efficienti che colludono ad una visione del mondo cinica e diffidente. Questa prospettiva, adottata in tenera età e dettata da un ambiente familiare maggiormente predisposto al raggiungimento degli obiettivi e dell'autonomia piuttosto che al coltivare relazioni sane con altri significativi, dirotta gli schemi relazionali verso una dimensione in cui gli altri possono esistere solo in quanto utili alla causa. In un ambiente competitivo e caratterizzato dall'ambizione per una carica specifica, come il colloquio di lavoro, l'intervistatore addetto alle risorse umane può rappresentare l'oggetto o lo strumento necessario a raggiungere l'obiettivo prefissato: il ruolo desiderato. Le peculiarità di questo contesto si prestano dunque a sollecitare tutte quelle strategie malevoli adottate dai machiavellici.

1.2 Narcisismo subclinico

Possiamo ricondurre l'origine del concetto di narcisismo al mito greco di Narciso che introduce per primo una narrativa che vede il protagonista condotto alla morte dal suo stesso amore per la propria immagine. Gli scritti mitologici e religiosi in generale si sono storicamente mostrati contrari e punitivi nei confronti di coloro che scelgono l'egoismo all'amore per gli altri e per la società. (Grenyer, 2013) Il narcisismo ha successivamente avuto una lunga storia come costrutto psicologico, a cominciare da Havelock Ellis (1898), le prime teorie psicoanalitiche di Freud (1914), lo sviluppo delle teorie sulle relazioni oggettuali e delle teorie psicologiche del Sé (Kernberg, 1967; Kohut, 1968), fino alla sua

ascrizione all'Asse II della terza edizione del Manuale Diagnostico dei Disturbi Mentali (DSM-III; Am. Psychiatr. Assoc., 1980).

Tra i prodromi del disturbo, possiamo notare esperienze infantili negative o malevole, genitori severi e trascuranti che non rispondono adeguatamente ai bisogni del bambino. Questo stile genitoriale inadeguato e insensibile, provoca sentimenti di inferiorità e bassa autostima che verranno successivamente eclissati dallo sviluppo di un Falso Sé grandioso, utile a fronteggiare i sentimenti negativi derivanti da queste inadeguate relazioni precoci (Cater et al., 2011). L'altro estremo della genitorialità disfunzionale analizzato da Millon (1981), suggerisce che il narcisismo possa essere il risultato di caregiver che si sono mostrati eccessivamente ammiranti e indulgenti nei confronti dei propri figli. Questo comportamento può involontariamente favorire lo sviluppo di un eccesso di autostima che sarà successivamente quasi impossibile sostenere nel tempo. Come risultato di quest'autostima immoderata, svilupperanno delle strategie utili a mantenere questa visione grandiosa del sé poiché difficilmente verranno supportate dai feedback forniti dall'ambiente sociale. Queste traiettorie di sviluppo porteranno il bambino a lacune rispetto le capacità di metallizzazione, l'entrare in sintonia con le menti altrui, interpretare correttamente l'esperienza degli altri o comprendere l'impatto che ha sulle altre persone. Le esperienze infantili possono determinare un annullamento della curiosità nei confronti delle risposte interne delle altre persone come strategia per evitare di esporsi eccessivamente a potenziali sentimenti di vergogna dettati da una relazione non disposta a confermare la sua grandiosità (Gabbard, 2015).

Nell'età adulta, lo sviluppo del disturbo si distribuisce su due dimensioni: overt e covert, entrambe volte ad evitare i sentimenti di vergogna e umiliazione e mantenere l'autostima (Gabbard, 2009).

Il narcisista overt (Kernberg, 1985), più coerente ai tratti narcisistici considerati nella Dark Triad, si mostra più arrogante, aggressivo, invidioso e grandioso (Pincus et al., 2014). Tutti gli aspetti negativi del sé vengono negati e proiettati sugli altri e questo insieme di caratteristiche sono volte a difendersi dall'investimento sull'oggetto, negando qualsiasi bisogno di accudimento e contemporaneamente cercando di impressionare costantemente l'altro (Zeigler-Hill et al., 2011). L'aggressività manifesta è primaria, originata dall'interno e non da una comprensibile reazione di fronte a insufficienze altrui (Kjærviik, & Bushman, 2021). Una delle sue manifestazioni è l'invidia (Krizan & Johar, 2012) che suscita desideri distruttivi nei confronti degli oggetti o delle situazioni positive altrui o di svalutazione, nel tentativo di gestire questo sentimento associato ad un impoverimento del mondo interno, delle rappresentazioni oggettuali e della percezione di un senso di vuoto interiore. Ad un funzionamento maligno (Blinkhorn et al., 2016), notiamo una patologia del Super-Io più grave (Kernberg, 1978), comportamenti antisociali e aggressività egosintonica: questi individui si dimostrano incapaci di provare colpa o rimorso e si collocano lungo un continuum con il disturbo antisociale di personalità.

Gli aspetti che rendono il narcisista un soggetto ostile nei contesti organizzati come ad esempio i luoghi di lavoro e i colloqui di lavoro stessi, sono la tendenza alla manipolazione e l'insensibilità (Jones & Figueredo, 2013), giustificando il loro ruolo all'interno della Dark Triad (Paulhus & Williams, 2002), in cui si differenzia dal costrutto del machiavellismo e della psicopatia subclinica proprio per lo stile egoistico che li contraddistingue (Morf & Rhodewalt, 2001). Rispetto alla concezione clinica del narcisismo, il narcisista subclinico descritto nella Dark Triad è caratterizzato da livelli divergenti di aggressività, che risulta più bassa rispetto a quella manifestata dagli altri due costrutti della triade. È anche correlato a livelli più alti di estroversione e coscienziosità,

con uno stile che si focalizza principalmente sulle abilità esecutive e dominanti piuttosto che sull'aggressività e l'antagonismo (Vize et al., 2018). Un'altra caratteristica fondamentale in questi contesti è l'ipercompetitività, associata ad un'aumentata autostima fluttuante con sottostante bassa autostima, bassa necessità di relazioni interpersonali, interesse per la ricerca dell'ammirazione e il riconoscimento da parte degli altri, alti livelli di nevroticismo (Ryckman et al., 1990) ed è positivamente correlata al narcisismo (Luchner et al., 2011; Ryckman et al., 1994).

Nella pratica clinica, la differenza tra narcisismo sano e patologico risulta spesso difficile da cogliere. Alcuni suggeriscono che siano i due poli di un continuum (Cooper, 2005; Maj, 2005), altri invece sostengono che siano due dimensioni separate della personalità (Ansell, 2006; Pincus et al., 2009). Negli attuali studi sul narcisismo in quanto membro della Dark Triad, i ricercatori si riferiscono a tratti narcisistici e non ad un disturbo narcisistico diagnosticato secondo i criteri del DSM-5 (Am. Psychiatr. Assoc., 2013). Per questa ragione ci si riferisce ad esso come una condizione subclinica che al contempo è lontana dall'essere "sana", poiché i comportamenti che ne derivano sono volti alla protezione di un fragile nucleo interno e per riuscirci, sono disposti anche ad attuare comportamenti non etici e malevoli.

1.3 Psicopatia subclinica

La psicopatia è un disturbo di personalità che si manifesta come una sindrome caratterizzata da una costellazione di caratteristiche affettive, interpersonali e dello stile di vita antisociali (De Brito et al., 2021). Affettivamente, gli individui affetti da psicopatia mostrano lacune rispetto l'empatia, sono insensibili e mancano di senso di colpa o rimorso, mentre a livello interpersonale sono arroganti, aggressivi, grandiosi e

manipolatori (Hare & Neumann, 2008). Questi comportamenti si possono osservare fin dalla tenera età, in cui si impegnano in atti strumentalizzanti e pianificanti di comportamento antisociale, aggressività, impulsività e irresponsabilità (Blair, 2005). Le caratteristiche affettive e interpersonali della psicopatia, la distinguono dal più comune Disturbo Antisociale della Personalità definito dal Manuale Diagnostico dei Disturbi Mentali, Quinta Edizione (DSM-5; Am. Psychiatr. Assoc., 2013), il quale non riflette adeguatamente quelle che sono state definite le “caratteristiche primarie” (Lykken, 1995; Lilienfeld, 1994) della psicopatia. Rispetto a quanto già citato, gli autori pongono l’attenzione su altri aspetti quali: uno charm superficiale e una buona intelligenza, mancata percezione delle delusioni e altri segni di pensiero irrazionale, assenza di nervosismo o ansia e bassi tassi suicidari. Queste specifiche riescono ad indentificare un sottogruppo di persone più omogeneo rispetto al Disturbo Antisociale di Personalità (Hare, 1965). Questa disparità tra i due costrutti si osserva principalmente tra le stime di prevalenza che indicano che gli psicopatici rappresentano il 15-20% della popolazione carceraria e l’1% della popolazione generale, mentre alcune stime del Disturbo Antisociale di Personalità possono arrivare fino all’80% nei contesti carcerari (Wall et al., 2015). Sebbene la percentuale di prevalenza sia soltanto l’1%, essa è associata a costi finanziari e personali significativi per l’individuo, la famiglia, le vittime e la società, tanto è che è stata identificata da alcuni come il disturbo di salute mentale più costoso, con cifre che si aggirano intorno ai 460 miliardi di dollari negli Stati Uniti d’America (Kiehl & Hoffman, 2011). Tra le sue specifiche, notiamo una forte base eziologica in neurobiologia, in particolare rispetto la compromissione delle risposte dell’amigdala e della corteccia prefrontale ventromediale. I ruoli dell’amigdala nello schema dell’apprendimento stimolo-rinforzo e nella risposta alle espressioni emotive e della

rappresentazione delle aspettative di rinforzo sono compromessi (Blair, 2008). Al contrario, il Disturbo Antisociale di personalità è stato associato a genitori antisociali, all'appartenenza al genere maschile, basso status socioeconomico, minoranza etnica, lacune nel rapporto genitore-figlio, coetanei antisociali, scarsa intelligenza e basso rendimento scolastico (Patrick, 2018), oltre a deficit nel funzionamento esecutivo ed emotivo. Nello specifico, un deficit nel riconoscere le espressioni facciali di paura, tristezza e sorpresa, il quale predice un'incapacità nel guidare il comportamento rispetto i segnali sociali ricevuti dall'esterno (Marsh & Blair, 2008). Utile a comprendere al meglio la differenza tra Psicopatia e Disturbo Antisociale di personalità è la distinzione tra "psicopatia primaria" e "psicopatia secondaria" concettualizzata da Karpman (1941) che identificava la psicopatia primaria coi deficit affettivi legati all'eziologia genetica, bassa reazione allo stress e dominio sociale. La secondaria si riferisce ad uno scarso apprendimento psicosociale associato a un'eziologia ambientale, alti livelli di aggressività e impulsività. (Wall et al., 2015).

Le caratteristiche legate alla psicopatia primaria sono quelle che più si avvicinano al profilo di personalità dello psicopatico subclinico della Dark Triad. Rispetto agli altri due costrutti è considerato il più nefasto a causa dei suoi comportamenti antisociali più estremi e frequenti (Vize et al., 2018). Mentre il narcisismo subclinico si manifesta separatamente e in modo indipendente rispetto a psicopatia subclinica e machiavellismo grazie alla causa dei suoi comportamenti malevoli che sono sempre riferiti ad una protezione dell'ego, psicopatia subclinica e machiavellismo hanno molti più tratti in comune. Alcune ricerche sostengono che il machiavellismo possa essere soltanto una forma più lieve di psicopatia, collegandoli quindi lungo un continuum (Jones & Figueredo, 2013). Tra le principali differenze tra i due costrutti si nota la relazione rispetto al nevroticismo e all'ansia che

sono assenti nella psicopatia (Walker et al., 2021) ma presenti, seppur scarsamente positivamente correlati al machiavellismo (O'Boyle et al., 2015). Grazie a questa loro caratteristica che amplifica il raggio delle azioni possibili in quanto prive di ripercussioni sul proprio stato psicologico, la tendenza a sottovalutare gli esiti negativi delle loro azioni e l'abilità manipolativa, hanno ottime possibilità di scalare i ranghi aziendali (Smith & Lilienfeld, 2013). Alcuni autori suggeriscono che gli psicopatici subclinici che si sentono attratti dal fascino del mondo degli affari possono apparire agli occhi degli estranei come leader ideali, nascondendo il loro lato oscuro con il fascino (Langan-Fox et al., 2007). Altri affermano che il mondo degli affari potrebbe essere per sua natura attraente per gli psicopatici e che nelle alte cariche delle società, la loro prevalenza si alzerebbe al 3% rispetto all'1% riscontrato nella popolazione normale (Boddy et al., 2010). Le loro caratteristiche, come quelle sottolineate da Lykken (1995) si mostrano adattive in determinati contesti come le forze dell'ordine, le forze militari, la politica, gli sport a contatto ravvicinato, l'intrattenimento e il business (Skeem et al., 2011). Grazie all'espressione subclinica del disturbo, gli aspetti di trasgressione sociale sono moderati da fattori come l'intelligenza, il controllo degli impulsi, la socializzazione e lo stato socioeconomico che influenzano l'espressione dello stesso, pur mantenendo le caratteristiche contraddistintive della psicopatia (Smith & Lilienfeld, 2013). Il risultato di questo equilibrio tra i sintomi, li rendono altamente competenti e capaci nello scalare le gerarchie aziendali ed ingannare le risorse umane durante i colloqui di lavoro. La diminuita manifestazione di atti apertamente aggressivi ed impulsivi, rende più complicato riconoscerli e allontanarli dai luoghi di lavoro, così come per gli altri due costrutti della Dark Triad. Si rende dunque necessario trovare delle strategie utili ad

identificarli prima che entrino nelle aziende o arrivino a ricoprire alte cariche nelle realtà organizzative.

2. IL FAKING NELLA SELEZIONE DEL PERSONALE

All'interno delle organizzazioni, gli obiettivi della selezione del personale sono quelli di aumentare la probabilità di assumere i migliori candidati e diminuire le probabilità di assumere profili indesiderati e non in linea con gli obiettivi dell'azienda e della mansione oggetto della selezione (Law et al., 2016). Un potenziale ostacolo al successo di questa impresa sono la desiderabilità sociale e l'*image management* che comprendono strategie specifiche attuate dai candidati allo scopo di manipolare gli intervistatori e offrire loro un'immagine distorta verso un polo positivo di sé. Gli aspetti caratteristici delle interviste di selezione sollecitano la desiderabilità sociale nei candidati che tenderanno a presentarsi sotto una luce socialmente favorevole, creeranno un'immagine di sé enfatizzando i tratti positivi e negando o sminuendo quelli negativi, inventare qualifiche lavorative, adulare o complimentarsi con l'intervistatore (Levashina & Campion, 2007). Tuttavia, le misure specifiche per la desiderabilità sociale nei candidati, non si sono mostrate efficienti nel predire il *faking* (Flukinger et al., 2008). Il 70% degli intervistatori professionisti per la selezione del personale ritiene che il *faking* sia un serio ostacolo nella misurazione (Robie et al., 2006). Levashina & Campion (2007) hanno rilevato che oltre il 90% dei candidati afferma di aver utilizzato almeno una strategia di falsificazione durante i loro colloqui e in un sondaggio di Armour (2002) il 44% dei curriculum vitae contenevano dichiarazioni fuorvianti riguardo precedenti occupazioni.

La letteratura distingue due tipi di *image management*: quella onesta e quella disonesta. Un candidato che si complimenta con l'intervistatore può essere motivato sia da un sincero apprezzamento per una sua qualità, sia da fini di ingraziamento di quest'ultimo. In uno studio soltanto è stata indagata la relazione tra Dark Triad e *image protection* onesta e positiva e non sono state trovare relazioni significative (Roulin & Bourdage,

2017). Al fine di distinguere tra i due, Bourdage e colleghi (2017) hanno riassunto gli antecedenti a questo comportamento in: caratteristiche dell'autore, caratteristiche situazionali e caratteristiche dell'obiettivo. Questa categorizzazione rende necessaria un'indagine da parte degli intervistatori sui tratti della personalità dei candidati e una manipolazione del contesto dell'intervista, come ad esempio aggiungere un avviso sulla loro abilità di percepire le menzogne (Bill et al., 2020; Law et al., 2016).

Dagli studi di Levashina & Campion (2007) le menzogne raccontate dai partecipanti nelle interviste di selezione del personale si possono categorizzare in:

- *Extensive Image Creation*: la deliberata costruzione ed invenzione di avvenimenti non accaduti o di qualifiche che non si possiedono.
- *Ingratiation*: conformarsi alle opinioni dell'intervistatore e complimentarsi con esso o con l'organizzazione che sta ricercando nuovo personale senza essere sinceri a riguardo.
- *Image Protection*: nascondere o mascherare le esperienze o gli elementi con il potenziale di mettere in cattiva luce la propria immagine professionale e personale.
- *Slight Image Creation*: creare elementi migliorativi delle proprie esperienze, senza inventare nuove narrazioni come avviene per l'*Extensive Image Creation* ma massimizzando il potenziale positivo di qualcosa che si è effettivamente vissuto.

Questa categorizzazione suggerisce che la falsificazione sia un costrutto multidimensionale e fornisce ai professionisti informazioni utili sui diversi tipi di comportamenti intrapresi dai candidati per falsificare le informazioni.

Tuttavia, il colloquio di lavoro è un'interazione di tipo bidirezionale e un aspetto su cui diverse ricerche hanno posto l'attenzione (Jansen et al., 2012; Wilhelmy et al., 2016, 2017), è l'impatto che l'intervistatore stesso può avere sul variare delle tecniche di *image management* del candidato, in base a quelle che implicitamente considera accettabili e quelle che lui stesso attua, come ad esempio l'accentuare il prestigio dell'azienda (Bourdage et al., 2017). Per questa ragione risulta essenziale strutturare un'intervista e un colloquio in grado di non far trasparire alcun implicito e che non incoraggi il candidato a mentire, così da avere una misura quanto più precisa della sua onestà durante il colloquio. Poiché le ricerche precedenti hanno rilevato che i candidati con una buona gestione dell'*image management* sono percepiti come più qualificati e spiccano positivamente nel corso dell'intervista (Weiss & Feldman, 2006), l'intervistatore si trova nella posizione di dover essere fermo, attento ed ininterpretabile.

Quando la carica per cui si concorre ha requisiti meno tecnici e più generalizzabili, le menzogne si verificano in minor misura in quanto l'ambiguità del contesto non sollecita un grande sforzo da parte del candidato nel fornire la miglior immagine possibile di sé. Quando invece la mansione richiede requisiti specifici, concreti e tecnici, anche le risposte al colloquio dovranno essere altrettanto accurate, sollecitando i candidati desiderosi di proporre un'immagine migliore di sé, a falsificare direttamente ed esplicitamente le loro risposte (Howard & Ferris, 1996). Allo scopo di massimizzare questa opportunità di rilevare le menzogne proposte dai candidati, la presente ricerca ha inserito richieste di conoscenze tecniche e specifiche nella simulazione dei colloqui di lavoro, accompagnate da *bogus item* ("item fasulli") (Fan et al., 2012) che potessero offrire una misura tangibile delle esplicite falsificazioni dei partecipanti.

2.1 Individuare il comportamento di faking nei colloqui di lavoro

Nel presente studio abbiamo valutato la bibliografia riferita all'analisi dei comportamenti associati sistematicamente all'inganno e all'onestà, così da individuarne gli indicatori oggettivi (ad esempio DePaulo e colleghi, 2003) e le credenze della popolazione su quali siano i comportamenti maggiormente associati alla menzogna e alla verità. Questi due non si sono dimostrati tra loro sovrapponibili (Vrij, 2000) e questa discrepanza è stata utile per comprendere che le persone mediamente non sono molto brave a discriminare tra la verità e la menzogna (Bond & DePaulo, 2008; Roulin et al., 2014). Le teorie sull'inganno, come la teoria sull'inganno interpersonale di Buller e Burgoon (1996) suggeriscono che individuare i comportamenti di falsificazione è un'impresa alquanto complessa che richiede un ampio utilizzo di risorse cognitive. Questo risulta ancor più complesso in un setting come le interviste di lavoro che sono caratterizzate da interazioni interpersonali che comportano già un elevato sforzo intellettuale. Nella vasta letteratura basata su ricerche empiriche sull'abilità di rilevare l'inganno, i tassi complessivi di discriminazione tra menzogna e verità, sono in media inferiori al 55%, quando il 50% sarebbe la stima attribuibile alla casualità (Aamodt & Mitchell, 2006). Prima di rilevare l'inganno, è necessario sospettare che si verifichi e sebbene nella realtà quotidiana non vi sia questa motivazione (Roulin et al., 2014), nei colloqui di selezione, gli intervistatori sono altamente motivati nell'individuare. Per questa ragione necessitano degli strumenti utili ad essere quanto più accurati possibile, così da non escludere candidati validi sulla base di ipotesi infondate e non assumere profili indesiderati per la mancanza delle abilità necessarie a classificarli come tali. Sebbene esista un'ampia letteratura relativa ai comportamenti verbali e non verbali asseribili ai comportamenti di menzogna, come

quelli esposti da DePaulo e colleghi (2003), un altro campo di interesse è la prevenzione della falsificazione.

2.2 Prevenzione del faking: scoraggiare i comportamenti di falsificazione attraverso un avviso di identificazione delle menzogne

Se l'abilità di rilevare le menzogne comporta il rischio dell'incorrettezza e richiede uno sforzo cognitivo considerevole, una strategia utile per massimizzare il successo in questo ambito è la prevenzione di quest'ultima. Il colloquio di lavoro, in quanto contesto ad alta competitività, sollecita una maggior produzione di falsificazioni da parte dei candidati (Bill et al., 2020; Roulin & Bourdage, 2017; Roulin & Krings, 2016). A tal proposito, una strategia utile a disincentivare i partecipanti a falsificare le loro risposte durante l'intervista, è avvisare i candidati che gli intervistatori posseggono l'abilità di rilevare le loro menzogne (Bill et al., 2020; Law et al., 2016; Flukinger et al., 2008). In uno studio di Bill e colleghi (2020) è stato rilevato come alti livelli di piacevolezza e coscienziosità rilevati col Big Five, siano correlati a minori livelli di menzogna, mentre bassi livelli di coscienziosità vi siano positivamente correlati. Poiché la Dark Triad è caratterizzata da bassi livelli di coscienziosità e bassi livelli di piacevolezza secondo un'ampia letteratura (Paulhus & Williams, 2002; Nathanson, Paulhus, & Williams, 2006; Jonason & Webster, 2010; Jonason, Li & Buss, 2010; Jonason, Li & Teicher, 2010; Jakobwitz & Egan, 2006; Miller et al., 2010; Williams et al., 2010; Ellen et al., 2021; Paulhus & Jones, 2015; Vedel & Thomsen, 2017; Jonason & Sherman, 2020), questo tipo di partecipanti nello specifico fanno un ampio utilizzo della falsificazione durante i colloqui di lavoro. Inoltre, nella medesima ricerca (studio 2), l'avviso sul rilevamento delle falsificazioni, ha effettivamente incoraggiato i partecipanti a produrre meno menzogne. In un altro studio

di Law e colleghi (2016), sono stati indagati 3 tipi di avvisi pre-intervista per valutarne l'efficacia:

- *Identificazione delle falsificazioni*: i candidati venivano informati che i loro tentativi di menzogna sarebbero stati prontamente riconosciuti dagli intervistatori.
- *Morale*: veniva posto ai partecipanti un avviso su quanto la falsificazione fosse moralmente scorretta.
- *Morale combinata*: è stato comunicato che nel qual caso gli intervistatori avessero identificato una bugia, ci sarebbero state delle conseguenze negative per l'autore.

L'avviso di identificazione delle menzogne ha prodotto effetti analoghi allo studio di Bill e colleghi (2020). I partecipanti si aspettavano che il successo delle loro bugie sarebbe diminuito, portandoli quindi a produrne in minor misura. Al contempo, gli altri tipi di avviso non hanno riscontrato lo stesso successo, i candidati non li hanno percepiti come incentivi validi per diminuire le loro strategie di falsificazione. Per quanto concerne la Dark Triad nello specifico, l'avviso inerente alla morale non avrebbe un alto potenziale deterrente in quanto la moralità delle personalità della triade è lassa. Rispetto l'avviso morale combinato, la strategia consolidata nel falsificare (Dane et al., 2018) e la caratteristica svalutazione delle conseguenze negative e sopravvalutazione delle conseguenze positive delle proprie azioni degli psicopatici subclinici nello specifico, (Ferrigan et al., 2000), li rende meno suscettibili a questo tipo avvertimento. Per questa ragione nel nostro progetto sperimentale è stato utilizzato un avviso di identificazione delle falsificazioni, in quanto il più consolidato bibliograficamente.

2.3 L'assunzione di membri della Dark Triad

Il *faking* risulta spesso associato alle personalità della Dark Triad (Melchers et al., 2020). La condivisa assenza di cura per i sentimenti e le persone altrui, il desiderio di potere, la malevolenza e la manipolazione (Jonason et al., 2013; Kajonius et al., 2016) rende la triade maggiormente propensa e abile nell'utilizzo delle menzogne per raggiungere i propri scopi. Nello specifico, il machiavellico "crede che usare la manipolazione sia necessario per raggiungere gli obiettivi ambiti nell'ambiente lavorativo" (p. 1871) (Kessler et al., 2010). Per quanto riguarda il machiavellismo risulta spesso accompagnato da bassa empatia, bassi livelli affettivi, perseguimento dei propri scopi anche se a discapito di altri e assenza di moralità (LeBreton et al., 2018). Un'espressione intensa di questa condizione può portare allo sviluppo di disturbi della personalità e stili cognitivi specifici (McHoskey, 2001). Il narcisismo subclinico è caratterizzato da propensione allo sfruttamento degli altri, assenza di empatia, una forte invidia, aggressività, esibizionismo e senso di grandiosità (Pincus et al., 2009). La terza componente, la psicopatia subclinica, si colloca su quattro dimensioni fondamentali: manipolazione (attraverso lo charm e le menzogne), insensibilità (assenza di empatia e rimorso), uno stile di vita irregolare (impulsivo e irresponsabile) e tendenza alla criminalità (comportamenti aggressivi, violenti e illegali) (LeBreton et al., 2018). Il machiavellico presenta delle strategie proiettate nel lungo termine che gli permette di raggiungere i propri risultati nel modo più efficiente possibile, minimizzando le ripercussioni delle sue gesta attraverso meccanismi di controllo della situazione, i quali mancano agli psicopatici e ai narcisisti che sono spinti da nuclei differenti nelle loro gesta.

Uno studio di Spain e colleghi (2014) ha scoperto che le persone che presentano alti punteggi nella Dark Triad tendono a prediligere lavori che danno loro la possibilità di

raggiungere posizioni di leadership e di scalare i ranghi aziendali dove possono esercitare il loro potere e la loro influenza sociale. Inoltre, i membri della triade tendono ad individuare delle carriere in grado di permettere loro questa evoluzione in ambito lavorativo (Jonason et al., 2014). A questi individui piace competere con gli altri e mostrare la loro superiorità all'interno del sistema sociale nonostante le loro tendenze malevole e sfruttatrici. In questo modo si sentono spinti verso ambienti altamente competitivi in cui la tendenza dei partecipanti è comportarsi in modo individualista e in cui soltanto i migliori performer possono raggiungere posizioni di potere e di status elevati (Spurk & Hirschi, 2018).

Queste tendenze distruttive da parte della Dark Triad nei confronti dell'ambiente sociale in cui viene accolta, rischia di compromettere il clima aziendale, il rendimento e i rapporti con gli altri colleghi, la scorrevolezza e la buona riuscita delle mansioni lavorative. I comportamenti di faking e la mancata trasparenza da parte di questi individui possono agevolarne il successo e la progressione di carriera, portandoli a livelli in cui il potere che sono in grado di esercitare massimizza i danni a carico di sottoposti e collaboratori.

La maggior sensibilità e l'attenzione crescente negli anni riguardo l'importanza di un ambiente lavorativo in grado di tutelare ogni sua componente ha accresciuto l'interesse ad individuare ed escludere direttamente ai colloqui di selezioni tutti gli individui col potenziale di mettere a rischio il clima aziendale.

3. DARK TRIAD NELL'AMBIENTE LAVORATIVO

3.1 La psicologia clinico-dinamica come risorsa e alleata della psicologia del lavoro

La psicologia clinico-dinamica e la psicologia del lavoro sono storicamente divergenti per molti aspetti. Nonostante il setting e l'ambito in cui concentrano le proprie forze siano molto differenti, permane un elemento comune: lo studio e la conoscenza dell'altro. La clinica pone la sua attenzione sull'organizzazione interna dell'individuo mentre la psicologia del lavoro per la selezione del personale si focalizza sull'organizzazione interna di una realtà lavorativa e delle sue parti. Entrambe studiano l'insieme degli elementi che compongono un nucleo e investono le proprie conoscenze a favore del raggiungimento del miglior equilibrio auspicabile per quell'organismo, che sia una persona o un'azienda. E poiché il successo della convivenza e della collaborazione di un gruppo di molti è dettato dalle singole parti che lo compongono, l'attenzione peculiare della psicologia clinico-dinamica all'individuo nella sua unicità, diventa un valore aggiunto alla selezione degli elementi che entreranno a far parte di un organico aziendale. L'investimento delle risorse cliniche al di fuori del setting, rappresenta il punto di inizio di una collaborazione che ha il potenziale di portare un contributo significativo a più ampio raggio per la società. Ponendo i due ambiti alla luce della multidisciplinarietà, si vengono ad aprire scenari di reciproca supervisione in un'arricchente prospettiva di scambio. Poiché la selezione dei profili indesiderati rappresenta un costo sia umano che finanziario considerevole, come precedentemente citato, è fondamentale schierare tutte le forze a disposizione per rendere più attente le pratiche di assunzione in quanto azione preventiva volta ad evitare l'inserimento nelle aziende di soggetti pericolosi, come ad esempio, i componenti della Dark Triad.

Nello specifico, l'osservazione clinica ha la capacità di cogliere (Gabbard, 2015) comportamenti o moti d'affetto in grado di esplicitare stati interni che potrebbero sfuggire ad un occhio non allenato a questa pratica. Limitandosi al polo osservativo del continuum osservativo-interpretativo (Crisp & Gabbard, 2022) adottato nella clinica, si preserva un ambiente non invadente per il candidato, che ne preserva l'individualità senza porlo dinanzi la frustrazione dell'interpretazione in un conteso in cui ha poche probabilità di venir accolta e che non la assume. Con questo comportamento non intrusivo ma attento, si favorisce un'alleanza lontana dall'essere un'alleanza terapeutica ma vicina ad essere un rapporto di fiducia, proficuo per la costruzione di un ambiente utile alla massima espressione delle capacità del candidato e anche all'individuazione di elementi enunciativi di *faking*. Essendo le personalità manipolative molto competenti nell'ingannare gli altri attraverso uno charm superficiale e le menzogne, sono necessarie parallele competenze nel rilevare i loro inganni ed escluderli dalla selezione del personale. La conoscenza approfondita della manifestazione di questi disturbi sia nella loro concezione clinica che subclinica, porta con sé le abilità fondamentali a riconoscere i comportamenti rivelatori della loro identità in un tempo utile a prevenire i danni che potrebbero portare all'azienda (O'Boyle et al., 2012; Wille et al., 2023).

Lo studio protagonista di questo elaborato nasce dalla necessità di affinare le tecniche di selezione in una prospettiva che vede la psicologia-clinico dinamica e la psicologia del lavoro alleate nel favorire contesti lavorativi più sani e privi di elementi minacciosi per l'omeostasi aziendale.

3.2 L'impatto negativo della Dark Triad sull'organico di un'azienda

La ricerca degli ultimi anni, nello specifico dopo la concettualizzazione della Dark Triad da parte di Paulhus & Williams (2002), si è concentrata sui dipendenti distruttivi, violenti o tossici per l'ambiente lavorativo nel quale sono inseriti. Rispetto alla triade, composta da narcisismo subclinico, machiavellismo e psicopatia subclinica, si è rilevato come influenzino numerosi risultati sfavorevoli sui posti di lavoro (Brunell et al., 2008; Penney & Spector, 2002). Il machiavellismo è frequentemente associato ad un ridotto impegno all'interno dell'organizzazione e nei lavori di squadra (Zettler et al., 2011), all'utilizzo di tecniche manipolative nei confronti dei colleghi volti al raggiungimento dei propri scopi e all'essere percepiti come ostili da parte dei subordinati (Kessler et al., 2010). Questo aspetto riflette le lacune associate alle relazioni del machiavellico espresse nel precedente capitolo. La sua concezione degli altri solo come strumenti utili a raggiungere i propri scopi, non gli permette di costruire rapporti sani con i colleghi, sollecitandone lo scontento e l'avversione. Il narcisismo subclinico è associato a comportamenti non etici da parte degli Amministratori Delegati e al bisogno di ottenere sempre più potere (Galperin et al., 2011). La naturale propensione del narcisista alla protezione dell'ego, lo porta a desiderare cariche sempre più importanti ed influenti in grado di colmare, anche se temporaneamente, il vuoto interiore percepito e non si cura che i mezzi necessari a raggiungere questo scopo siano corretti o virtuosi. La psicopatia subclinica non ammette gli errori commessi e non si assume le responsabilità delle proprie azioni nell'azienda e questo influisce negativamente sulla produttività e sul clima vissuto tra i colleghi (Boddy et al., 2010). La vena antisociale dello psicopatico si riflette in un comportamento omissivo rispetto ciò che attrarrebbe le conseguenze negative associate alle gesta dannose

perpetrate nell'azienda, premettendogli di proseguire intaccato nei suoi atti sconsiderati e nella ascesa gerarchica.

Nonostante ciò, le caratteristiche di questa categoria ne favoriscono l'assunzione. Mostrandosi affascinanti, carismatici, assertivi, dotati di leadership e con un'ottima capacità di gestire la propria immagine di fronte agli intervistatori (Ames, 2009), riescono ad eludere le risorse umane che non ne percepiscono la pericolosità nell'immediato e ne favoriscono l'inserimento nelle aziende. Attraverso l'influenza, la manipolazione e la forza, possono indurre cambiamenti nel comportamento, nelle opinioni, negli atteggiamenti, nei bisogni e nei valori altrui, riuscendo non soltanto ad inserirsi nell'organico, ma anche a scalare i ranghi (Jonason et al., 2012). Inoltre, la ricerca ha rilevato come i tre costrutti, nella loro accezione subclinica, riportino delle caratteristiche che sono effettivamente utili alle prestazioni lavorative in un primo momento. (Wille et al., 2023). In un modello di Vergauwe e colleghi (2021) individua 3 strategie che spiegano il successo che la triade ha nell'ambiente lavorativo:

- *Differente gravità*: i tratti che caratterizzano la triade sono espressi in minor misura rispetto alla loro accezione clinica, questo permette loro di essere più efficaci rispetto alla performance e alla leadership, 2 costrutti negativamente associati alla alta espressione di psicopatologia subclinica, narcisismo subclinico e machiavellismo nel contesto clinico.
- *Espressione moderata*: una diminuita espressione dei sintomi, come quella che caratterizza la condizione subclinica, offre dei fattori protettivi in grado di mediare i tratti più negativi e amplificare quelli positivi. Tra questi si contraddistinguono la disciplina e la competenza che sollecitano l'attenzione sul lavoro e sulle strategie per svolgerlo al meglio piuttosto che le eventuali emozioni correlate al

fallimento. Aspetto rinforzato dalla caratteristica assenza di ansia nella psicopatia subclinica.

- *Differente configurazione*: la costellazione di sintomi si presenta dissimile rispetto a quella che caratterizza i disturbi clinici, come descritto nel capitolo precedente, l'equilibrio raggiunto tra i sintomi, permette una manifestazione dei comportamenti più funzionale all'ambiente lavorativo.

Grazie a questa particolare stabilità, la Dark Triad ha molti vantaggi nell'inserimento nel mondo del lavoro e i soggetti che ne sono caratterizzati appaiono come ottimi candidati e lavoratori agli occhi dei colleghi e degli intervistatori durante i colloqui di lavoro. Tuttavia, in una revisione di Wille e colleghi (2023) è stato dimostrato come questo contributo positivo sia soltanto una fase iniziale della loro carriera. Con l'avanzare del tempo, dei successi e delle promozioni, aumenta l'impatto negativo sull'organizzazione e i danni che vi apportano. Si ipotizza che essendo dotati di una buona intelligenza e propensione strategica, aspettino di raggiungere delle posizioni di potere sufficiente a mettere in atto dei comportamenti scorretti minimizzandone le conseguenze negative proprio grazie all'autorità conquistata.

Date queste premesse, risulta più che mai imperativo cogliere i segnali utili ad identificare i membri della Dark Triad già in fase di selezione, così da evitare che raggiungano posizioni dalle quali sarebbe molto difficile, se non impossibile licenziarli. In uno studio di Dane e colleghi (2018) è stato rilevato che durante un compito di produzione di menzogne, il cortisolo è sceso in tutti e tre i costrutti e si è verificato un aumento del testosterone in fase post-test. Questa reazione fisiologica è in linea con l'ipotesi che la Dark Triad governi una strategia di falsificazione molto evoluta. Poiché l'inganno è un tratto principe della triade (Jones & Figueredo, 2013; Wissing & Reinhard, 2019),

massimizzare gli strumenti per rilevarlo durante i colloqui di lavoro può rappresentare un importante punto di forza a favore delle risorse umane. Jonason et. al., (2012) ha analizzato i tipi di falsificazione prediletti dalla triade, suddividendoli in *duri* e *morbidi*. Quelli duri si riferiscono ad assertività, manipolazione e inganno, quelli morbidi comprendono l'ingraziamento e l'uso di complimenti non sinceri. Tutti e tre i tratti sono stati associati all'utilizzo di strategie dure durante i colloqui e nel posto di lavoro e soltanto il machiavellismo e il narcisismo subclinico sono stati associati all'uso di strategie morbide. Parallelamente alla suddivisione più specifica attuata da Levashina & Campion (2007) esposta a pag. 26 del presente elaborato, lo studio attuato si propone di indagare approfonditamente le categorie di falsificazione attuate dalla Dark Triad durante i colloqui di selezione con lo scopo di arricchire le pratiche identificative di coloro che ne fanno parte.

4. LO STUDIO EMPIRICO

4.1 Disegno di ricerca

Per lo studio sperimentale è stato utilizzato un disegno di ricerca *between subject* (condizione di controllo vs condizione sperimentale) e i partecipanti che vi hanno aderito sono stati assegnati alle due condizioni in modo casuale. Ad entrambi i gruppi è stata offerta la possibilità di partecipare ad una simulazione di intervista di selezione attraverso cui avrebbero potuto maturare un'esperienza aggiuntiva rispetto i colloqui di lavoro in vista del loro inserimento all'interno del mercato lavorativo. Inoltre, il candidato che sarebbe risultato idoneo per l'assunzione, avrebbe percepito un premio in denaro del valore di 150 €.

Ciascun partecipante assegnato alla condizione sperimentale, ha ricevuto un avviso di identificazione che citava la possibilità che gli sperimentatori potessero rilevare eventuali menzogne da loro raccontate, e le possibili conseguenze che avrebbero affrontato nel caso in cui avessero deciso di ignorare l'avvertimento. Questa misura si è dimostrata utile nelle ricerche precedenti (Bill et al., 2020; Law et al., 2016), l'abbiamo utilizzata con lo scopo di diminuire le strategie di *image management* e desiderabilità sociale e incoraggiare i partecipanti a dare un'immagine di sé più trasparente ed onesta. L'onestà con cui i candidati hanno proposto la propria immagine e conoscenza viene verificata attraverso delle misure tecniche e specifiche del sapere psicologico, le quali sollecitano maggiormente la falsificazione (Howard & Ferris, 1996) in quanto richiedono un ammissione diretta della propria conoscenza o meno nell'ambito indagato. Abbiamo inserito dei *bogus item* all'interno di un questionario che indagava quali delle teorie, dei disturbi e dei test psicologici tra quelli proposti, conoscessero i candidati. Ipotizziamo che

i partecipanti appartenenti al gruppo sperimentale producano meno falsificazioni rispetto al gruppo di controllo per quanto concerne l'affermazione di possedere conoscenze che non possiedono. Ci aspettiamo inoltre che siano più onesti nella gestione della propria immagine alla scala self-report somministrata al termine dell'intervista. Prima del colloquio vengono proposte ai partecipanti delle misure di controllo (stabilità emotiva, onestà-umiltà, attrattività dell'organizzazione, ansia da prestazione, Dark Triad). Una volta terminata l'intervista, tutti i candidati saranno chiamati a compilare una scala di *image management* (Interview Faking Behavior di Levashina & Campion; 2007) e una scala utile a misurare la motivazione (Test Attitude Survey di Arvey et al., 1990). Dopo sei mesi dall'intervista sono stati ricontattati, per la fase di *callback*, i partecipanti che avevano selezionato il più alto numero di *bogus item*. In questa fase, è stato possibile per i soggetti riguardare la propria intervista insieme ad uno degli sperimentatori, segnalandogli prontamente il minutaggio preciso in cui avevano adottato qualcuna delle strategie di falsificazione proposte da Levashina & Campion (2007). Grazie a questa procedura, è stato possibile verificare quali tra gli indicatori di menzogna proposti da DePaulo e colleghi (2003) avevano adottato i candidati nel momento esatto in cui hanno ammesso di star mentendo.

4.2 Partecipanti

Gli intervistatori hanno condotto 150 simulazioni di colloquio lavorativo. 127 di queste sono state utilizzate per lo studio, le restanti 23 non sono risultate idonee per la natura dell'audio, dell'illuminazione o della qualità delle registrazioni, ragion per cui non è stato possibile analizzarle. Dei 127 partecipanti, 105 erano studentesse e 22 erano studenti appartenenti a differenti magistrali di Psicologia distribuiti tra le Università di Padova,

Milano, Bergamo e Parma. La procedura di reclutamento è avvenuta attraverso i gruppi WhatsApp del primo e del secondo anno dei corsi magistrali di Psicologia dei diversi atenei. I reclutatori hanno inviato un messaggio contenente i dettagli relativi al progetto di ricerca (natura dell'intervista, durata dell'esperimento, premio e contatto dei reclutatori). Una volta che uno studente o una studentessa dava la sua disponibilità a partecipare, veniva fissato un appuntamento per condurre l'intervista attraverso la piattaforma Zoom.

4.3 Procedura

Le interviste sono state strutturate secondo un *role play* analogo a quello utilizzato da (Law et al., 2016) che prevede una simulazione di un'intervista di selezione. Una volta concordato l'appuntamento per il colloquio con il candidato, 24 ore prima di quest'ultimo, veniva recapitata al soggetto un'e-mail di promemoria contenente le informazioni su come svolgere l'intervista al meglio (luogo silenzioso e appropriatamente illuminato, inquadratura dal busto in su) e le istruzioni su come collegarsi al link Zoom dell'intervista. Nei 15 minuti precedenti lo svolgimento del colloquio, abbiamo recapitato un'altra e-mail contenente le informazioni specifiche per la carica per cui si stavano candidando. Questa consisteva in una posizione da Psicologo Junior presso il reparto di Cura della Salute Mentale dell'Azienda Ospedaliera di Padova. Al candidato sono stati esposti i dettagli della posizione lavorativa e delle qualità richieste per ricoprirlo. Tale aspetto si è reso necessario in quanto permette di poter sfruttare la variabile contestuale dell'attrattiva nei confronti dell'organizzazione, che stando a ricerche precedenti (Melchers et al., 2020), stimola il candidato ad attuare strategie di falsificazione nell'adottare l'*image management*.

Una volta che i soggetti si collegavano al link della riunione su Zoom, tramite la funzionalità *chat* della piattaforma, ricevevano un link personalizzato che li conducevano alla piattaforma Qualtrics. Una volta acceduto, era necessario che fornissero il consenso informato. Superata questa fase, potevano iniziare la prima fase dell'esperimento che prevedeva in misure di variabili di controllo quali stabilità emotiva, attrattività dell'organizzazione, ansia da prestazione per il colloquio di lavoro, onestà-umiltà, disturbi Borderline, Antisociale, Narcisista, Istrionico e Dark Triad. Una volta fornita la risposta ai questionari relativi alle precedenti misure, coloro che sono stati casualmente assegnati al gruppo di controllo venivano invitati a proseguire la prova. Chi invece si trovava nel gruppo sperimentale, ha ricevuto il seguente avviso di identificazione:

“Desideriamo informarLa che abbiamo notato alcuni insoliti pattern di risposta e desideriamo chiarire il problema. Alcune domande poste in precedenza misurano le risposte socialmente desiderabili. Questi item identificano le persone che hanno modificato le loro risposte in base a ciò che loro credono sia l'aspettativa delle altre persone su un dato tema, al fine di aumentare le possibilità di ottenere il lavoro. Il suo profilo di risposta fino a questo punto è simile a quello di chi risponde in modo socialmente desiderabile. Non intendiamo dubitare della sua integrità, piuttosto vogliamo solo ottenere una chiara comprensione di chi è Lei. Informazioni imprecise possono comportare una mancanza di adattamento al ruolo o una gestione inefficace del personale. Ciò può inoltre portare i dipendenti a sentirsi inadeguati, insoddisfatti, o demotivati, a lasciare il lavoro o ad essere licenziati. Vorremmo sottolineare l'importanza della totale sincerità nelle risposte che fornisce. Sia sé stesso e risponda a ogni

domanda cercando di fornirci una sua descrizione precisa e affidabile. Desideriamo inoltre informarla che in passato alcuni candidati hanno ripetutamente distorto le loro risposte, anche dopo il presente messaggio di avvertimento. Questi individui furono scoperti rapidamente, e immediatamente rimossi dal processo di selezione”.

Una volta ricevuto il messaggio relativo al gruppo di appartenenza, i partecipanti sono chiamati a compilare una lista di item volti a verificare le loro competenze tecniche e conoscenze teoriche rispetto all’ambito della psicologia. All’interno di questa lista, composta da modelli, disturbi e test psicologici realmente esistenti, sono presenti anche dei *bogus item*, ovvero delle voci del questionario fasulle. In questo modo abbiamo avuta una misura tangibile delle falsificazioni attuate dai partecipanti che selezionavano di conoscere teorie, autori o test che non esistono, ma sono stati inventati ex novo per l’occasione e inseriti in un pool di voci corrette per agevolarne l’identificazione. Una volta terminato di compilare questa sezione, il soggetto veniva invitato a tornare su Zoom per procedere con l’intervista.

La seconda fase dell’esperimento vede come protagonista l’intervista di selezione del personale. Al fine di sollecitare i soggetti a immergersi il più possibile nel *role play*, gli intervistatori hanno utilizzato un abbigliamento formale e coerente alla situazione e si sono avvalsi di un’intervista semi-strutturata (descritta nella sezione “Misure” a pag.). La scelta di questo tipo di intervista è stata motivata dalla necessità di mantenere duttile, ma pur sempre puntuale la struttura del colloquio in modo da offrire ai candidati l’opportunità di rispondere liberamente, anche utilizzando falsificazioni e gestendo in modo ingannevole la propria immagine. Ciascuno dei 4 intervistatori ha seguito un training

adeguato e necessario a prendere confidenza con la procedura, poterla eseguire al meglio e mantenere una coerenza con i colleghi.

Al termine del colloquio, l'intervistatore si congeda e ringrazia il soggetto per la sua partecipazione. Prima di uscire dalla riunione Zoom, lasciando il candidato insieme ad un collaboratore presente fin dall'inizio con la videocamera e il microfono spenti, l'intervistatore invita il soggetto a collegarsi nuovamente a Qualtrics e compilare un questionario self-report di fine intervista. Viene specificato che questa fase non avrà alcuna influenza sul giudizio degli esaminatori rispetto alla performance dell'intervista o sulle possibilità di assunzione. In questa fase finale vengono somministrati l'*Interview Faking Behavior* di Levashina & Campion (2007) per misurare se e quali strategie di falsificazione della propria immagine sono state attuate, e l'*Attitude Survey* di Arvey e colleghi (1990) per verificare il grado di motivazione del soggetto durante il colloquio. La motivazione è stata incentivata in fase di reclutamento offrendo un premio in denaro del valore di 150 €. Questo sarebbe stato assegnato a colui che avrebbe ottenuto il miglior punteggio all'intervista di selezione, il quale veniva assegnato secondo una griglia di valutazione utilizzata da tutti gli intervistatori per mantenere coerente e misurabile la valutazione.

La fase successiva ha previsto l'analisi delle registrazioni dei colloqui di lavoro da parte di 7 esaminatori differenti. L'analisi aveva lo scopo di individuare eventuali comportamenti non verbali (*Tabella 1*, pag. 41) associati al *faking* secondo le metanalisi di DePaulo e colleghi (2003) e Hartwig & Bond (2011). La selezione si è focalizzata sui *cue* con un miglior effetto *d*. Abbiamo escluso tutti i *cue* che prevedevano l'analisi del

Cue	Metanalisi	Descrizione
Discrepanza, incoerenza	DePaulo et al., 2003	Incoerenza nei contenuti, incoerenza tra linguaggio verbale e non verbale, correzioni frequenti, simbolic slips.
Immediatezza verbale e vocale	DePaulo et al., 2003	Efficacia e puntualità nel rispondere alle domande, esaustivo, i contenuti sono riportati in modo chiaro e pertinente alle esperienze personali.
Incertezza verbale e vocale	DePaulo et al., 2003	Esitazioni o interruzioni nel discorso, elevata presenza di errori grammaticali, farfugliare e incespicare.
Tensione vocale	DePaulo et al., 2003	Voce tremola o interrotta, innalzamento improvviso del tono vocale.
Coinvolgimento verbale e vocale	DePaulo et al., 2003	Dialogo interessato e attivo. Il soggetto mantiene l'intervistatore attento e coinvolto.
Dettagli	DePaulo et al., 2003	Presenza di dettagli che arricchiscono l'episodio. Sono escluse le azioni preliminari utili alla comprensione del discorso, le ipotesi o l'espressione di un'ideologia.
Ammessa mancanza di memoria	DePaulo et al., 2003	Il partecipante afferma "non ricordo". Esclusa l'affermazione "non lo so".
Sorriso genuino	DePaulo et al., 2003	Il soggetto sta provando emozioni positive e si nota un movimento di labbra, zigomi ed occhi. Non è volto a mascherare stati di ansia o imbarazzo.
Gesti simbolici	Ekman & Friesen, 1969	Possono sostituire o ripetere la parola. Comprensibile anche senza il linguaggio verbale e culturalmente condivisi.
Gesti indicatori	Ekman & Friesen, 1969	Gesti che descrivono e accompagnano le emozioni che il soggetto sta provando o ha provato durante l'episodio. Necessitano un accompagnamento verbale.
Gesti illustratori	Ekman & Friesen, 1969	Gesti che accompagnano l'espressione verbale e sono collegati al parlato.
Gesti adattatori verso il corpo	Ekman & Friesen, 1969	Pressione o sfregamento su una parte del corpo. Considerati brevi se > 2 secondi, lunghi se < 2 secondi.
Gesti adattatori verso un oggetto	Ekman & Friesen, 1969	Pressione o sfregamento su un oggetto o utilizzo di un oggetto per premere o sfregare il corpo. Considerati brevi se > 2 secondi, lunghi se < 2 secondi.
Amichevole (complessivo)	Hartwig & Bond, 2011	Il soggetto è cordiale e gentile nei confronti dell'intervistatore. Risulta piacevole nei modi e cerca di essere simpatico.
Cooperatività (complessivo)	Hartwig & Bond, 2011	Il partecipante è attivo e attento, chiede chiarimenti per poter rispondere al meglio e anticipa le domande nel momento in cui comprende la struttura dell'intervista.
Nervoso (complessivo)	Hartwig & Bond, 2011	La persona appare tesa e restituisce una sensazione di ansia. È irrequieta sul piano verbale e non verbale.

Tabella 1: il file condiviso da tutti i giudici contenente la descrizione utile a identificare i cue non verbali e la letteratura di riferimento.

movimento delle gambe o degli occhi, in quanto non sarebbe stato possibile misurarli ed individuarli correttamente dalla piattaforma Zoom su cui sono state condotte le interviste.

L'ultima fase del progetto si è occupata di ricontattare i 20 soggetti (10 appartenenti al gruppo sperimentale e 10 appartenenti al gruppo di controllo) che hanno affermato di conoscere il maggior numero di *bogus item* e riguardare le interviste insieme a loro. Nessuna ricompensa è stata offerta a chi decideva di partecipare, la motivazione dei soggetti era intrinsecamente autentica. Durante la revisione della registrazione è stato chiesto ai soggetti di segnalare i momenti esatti in cui hanno usato una delle strategie di *image management* esposte da Levashina & Campion, (2007): *Extensive Image Creation*, *Slight Image Creation*, *Ingratiation* e *Image Protection*. Grazie a questa procedura, è stato possibile riesaminare la messa in atto di queste strategie alla luce dei *cue* non verbali esposti in *Tabella 1* (pag.38).

4.4 Misure

Ansia da prestazione

Le misure di seguito esposte sono analoghe a quelle descritte nella tesi di De Nicolo del 2021 e di Cattafi 2022 in quanto membri appartenenti allo stesso gruppo di ricerca dello studio riportato nel presente elaborato. Seguiranno i medesimi strumenti e dati in quanto questa porzione del lavoro è stata condivisa da tutti i componenti del team. Per misurare l'ansia da prestazione relativa all'intervista di selezione abbiamo scelto il *Measure of Anxiety in Selection Interviews* (McCarthy & Goffin, 2004). Il questionario è composto da un totale di 6 item che prevedevano una risposta mediante una scala Likert a 5 punti (da 1 = fortemente in disaccordo a 5 = fortemente d'accordo). Secondo la letteratura

l'affidabilità dello strumento è $\alpha=.83$ mentre l'affidabilità osservata nel presente studio su un campione di N=137 (il 99,3% del campione originale), è risultata essere $\alpha=.82$. I questionari assenti nel conteggio sono una causa del mancato invio da parte di alcuni partecipanti, sono tuttavia un numero maggiore rispetto le interviste in quanto il criterio usato per valutarne l'idoneità è differente.

Attrattività dell'organizzazione

Come misura dell'attrattività dell'organizzazione sono stati selezionati 5 item dallo studio di Highhouse e colleghi (2003) (e.g. "Sono interessata/o a saperne di più su questa azienda") ai quali era possibile fornire una risposta mediante scala Likert a 5 punti (da 1 = fortemente in disaccordo a 5 = fortemente d'accordo). Su un campione totale di N=138 l'attendibilità è risultata essere $\alpha=.93$.

Stabilità emotiva

Per misurare la stabilità emotiva abbiamo utilizzato l'IPIP BF 50 (Gooldberg, 1992) composta da un totale di 10 item (e.g. "Mi arrabbio facilmente") ai quali era possibile rispondere mediante una scala Likert a 5 punti (da 1 = fortemente in disaccordo a 5 = fortemente d'accordo). La letteratura colloca l'affidabilità dello strumento a $\alpha=.86$ mentre quella osservata dal presente studio, su un campione di N=136 (il 98,6% del campione originale), è risultata essere $\alpha=.85$.

Onestà-Umiltà

L'onestà – umiltà è stata misurata con la scala HEXACO di Lee & Ashton (2009). La scala comprende 10 item totali che misurano 4 sottoscale che sono: sincerità, equità,

evitamento dell'avidità e modestia. I partecipanti hanno dovuto selezionare le proprie risposte su una scala Likert a 5 punti (da 1 = fortemente in disaccordo a 5 = fortemente d'accordo). Nella letteratura, l'attendibilità della scala è pari a $\alpha=.79$ mentre quella osservata all'interno del nostro studio è $\alpha=.67$. Nello specifico, su un campione di $N=135$ (il 97,8% del campione originale), l'attendibilità delle sottoscale è: sincerità $\alpha=.60$, equità $\alpha=.78$, evitamento dell'avidità $\alpha=.50$ e modestia $\alpha=.51$. Escludendo uno alla volta gli item che compongono la scala HEXACO, i valori Alpha non sono mai superiori a .67.

Dark Triad Dirty Dozen

La triade oscura è stata misurata attraverso l'adattamento italiana del test *Dark Triad Dirty Dozen* (Jonason & Webster, 2010) da parte di Schimmenti e colleghi (2019) esposto a pagina 8. In letteratura la sua attendibilità è di $\alpha=.82$ per un totale di 12 item che misurano il machiavellismo (e.g. "Ho usato l'adulazione per ottenere ciò che voglio"), narcisismo subclinico (e.g. "Tendo a volere che gli altri mi ammirino") e psicopatia subclinica (e.g. "Tendo a non provare rimorso"). Le risposte si collocano su una scala Likert a 5 punti (da 1 = fortemente in disaccordo a 5 = fortemente d'accordo). L'attendibilità misurata in questo studio è stata di $\alpha=.80$ su un campione di $N=138$ in cui la dimensione del machiavellismo ha presentato una consistenza interna di $\alpha=.75$ (letteratura $\alpha=.78$), il narcisismo di $\alpha=.77$ (letteratura $\alpha=.74$) e psicopatia $\alpha=.50$ (letteratura $\alpha=.62$).

Bogus item

Dall'ispirazione dello studio di Fan e colleghi (2012), abbiamo creato 37 item ex novo specifici per questo studio che indagassero le conoscenze tecniche e teoriche dei partecipanti. All'interno di questa scala, abbiamo inserito 9 *bogus item* che contenevano modelli teorici, strumenti clinici e disturbi psicologici inesistenti (Appendice A). Gli item

prevedono una risposta dicotomica “conosco/non conosco” la quale permette di misurare in modo oggettivo i tentativi di falsificazione da parte dei partecipanti.

Interview Faking Behavior

L'*image management* ingannevole è stata misurata attraverso una scala self-report: l'Interview Faking Behavior di Levashina & Campion (2007). Lo strumento è composto da quattro dimensioni: *slight image creation* (e.g. “Ho esagerato nel raccontare le responsabilità che avevo nei lavori precedenti”), *extensive image creation* (e.g. “Ho costruito storie fittizie per spiegare delle lacune che ho avuto nelle mie esperienze lavorative”), *image protection* (e.g. “Quando mi è stato chiesto, non ho menzionato i problemi che ho avuto nei lavori precedenti) e *ingratiation* (e.g. “Ho esagerato con i commenti positivi sull'organizzazione). Dei 54 item complessivi che compongono lo strumento originale, ne abbiamo selezionati 5 per ciascuna dimensione. Il criterio di discriminazione è stato il coefficiente di saturazione maggiore presentato nell'articolo di introduzione della scala (Levashina & Campion, 2007). Le risposte si collocano su una scala Likert a 5 punti (da 1 = fortemente in disaccordo a 5 = fortemente d'accordo). Nel presente studio abbiamo valutato le 4 dimensioni su un campione di N=137 (99,3% del campione totale) ottenendo un'attendibilità di $\alpha=.82$ per la *slight image creation* (letteratura $\alpha=.90$), $\alpha=.92$ per l'*extensive image creation* (letteratura $\alpha=.95$), $\alpha=.71$ per l'*image protection* (letteratura $\alpha=.91$) e $\alpha=.78$ per l'*ingratiation* (letteratura $\alpha=.91$). L'attendibilità dell'*Interview Faking Behavior* osservata in questo studio è di $\alpha=.90$.

Test Attitude Survey

Il Test Attitude Survey di Arvey e colleghi (1990) è stato utilizzato per misurare il grado di motivazione allo svolgere il colloquio da parte del partecipante. Il questionario comprende 10 item totali (e.g. “Durante questo colloquio, mi sono concentrato e ho cercato di fare del mio meglio”), e i partecipanti potevano collocare la risposta su una scala Likert a 5 punti (da 1 fortemente in disaccordo a 5 = fortemente d'accordo). L'attendibilità dello strumento nella letteratura è di $\alpha=.85$, sul nostro campione di $N=135$ (il 97,8% del campione originale) è di $\alpha=.88$.

Intervista semi-strutturata

Per condurre il colloquio gli intervistatori si sono avvalsi di un'intervista semi-strutturata di tipo comportamentale creata espressamente per il progetto sperimentale. Le due dimensioni che la compongono indagano l'integrità morale e le conoscenze teoriche e tecniche in possesso del candidato. Per entrambe le dimensioni abbiamo creato degli ancoraggi di risposta: risposta adeguata (3 punti), risposta neutra (2 punti) e risposta inadeguata (1 punto). Questa procedura ha permesso agli sperimentatori di valutare in modo oggettivo le risposte dei candidati, di ridurre il grado di interpretazione e di valutazione soggettiva. La prima dimensione consiste nella presentazione di tre scenari lavorativi esemplificativi contenenti degli ancoraggi comportamentali che permettono di valutare l'appropriatezza della risposta del candidato.

La prima domanda posta al candidato è stata (“Cosa significherebbe per Lei essere assunto come psicologo Junior presso l'azienda ospedaliera di Padova?”). La risposta non era soggetta a valutazione, il quesito serviva a sancire l'effettivo inizio dell'intervista. Successivamente lo sperimentatore forniva una descrizione del profilo ideale a ricoprire

il ruolo oggetto di selezione (“Come ben saprà, siamo alla ricerca di una figura che possiede alta motivazione per la professione di psicologo, ottime capacità comunicative e relazionali, capacità di lavorare in gruppo e problem solving”). Seguiva la prima domanda dell’intervista che aveva lo scopo di indagare con quali strategie il candidato avrebbe affrontato l’inadeguatezza e la mancanza di preparazione sul luogo di lavoro, riferendosi alle esperienze pregresse:

“Al lavoro, è possibile che tra le mansioni assegnate ci siano dei compiti per i quali non ci sente adeguati, capaci o sufficientemente preparati. Immaginiamo che lei abbia sicuramente vissuto un’esperienza. Per cortesia la descriva, focalizzandosi su ciò che è accaduto e come si è sentito. Mi dica che cosa ha fatto, cosa ha provato, chi era coinvolto e quali sono state le conseguenze delle sue azioni”

La seconda domanda aveva lo scopo di indagare la determinazione del candidato nel non cimentarsi in compiti che non gli competevano anche se ciò avrebbe significato il non rispettare il volere del datore di lavoro e la gestione di questa possibile situazione:

“Nel lavoro per il quale ha fatto domanda è molto importante l’integrità morale. Negli ultimi 18 mesi, quando erano attive le limitazioni ai contatti in presenza per prevenire la diffusione del COVID-19, è accaduto che alcuni tutor di tirocinio abbiano chiesto ai propri tirocinanti di essere sostituiti nelle loro attività. Ad esempio, è stato chiesto ai tirocinanti di preparare, senza supervisione, dei materiali per le lezioni, condurre parti di colloquio in assenza del supervisore, o di sostituire il supervisore durante la frequenza di corsi online per il conseguimento di crediti ECM. Ha vissuto un’esperienza analoga a questa? Le è

mai capitato di pensare che l'incarico a lei assegnato non rientrasse nelle sue responsabilità? Mi racconti il suo episodio, che cosa ha fatto, chi era coinvolto e come ha vissuto l'accaduto”

L'ultima domanda verteva sull'integrità morale dei partecipanti e per indagarla li abbiamo posti di fronte ad uno scenario che verificava il loro comportamento di fronte ad un atteggiamento scorretto attuato dai colleghi di lavoro:

“È accaduto in passato, durante lo svolgimento dei tirocini, che le ore di operato dei tirocinanti non venissero portate pienamente a termine in quanto essi approfittavano dell'assenza del tutor in sede per abbandonare in anticipo il luogo di lavoro. Ciò comportava un aumento del carico lavorativo per gli altri tirocinanti. Le è mai capitato che dei colleghi in gruppi formali, lavorativi, universitari o di volontariato abbiano messo in atto dei comportamenti dannosi per il gruppo? Come si è comportato?”

All'inizio della seconda parte dell'intervista che indagava le conoscenze teoriche e cliniche del partecipante, l'intervistatore comunicava al candidato quanto fosse importante per l'azienda assumere persone con esperienza nell'ambito psicologico e procedeva ponendo tre domande (e.g. “Ha mai avuto contatti con persone con disturbo bipolare? Se sì, può descrivere l'evento?) che avevano lo scopo di indagare eventuali rapporti con persone affette da catatonia, delirium tremens e bipolarismo e la conoscenza teorica di queste tre condizioni.

L'affidabilità dell'intervistata è stata verificata attraverso l'accordo raggiunto tra giudici indipendenti. Ciascun giudice ha ricodificato almeno cinque delle interviste svolte dai

colleghi, generando così una sovrapposizione di 21 interviste codificate da due valutatori differenti. Il punteggio è risultato essere fortemente correlato ($r=.87$).

4.5. Risultati

Questo elaborato si propone di indagare le seguenti tre ipotesi di ricerca:

H.1a) L'avviso di identificazione incentiva i candidati non appartenenti alla Dark Triad ad ammettere l'utilizzo delle tecniche di falsificazione proposte dall'IFB?

H.1b) L'avviso di identificazione incentiva i membri della Dark Triad ad ammettere l'uso di tecniche di falsificazione all'IFB?

H.2a) L'avviso di identificazione incentiva i candidati non appartenenti alla Dark Triad a selezionare meno *bogus item* e quindi ad essere più sinceri riguardo le loro conoscenze?

H.2b) L'avviso di identificazione incentiva i membri della Dark Triad a rivendicare in minor misura conoscenze che non possiedono?

H.3) La Dark Triad è positivamente correlata al *faking behavior*?

Di seguito, nella Tabella 2 e nella Tabella 3 vengono espone le statistiche descrittive delle 5 variabili analizzate e la loro distribuzione rispetto all'intero campione analizzato (N=138). Rispetto ai 150 soggetti del campione iniziale, la registrazione di 12 dei questionari compilati non è andata a buon fine.

	N	Minimo	Massimo	Media	Dev. Std.
	Statistica	Statistica	Statistica	Statistica	Statistica
Bogus	138	,00	9,00	,6594	1,17453
FBI_SIC	137	1,00	5,00	1,5182	,66135
FBI_EIC	137	1,00	4,60	1,4058	,80328
FBI_IP	137	1,00	3,50	1,3102	,51138
FBI_ING	137	1,00	3,50	1,3321	,52869
Numero di casi validi	137				

Tabella 2. Statistiche descrittive delle variabili dello studio.

	Asimmetria		Curtosi	
	Statistica	Errore Standard	Statistica	Errore standard
Bogus	3,326	,206	18,119	,410
FBI_SIC	2,061	,207	5,791	,411
FBI_EIC	2,253	,207	4,429	,411
FBI_IP	1,965	,207	3,535	,411
FBI_ING	2,082	,207	4,195	,411
Numero di casi validi				

Tabella 3. Statistiche descrittive delle variabili dello studio.

	Media	Dev. Std.	Asimmetria	Curtosi
1 Bogus	.65	1.17	3.33	18.12
2 IFB_SIC	1.51	.66	2.06	5.79
3 IFB_EIC	1.41	.80	2.25	4.43
4 IFB_IP	1.31	.51	1.97	3.54
5 IFB_ING	1.33	.53	2.08	4.20
6 Mach	1.55	.61	-5	.18
7 Psych	1.53	.55	1.25	1.5
8 Narc	2.55	.85	0	-.72

Tabella 4. Statistiche descrittive delle variabili dello studio con l'introduzione della triade oscura della personalità.

Nelle presenti tabelle sono riportate le medie, le deviazioni standard, l'asimmetria e i valori curtosi. Le medie rilevate ai tratti della Dark Triad sono 2 o 3 deviazioni standard superiori rispetto allo studio di validazione della versione italiana del test *Dirty Dozen* di Schimmenti e colleghi (2019). Come esposto da Vianello e colleghi (2023), le falsificazioni obiettive attuate dai candidati, rilevate con i *bogus item* e le quattro dimensioni di ammissione di falsificazione analizzate con l'*Interview Faking Behavior* sono fortemente distribuite a sinistra (Tabella 4), indicando un'evidente asimmetria nella distribuzione che presenta la maggior parte dei valori bassi. I valori curtosi sono molto alti, indicando una distribuzione leptocurtica che pone la maggior parte dei valori presenti intorno alla mediana. La distribuzione delle cinque variabili analizzate non può essere

considerata normale, adotteremo quindi appropriati modelli statistici per le successive analisi.

Per analizzare nello specifico H1, abbiamo ipotizzato una generalizzata distribuzione gamma delle quattro dimensioni (le dimensioni dell'IFB) come dipendenti e una funzione inversa che le collega alla variabile indipendente (gruppo sperimentale vs. gruppo di controllo). Abbiamo stimato questi quattro modelli tre volte, sommando per ciascuno di essi i tre tratti di personalità della Dark Triad come covariata. L'ipotesi H.1a non è supportata in quanto grazie a questi 12 modelli non abbiamo riscontrato alcun effetto significativo da parte dall'avviso di identificazione sul campione normale. Per quanto riguarda l'ipotesi H.1b, abbiamo riscontrato un aumento dell'ammissione dell'utilizzo di "ingratiati" da parte di machiavellici e narcisisti subclinici appartenenti al gruppo sperimentale (Mach: $\beta=.20$, $\chi^2_{(1)}=5.26$, $p=.02$, Narc: $\beta=.14$, $\chi^2_{(1)}=4.57$, $p=.03$) Rispetto ad H.1, la manipolazione non ha alcuna influenza sull'ammissione di falsificazione se analizzata sull'intero campione dello studio, ma riscontra un aumento dell'ammissione di "ingratiati" per narcisisti subclinici e machiavellici se analizzata sulla Dark Triad nello specifico. L'ipotesi H.2a è stata analizzata introducendo i comportamenti obiettivi di falsificazione come DV in un modello di regressione di Poisson con un collegamento log alla variabile indipendente (gruppo sperimentale vs. gruppo di controllo). Analizzando il chi quadro dell'effetto principale della manipolazione del messaggio di identificazione, la diminuzione dei tentativi oggettivi di falsificazione è significativa ($\beta=-.47$, 95% CI [-.88, -.05]; $\chi^2_{(1)}=4.75$, $p=.03$). I partecipanti appartenenti al gruppo sperimentale hanno selezionato il 37% dei *bogus item* in meno rispetto ai soggetti assegnati al gruppo di controllo ($\exp(\beta)=.63$, 95% CI [.41, .95]). Per quanto riguarda la Dark Triad (H.2b), abbiamo analizzato l'interazione bidirezionale tra l'avviso di identificazione e il numero

di *bogus item* selezionati che si è mostrata forte e significativa per la dimensione della psicopatia subclinica (*Figura 1*) ($\beta=-1.63$, 95% CI [- 2.45, -.81, $\exp(\beta)=.20$, 95% CI [.09, .45], indicando che questi soggetti diminuiscono i loro tentativi oggettivi di *faking* dell'80% se avvisati. Si mostra significativo anche il dato rilevato sui machiavellici (*Figura 2*) ($\beta=-1.06$, 95% CI [-1.74, -.38, $\exp(\beta)=.35$, 95% CI [.18, .69], i quali hanno il 65% in meno di probabilità di rivendicare conoscenze che non possiedono quando assegnati alla condizione sperimentale. Riassumendo, possiamo considerare valida H2 sia per il campione normale che parzialmente per i membri della Dark Triad in quanto entrambi hanno ingaggiato minor comportamenti disonesti nel momento in cui hanno ricevuto l'avviso di identificazione. Per testare H.3 abbiamo aggiunto al modello i tratti della personalità Dark Triad standardizzati come effetto principale in differenti modelli e testato H.2b aggiungendo l'interazione tra Dark Triad e il gruppo sperimentale. Gli effetti rilevati rispetto la dimensione della psicopatia subclinica e del machiavellismo sono risultati significativi (Mach: $\beta=.31$, 95% CI [.02, .59]; Psych: $\beta=.39$, 95% CI [.07, .70]) supportando parzialmente H.3 la quale indaga la relazione tra la triade oscura della personalità e la sua correlazione al *faking behaviour*.

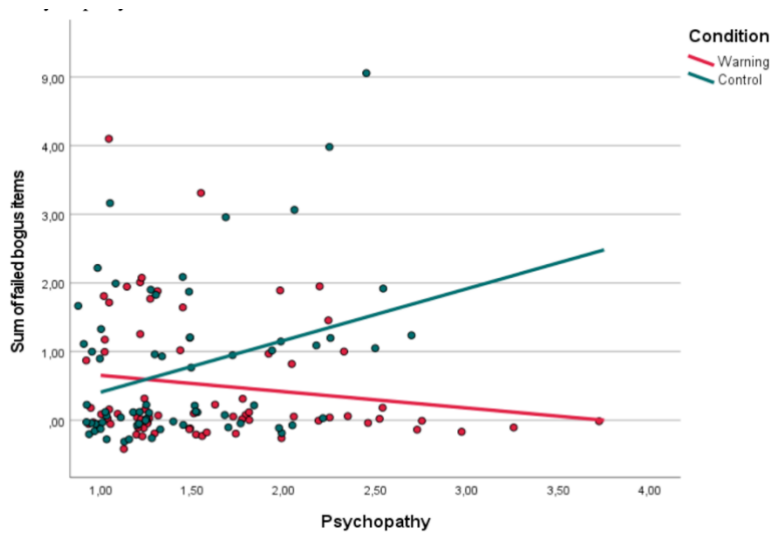


Figura 1. Gli effetti dell'avviso di identificazione sulla relazione tra psicopatia subclinica e bogus item.

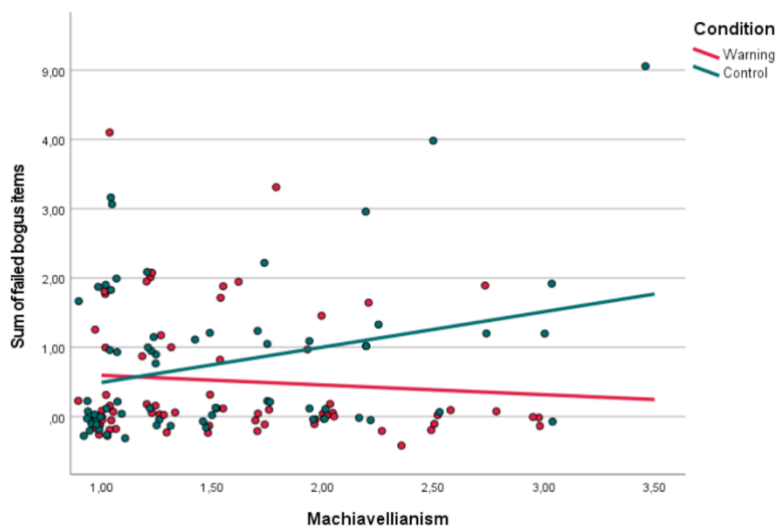


Figura 2. Gli effetti dell'avviso di identificazione sulla relazione tra machiavellismo e bogus item.

5. DISCUSSIONE

5.1 *Discussione dei risultati*

Per quanto riguarda la relazione tra il machiavellismo e psicopatia subclinica della Dark Triad e i *bogus item*, l'avviso di identificazione si è dimostrato essere un importante deterrente nella dichiarazione fasulla di conoscenze peculiari del campo della psicologia (disturbi psicologici, strumenti clinici e modelli teorici). Nello specifico, i soggetti che hanno ottenuto alti punteggi nella dimensione della psicopatia subclinica e del machiavellismo, hanno diminuito i loro comportamenti di *faking* dell'80% e del 65% quando avvisati. I machiavellici, grazie alla loro forte propensione strategica, sono più inclini ad un comportamento volto a massimizzare il profitto nel lungo termine. Potrebbero aver ritenuto controproducente alla raggiunta dell'obiettivo finale addentrarsi nella matassa della falsificazione mettendo a rischio la loro posizione all'interno di un ambiente che si è dichiarato capace di individuare i tentativi di inganno. Inoltre, entrambe le dimensioni condividono un'esperienza infantile costellata da comportamenti e risposte genitoriali inadeguate (sadiche e/o trascuranti), le quali hanno promosso una mancata integrazione del Super-Io, istanza che media il comportamento etico, il senso di colpa, il rimorso e la responsabilità nei confronti degli altri. Per questa ragione, se non avvisati falsificano in gran misura le loro risposte ai *bogus item*, rivendicando conoscenze che non possiedono, poiché l'onestà e le richieste sociali non hanno alcun potere motivatore sui loro agiti. La "minaccia" d'altro canto, di poter essere scoperti, ha un potere deterrente molto più forte, fa leva sulla loro vena di aggressività e parla un linguaggio, che a differenza dell'onestà e della moralità, comprendono molto bene. Non abbiamo riscontrato un risultato altrettanto significativo per la dimensione del narcisismo

subclinico, il quale si contraddistingue per la sua forte componente di auto-inganno. Si ipotizza che questi partecipanti possano aver persuaso se stessi rispetto le proprie abilità, giungendo all'affrettata conclusione di conoscere un concetto anche quando ne coglievano solo qualche indizio dettato dalla struttura semantica dei *bogus item* proposti (Appendice A).

I risultati rispetto le scale *self-report* di falsificazione (*Interview Faking Behavior*) ci hanno informati sulle relazioni tra le variabili di personalità e l'ammissione di falsificazione. Abbiamo trovato associazioni significative tra narcisismo subclinico e ammissione dell'utilizzo di tecniche di "ingraziamento" per il gruppo sperimentale ma non di "protezione dell'immagine" "creazione di immagini estese" e "creazione di immagini leggere". Il narcisista subclinico si concentra maggiormente sulle tecniche volte ad una costruzione positiva della propria immagine, è dunque più auto-focalizzato e ricerca principalmente le modalità che gli permettono di nutrire il proprio ego, il proprio bisogno di ammirazione e il Sé grandioso. In linea con la sua tendenza alla manipolazione e all'insensibilità (Jones & Figueredo, 2013) e i deficit riscontrati nelle relazioni oggettuali, l'altro è percepito soltanto nella misura in cui può adempiere al ruolo di conferma delle idee grandiose sul Sé (Wai & Tiliopoulos 2012). L'utilizzo dell'ingraziamento può essere una strategia utile a creare una connessione volta ad abbassare le difese dell'intervistatore, ponendolo in una condizione di *do ut des* attraverso le lusinghe e l'apprezzamento delle sue caratteristiche personali e dell'azienda. Un risultato non in linea con quanto riscontrato da Roulin e Bourdage (2017) sono le associazioni non significative che abbiamo riscontrato tra il narcisismo subclinico collocato nel gruppo di controllo e l'ammissione di "protezione dell'immagine". Un fattore potenzialmente prodromo di questo risultato può identificarsi nel fatto che gli

intervistatori hanno sempre mantenuto un distacco e una linea di atteggiamento in cui non validavano né svalutavano quanto raccontato dai soggetti, in modo da promuovere l'imparzialità e la libera espressione dei candidati. Questo potrebbe aver fatto sentire i narcisisti subclinici "al sicuro" e potrebbe aver incentivato la loro convinzione di successo nel manipolare l'altro che non si mostrava mai titubante o dubbioso di quanto raccontato, non fornendo dunque ai partecipanti considerazioni e feedback dai quali doversi proteggere.

Sia il narcisismo subclinico che il machiavellismo ammettono di utilizzare tecniche di "ingraziamento" quando avvisati che le loro menzogne potrebbero venir scoperte, entrambi dunque si focalizzano sulla strumentalizzazione della relazione con l'altro per il raggiungimento dei propri scopi, in linea con la letteratura presente rispetto queste due dimensioni. L'utilizzo dell'inganno e dell'adulazione sono tra le dimensioni che hanno contribuito alla stesura del test MACH IV (Christie & Geis, 1970), fattore che rende i machiavellici eziologicamente propensi all'utilizzo di strategie come "l'ingraziamento" per raggiungere i propri scopi. Coerentemente a quanto sperimentato durante le relazioni infantili, l'obiettivo materiale mantiene uno stato di priorità sulle relazioni con gli altri, le quali sono giustificate soltanto nella misura in cui possono velocizzare e contribuire al processo di conquista (Pilch, I. 2012). L'ambiente delle interviste di selezione sollecita particolarmente questa tematica in quanto l'intervistatore viene identificato come il ponte tra il candidato e il ruolo ambito, risulta dunque strategicamente utile ingraziarlo così da aumentare le proprie possibilità di vittoria. Questo aspetto si discosta da quanto riscontrato da Roulin e Bourdage (2017) che hanno individuato associazioni tra machiavellismo e le dimensioni di "creazione di immagini leggere" e di "protezione dell'immagine" ma non con la dimensione del "ingraziamento". È possibile, che a

differenza dei machiavellici indagati da Roulin e Bourdage (2017), i quali non hanno ricevuto l'avviso di identificazione, i nostri candidati del gruppo sperimentale abbiano percepito svantaggioso avvalersi della falsificazione di fronte ad una situazione che si dichiarava capace di identificare questi tentativi, parallelamente a quanto verificatosi con la diminuita selezione dei *bogus item*. Strategicamente possono aver considerato che un eloquio maggiormente incentrato sulla connessione con l'altro risultasse più protetto dall'individuazione della loro manipolazione e che fosse ritenuto socialmente più accettabile. Resta tuttavia oggetto utile per le indagini future la discrepanza tra quanto verificato da Roulin e Bourdage (2017) e quanto riscontrato nel nostro gruppo di controllo (H.1b). Rispetto alla "protezione dell'immagine", l'assenza di feedback negativi da parte degli intervistatori potrebbe aver messo in secondo piano questa dimensione, etichettandola come non necessaria, e sollecitandoli a concentrare le loro risorse cognitive sugli elementi che avrebbero concretamente potuto coadiuvare la loro conquista del premio.

La psicopatia subclinica non ha ammesso di aver utilizzato alcuna categoria di falsificazione proposta dall'*Interview Faking Behaviour* indipendentemente dall'appartenenza al gruppo sperimentale o al gruppo di controllo. Sebbene risulti necessario collocare l'interpretazione di questo risultato sotto la luce di quanto ottenuto alla consistenza interna rispetto la psicopatia subclinica ($\alpha = .50$), la mancata ammissione dell'utilizzo di tecniche di falsificazione si mostra coerente con il profilo analizzato. L'intervista IFB è stata somministrata ai candidati in fase di post colloquio lavorativo ed è stato specificato a tutti i soggetti che quanto sarebbe stato chiesto loro non avrebbe avuto alcuna influenza sulla scelta del vincitore, l'unica motivazione dunque era il sincero contributo alla ricerca. Questo tipo di incentivo non risulta purtroppo sufficientemente

ambito dagli psicopatici subclinici i quali, fra tutti i membri della triade, sono quelli meno propensi alla collaborazione e alla cooperatività, identificandoli come il profilo più nefasto fra i tre grazie ai loro comportamenti antisociali più estremi e frequenti (Vize et al., 2018). Inoltre, la loro caratteristica predisposizione a sfidare l'autorità, in questo contesto collocabile ai ruoli degli organizzatori della ricerca, avrebbe potuto fungere da deterrente a contribuire in modo onesto a quanto veniva loro richiesto. Questo risultato risulta non conforme a quanto analizzato da Roulin e Bourdage (2017) i quali hanno riscontrato associazioni tra la psicopatia e la "creazione di immagini estese", "creazione di immagini leggere" e "protezione dell'immagine". Tuttavia, nella ricerca di Roulin e Bourdage (2017) l'IFB è stata sottoposta insieme alla batteria di test che precedevano il colloquio lavorativo, rendendo questo tipo di strategie generalizzabili ad una molteplicità di occasioni, mentre nella nostra ricerca, abbiamo indagato l'ammissione di falsificazione riferita all'intervista di selezione appena sostenuta. Inoltre, Roulin e Bourdage (2017) hanno effettuato la loro indagine reclutando studenti in business, campo ritenuto più allettante per la Dark Triad, ottenendo una consistenza interna alla triade tra $\alpha=.75$ e $\alpha=.83$ per tutte le tre dimensioni. In aggiunta, nel nostro studio è stata inserita la variabile dell'avviso di identificazione, il quale era assente nello studio di Roulin e Bourdage (2017). Considerando il forte impatto che ha avuto l'avviso di identificazione sulla scelta dei candidati sul mentire o meno ai bogus item, possiamo ipotizzare che abbia disincentivato i partecipanti assegnati al gruppo sperimentale ad usare anche altre strategie di falsificazione, come quelle indagate dall'*Interview Faking Behavior*. I partecipanti machiavellici e narcisisti subclinici, percependo il rischio di essere scoperti, possono aver scelto di limitarsi al solo utilizzo del "ingraziamento" in quanto comportamento potenzialmente ritenuto socialmente più accettabile sia dai candidati che

dagli intervistatori (Bourdage et al., 2018). Questa sottile differenza nel setting, la discrepanza tra le consistenze interne e la presenza dell'avviso di identificazione, potrebbero aver causato la dissomiglianza ottenuta nei risultati se comparati a quelli di Roulin e Bourdage (2017).

I membri della triade che sono stati casualmente assegnati al gruppo di controllo non sono stati collaborativi nell'IFB, presentando dunque un alto numero di *bogus item* scelti e un numero non significativo di ammissioni di falsificazione, rendendo questo risultato incongruente e sollevando il sospetto che possano aver manipolato le loro risposte al questionario. Riassumendo, i membri della Dark Triad appartenenti al gruppo di controllo non ammettono di aver usato tecniche di falsificazione ma affermano ampiamente di possedere conoscenze che non hanno, mentre i soggetti che sono stati assegnati al gruppo sperimentale non fanno uso dei *bogus item* ma ammettono l'utilizzo del "ingraziamento". Presupponendo improbabile che gli assegnati al gruppo di controllo non abbiano effettivamente usato alcuna misura di falsificazione considerata dall'IFB, il quesito che possiamo porci è "Cosa ha spinto il gruppo sperimentale di ammettere l'uso del "ingraziamento"?". Ci sono due ipotesi all'origine di questo comportamento:

1. I candidati machiavellici e narcisisti subclinici che hanno ricevuto l'avviso di identificazione non hanno effettivamente usato nessun'altra tecnica se non l'"ingraziamento" in quanto ritenuta più controllabile e socialmente accettabile. Spinti dalla manipolazione effettuata, hanno ritenuto necessario segnalare questo comportamento.
2. I candidati machiavellici e narcisisti subclinici hanno usato anche le altre tre tecniche di falsificazione proposte dall'IFB ma potrebbero aver valutato più

trascurabile la gravità percepita del “ingraziamento”, limitando le loro dichiarazioni a questa dimensione soltanto, spinti dalla pressione dell’avviso di identificazione.

Ulteriori ricerche sono necessarie per indagare la relazione tra Dark Triad, avviso di identificazione e *Interview Faking Behavior*.

I modelli *self-report* sono storicamente riconosciuti per la loro sensibilità ad essere manipolati e falsificati dai rispondenti. Richiedono un’onestà collaborazione e la non scontata capacità di riconoscere la propria disonestà in una data situazione. La letteratura ci informa sui bassi punteggi ottenuti dalla Dark Triad nella dimensione dell’Onestà – Umiltà misurati con la scala HEXACO (Djeriouat & Trémolière, 2014; Hodson et al., 2018; M. C. Howard & Van Zandt, 2020; Lee et al., 2013) e sulla relazione positiva tra i bassi punteggi alla scala HEXACO e la propensione alla menzogna (Law et al., 2016). La mancata collaborazione da parte della triade nel rispondere sinceramente all’IFB risulta coerente a questo profilo. Nel complesso, la Dark Triad si è dimostrata essere capace di predire i comportamenti di menzogna (H.3) ma non l’ammissione di quest’ultima (H.2b). Congruentemente a questa realtà, i *bogus item* in quanto metodo etero valutativo sono stati maggiormente in grado di identificare le menzogne dei partecipanti rispetto all’*Interview Faking Behavior*.

Il nostro studio è il primo riscontrare gli effetti positivi di Law e colleghi (2016) rispetto l’avviso di identificazione e il *faking behavior*. Nella nostra ricerca, abbiamo inserito anche una misura oggettiva di misurazione della menzogna oltre che ad una misura *self-report*, mentre l’ammissione di menzogna è stato l’unico oggetto di indagine nella ricerca di Law e colleghi (2016). Questo elemento rappresenta una discrepanza nei risultati in

quanto l'associazione positiva riscontrata da Low e colleghi (2016) è stata tra avviso di identificazione e ammissione di menzogna, mentre nel nostro studio si è verificata tra avviso e *bogus item*, laddove l'ammissione di falsificazione non ha prodotto risultati significativi. In questa ricerca abbiamo unito i due elementi fondamentali utilizzati nelle ricerche di Low e colleghi (2016) e di Roulin e Bourdage (2017): la prima indagava l'associazione tra avviso di identificazione e l'ammissione di *faking* e la seconda indagava la Dark Triad in relazione all'ammissione di *faking*. Rispetto a Roulin e Bourdage (2017), le discrepanze riscontrate possono essere ascrivibili all'assenza dell'avviso nella ricerca dei colleghi (se confrontate col gruppo sperimentale) e alle differenze metodologiche precedentemente esposte. Rispetto a Low e colleghi (2016), negli entrambi gli studi, i partecipanti che hanno ricevuto l'avviso di identificazione di menzogna hanno ingaggiato una minor quantità di comportamenti di *faking* anche rispetto a due misurazioni strutturalmente differenti del *faking*. Questo approfondimento proposto, ovvero l'utilizzo dell'avviso di identificazione su partecipanti appartenenti alla Dark Triad, è uno dei contributi più importanti di questo studio. L'inserimento di questa popolazione nelle realtà lavorative rappresenta un forte rischio per le aziende in quanto i membri della triade sono spesso associati a comportamenti non etici sul lavoro e a relazioni non sane con i colleghi, favorendo un clima ostile e di scontento generale. I diminuiti tentativi di falsificazione da parte di machiavellici, narcisisti subclinici e psicopatici subclinici in relazione all'avviso di falsificazione, sono un risultato promettente per la pratica professionale. Questa manipolazione del setting ha riscontrato effetti positivi sia sulla popolazione normale che sui membri della triade, incoraggiando le ricerche future e le pratiche di selezione nel mondo reale ad avvalersi di questo strumento con tutti i candidati ai colloqui di selezione. Così facendo, incoraggerebbero le persone ad una maggior

sincerità, facendo leva sui principi del Super-Io, sul sentire morale e sul senso di colpa nella popolazione normale e sulla “minaccia” percepita per la popolazione della Dark Triad. Tuttavia, questo messaggio non dev’essere formulato in modo prettamente minaccioso, né favorire una percezione implicita da parte del candidato di un’accusa nei confronti della sua persona. Non si intende questionare la sua buona fede ma semplice avvertirlo della capacità degli intervistatori di identificare degli elementi associabili ad una profilazione (chiaramente inventata) tipica dei bugiardi. Quest’azione sottolinea anche quanto sia fondamentale per l’organizzazione assumere soggetti che sposino i principi dell’onestà e della trasparenza. La relazione tra i *bogus* item e i candidati normali (H.2a) e tra i candidati Dark Triad (H.2b) riscontrata nel nostro, studio si mostra molto incoraggiante nei confronti dell’utilizzo di questo messaggio che ha una forte influenza sulle misure oggettive del *faking*. I dati rilevati sulla Dark Triad, la quale si sente principalmente disincentivata dalle misure di falsificazione etero valutative, sottolinea l’importanza del loro inserimento all’interno della procedura di selezione, per permettere agli intervistatori di identificare anche i soggetti più ostili e meno collaborativi.

Proceduralmente parlando, risulta utile inserire l’avviso di identificazione dopo la misura dei predittori riguardanti la job performance così da non introdurre elementi distraenti per il candidato, ma prima dei *bogus item*. È inoltre importante che i *bogus item* indaghino le conoscenze tecniche e specifiche del candidato rispetto al campo d’interesse dell’intervista di selezione, le quali non lasciano spazio all’ambiguità, elemento che si presta molto più facilmente alla manipolazione (Howard & Ferris, 1996). Come possiamo notare dai *bogus item* usati nella nostra ricerca (Consultabili all’Appendice A), i modelli teorici sono quelli che hanno ingannato meno persone e hanno sollecitato una maggior sincerità da parte dei candidati grazie alla precisione con cui sono stati presentati.

Contenendo tutti sia un concetto specifico che l'autore demiurgo di quest'ultimo, lasciavano poco spazio all'interpretazione dei soggetti, i quali si sono tenuti lontani dal dichiarare di conoscere nozioni che non avrebbero potuto argomentare in alcun modo. Questo risultato si è verificato, anche se sensibilmente minore, per la scelta degli strumenti conosciuti. La molteplicità di test psicologici proposti dalla letteratura, tutti con caratteristiche e campi di indagine differenti, incoraggia i partecipanti a dichiarare principalmente le conoscenze effettive. Si ipotizza inoltre che possa esser ritenuto socialmente più giustificabile la conoscenza dei test aderenti al proprio campo di specializzazione e ignorare quelli appartenenti a branche della psicologia differenti da quelle della propria qualificazione. I disturbi psicologici sono stati la categoria di *bogus item* primariamente selezionata dai nostri candidati, ben 66 volte. Se l'ignoranza di strumenti clinici lascia un piccolo spiraglio di accettazione, è possibile che la pressione ad intendersi della sofferenza mentale sia comune ad una gran parte degli studenti di psicologia. Inoltre, quest'ultimi portavano con sé una vena di interpretabilità e ambiguità maggiore rispetto agli altri. Il *bogus item* "attaccamento inverso" può richiamare la dimensione del *role reverse* caratteristico dell'attaccamento invischiato, ma andando oltre l'intuizione proposta dalla struttura semantica dell'item, non esiste un attaccamento specifico di questo tipo. Il "disturbo di identificazione delirante" può richiamare le tipologie di delirio sperimentate dal disturbo schizofrenico (es. erotomanico, somatico ecc.) e il "disturbo distopico" porta con sé la tentazione a generalizzare il significato della distopia proposta dall'antologia (es. George Orwell, Aldous Huxley ecc.) al sapere psicologico, nonostante la letteratura di riferimento non lo proponga. La maggior interpretabilità degli item appartenenti alla categoria dei disturbi psicologici seduce i candidati convincendoli di poter argomentare un concetto sconosciuto avvalendosi

dell'intuizione, portandoli a dichiarare conoscenze che non possiedono pensando in questo modo, di favorire la loro candidatura.

5.2 Limiti e prospettive future

Un primo limite di questo studio si identifica nella quantità dei partecipanti: a causa delle interviste inutilizzabili per la scarsa qualità audio-visiva delle registrazioni Zoom, non è stato possibile raggiungere il target di 150 soggetti richiesti per la stabilizzazione degli effetti delle moderazioni. Un altro limite, frequentemente riscontrato in questa categoria della ricerca, è il fatto che i partecipanti e le partecipanti fossero studentesse e studenti di psicologia, fattore che non rende i risultati generalizzabili ad altre popolazioni. Tuttavia, questo aspetto resta coerente con il ruolo di Psicologo Junior presso l'Azienda Ospedaliera di Padova oggetto della selezione del personale, che non poteva prevedere altri candidati se non persone laureate in psicologia. Inoltre, si presume che nella popolazione degli psicologi, che presuppone cura, empatia e attenzione per la sofferenza dell'altro, la popolazione di membri della Dark Triad sia minore rispetto a quella riscontrabile nei campi di interesse della triade, quali le forze dell'ordine, le forze militari, la politica, gli sport a contatto ravvicinato, l'intrattenimento e il business (Skeem et al., 2011). Sarebbe dunque necessario ed interessante svolgere ulteriori ricerche volte ad indagare le candidature presentate per ruoli che interessano questi campi per studiare la percentuale di distribuzione di machiavellismo, narcisismo subclinico e psicopatia subclinica e il loro agito nell'ottenere la carica ambita. Questo limite si identifica particolarmente nella consistenza interna ottenuta per la dimensione della psicopatia subclinica ($\alpha = .50$).

Un altro limite consiste nell'uso di misure *self-report*, le quali sono facilmente soggette a falsificazioni, desiderabilità sociale e l'auto-inganno (Adams et al., 1999). Nel nostro

campione di interesse specifico (i membri della Dark Triad), troviamo soggetti molto abili nella menzogna e nella manipolazione dell'altro. Il narcisismo subclinico si caratterizza per una forte componente auto-ingannevole, portando la persona a credere alle sue stesse bugie e a riportarle agli altri persuadendoli con la sua apparente sincerità. La psicopatia subclinica è caratterizzata dalla tendenza a sopravvalutare le conseguenze positive e sottostimare quelle negative delle proprie azioni, elemento che gli rende propensi a focalizzarsi sui benefici delle menzogne piuttosto che sui rischi. Infine, il machiavellico è disposto a tutto pur di raggiungere l'obiettivo ambito, che implichi l'uso dell'inganno, della disonestà o la strumentalizzazione dell'altro. L'utilizzo degli strumenti *self-report* soltanto, avrebbe rischiato di fornire un quadro distorto dei pensieri e delle intenzioni della Dark Triad rispetto le loro intenzioni manipolative, per questa ragione abbiamo introdotto i *bogus item*. In futuro potrebbe essere utile indagare queste personalità subcliniche attraverso metodi più oggettivi, quali i *bogus item*, etero valutazioni e tecniche indirette che lascino meno spazio alla manipolazione soggettiva.

Al termine della procedura, non sono stati misurati i livelli di giustizia procedurale che ci avrebbero permesso di ottenere una misura di quanto il metodo che abbiamo utilizzato (l'avviso di identificazione), sia stato percepito adeguato dai componenti del gruppo sperimentale. I livelli di giustizia procedurale e ansia post-intervista hanno ottenuto ottimi risultati nello studio di Law e colleghi (2016), attestando che la manipolazione inserita non ha causato scontento o sentimenti affettivamente avversi nei candidati. Tuttavia, in quello studio non sono stati misurati i tratti della Dark Triad e nel nostro studio non abbiamo analizzato che esperienza hanno avuto i membri della triade in termini di giustizia procedurale e ansia post-intervista. La ricerca futura potrebbe analizzare queste due dimensioni in relazione alla Dark Triad per verificare potenziali cambiamenti nelle

riposte se confrontate con un campione normale. I membri della triade, nello specifico la psicopatia subclinica e il machiavellismo sono noti per i bassi livelli di ansia sperimentati e il narcisismo potrebbe provarla in situazioni minacciose per il proprio ego. Sebbene si possano ipotizzare bassi livelli alle misure di ansia post-intervista, la sfiducia generalizzata nell'altro, la percezione di minaccia legata alle relazioni e la caratteristica sfida nei confronti delle autorità specifica degli psicopatici subclinici, potrebbe rendere avversi i membri della triade a livello di giustizia procedurale. Una dichiarazione da parte dell'altro di riuscire a smascherare eventuali menzogne, lo pone in una posizione di controllo della situazione, in presenza di soggetti che sono predisposti a fare tutto ciò che è necessario per ottenere ciò che vogliono, compreso sovrastare le altre persone. L'avviso di identificazione obbliga la Dark Triad a modificare il proprio *modus operandi* e potrebbe risvegliare sentimenti di ostilità nei confronti di questa procedura.

Un altro limite consiste nella predilezione per l'analisi dei comportamenti di falsificazione senza considerare la gestione onesta delle impressioni che avrebbe potuto concedere una misura di un potenziale cambiamento di strategia una volta ricevuto l'avviso di identificazione.

Nel complesso, la ricerca futura potrebbe concentrarsi sull'indagine dei comportamenti di falsificazione della Dark Triad in molteplici contesti, sia in una forma di simulazione delle interviste, sia in contesti reali. In questi casi potrebbe essere particolarmente utile usare misure più oggettive degli stati impliciti dei soggetti. Poiché nello studio di Bill e colleghi (2020) è stato riscontrato un debole effetto positivo tra l'avviso di identificazione e la gestione onesta delle impressioni, sarebbe utile inserire delle misure della gestione onesta della propria immagine e analizzare se l'avviso di identificazione diminuisce la messa in atto di strategie disoneste e ne promuove quelle oneste. Un altro suggerimento

consiste nell'analizzare le discrepanze ottenute all'*Interview Faking Behavior* compilata dal gruppo di controllo del nostro studio e quello effettuato da Roulin e colleghi (2017) per quanto riguarda il campione non appartenente alla Dark Triad, nello specifico, indagare se l'ammissione di falsificazione cambia se somministrata in fase di pre o post intervista e quali elementi ne influenzano il mutamento. I differenti risultati ottenuti tra questa ricerca e quella di Law e colleghi (2016) rispetto all'interazione tra avviso di identificazione e ammissione di falsificazione, richiedono una maggior indagine sull'IFB. Potrebbe rivelarsi utile analizzare se altre variabili mediano questi risultati discrepanti (es. modello culturale) e se considerandole si potranno ottenere risultati coerenti e affidabili tra le ricerche che usano quest'intervista.

Ulteriori ricerche sono necessarie per indagare l'associazione tra Dark Triad, avviso di identificazione, misure di ammissione di falsificazione (IFB) e misure etero valutative della menzogna.

5.3 Considerazioni personali

Nel presente studio ho potuto prendere parte alla scelta della struttura dell'intervista di selezione, delle misure d'indagine pre e post intervista, sono stata una degli intervistatori che hanno condotto i colloqui con le studentesse e gli studenti di psicologia e ho analizzato parte delle registrazioni delle interviste per identificare i comportamenti predittori di menzogna secondo i criteri di DePaulo e colleghi (2003) e Hartwig & Bond (2011) (*Tabella 1*, pag. 41), i quali verranno approfonditi nei futuri lavori di tesi dei colleghi e delle colleghe che hanno partecipato alla ricerca. Ho potuto notare la moltitudine di studenti incuriositi dall'intervista di selezione ed entusiasti di poter affrontare quest'esperienza (spesso per la prima volta) all'interno di un ambiente protetto

e controllato, così da maturare una maggior preparazione alle sfide proposte dai colloqui del mondo reale. Alle domande 2 (pag. 47) e 3 (pag. 48) dell'intervista, le quali indagavano nello specifico la propria reazione nei confronti di ingiustizie subite sul luogo di lavoro, ho notato una nota di passività da parte dei candidati. Molti di loro non sentivano il moto di opporsi di fronte a richieste (da parte dei tutor di tirocinio o dei responsabili in altri ambienti lavorativi) non pertinenti alla loro mansione. Temevano che la loro voce fosse priva di valore e che una negazione della propria collaborazione avrebbe scatenato ripercussioni negative sulla loro figura e sul loro lavoro. Parallelamente, quando veniva loro richiesto se avessero mai segnalato illeciti da parte dei colleghi sul luogo di lavoro (es. uscire in anticipo e persuadere un compagno a timbrare il cartellino all'ora corretta) o avessero ricercato un dialogo che mettesse nella giusta prospettiva l'importanza di una collaborazione da parte di tutto il gruppo, l'omertà regnava sovrana tra i candidati. Anche in questo caso, il timore di potenziali ripercussioni negative metteva in secondo piano il comportamento attivo volto a risolvere problemi sperimentati nell'ambiente lavorativo. Sebbene non generalizzato, un forte timore caratterizza i nostri giovani candidati in relazione alle realtà lavorative. Il rispetto per la gerarchia e per i ruoli superiori sfocia in un'accettazione delle richieste anche quando contrarie ai propri principi etici e la tutela del proprio ruolo all'interno della realtà lavorativa viene favorita anche a discapito della propria voce.

Un altro elemento che ho potuto notare durante i colloqui è quanto le richieste inadeguate sul lavoro promuovano candidati non etici e li favoriscano. Se da una parte notiamo un gruppo che accetta tutte le mansioni mosso dal timore, dall'altra ci sono coloro che le usano come ponte per mettersi in una luce positiva e creare un legame speciale con i supervisori anche quando non hanno le abilità per svolgere quanto richiesto. Questo tipo

di struttura, orientata all'obiettivo e non curante del sacrificio della morale è la prima a favorire l'ascesa di personalità con tratti Dark Triad. Riconosciuta l'importanza di identificarne i membri in fase di selezione, non meno importante è evitare il favoreggiamento implicito di comportamenti scorretti sul luogo di lavoro. Se così non fosse, le realtà organizzative sarebbero destinate a vivere nell'eterno conflitto tra due poli: da una parte riconoscere l'importanza dettata dalla letteratura di non assumere candidati Dark Triad e dall'altra parte promuovere agiti facenti riferimento alla triade stessa.

Una volta analizzata l'organizzazione interna e pulita da tutti gli elementi che ne favoriscono la tossicità, in cui tutti i dipendenti si sentano valorizzati nella loro unicità e nel rispetto dell'etica, la letteratura fornirà gli strumenti utili al mantenimento di un ambiente sano e cooperativo, permettendo di evitare l'inserimento di nuovi elementi di questa categoria attraverso i colloqui di selezione.

5.4 Conclusioni

I contributi portati alla ricerca dettati dalla collaborazione tra psicologia dinamica e psicologia del lavoro sono un esempio dell'alto potere creativo che alberga nell'unità tra differenti discipline. Una volta spostato il focus dalle differenze che ci separano, agli elementi che ci uniscono, nuove scoperte sono possibili se collocate in un'arricchente prospettiva integrata. Il compito di *lie detecting* porta con sé insidie e incertezze, a partire dai lavori di DePaulo (2003) e di Lewashina e Campion (2007) abbiamo selezionato i *cue* col più alto potenziale di individuare le menzogne e inserito un'intervista che analizzasse l'ammissione da parte dei partecipanti delle proprie falsificazioni. Il contributo più importante di questo studio consiste nell'effetto dell'avviso di identificazione sulla

diminuzione della menzogna sia etero misurata che auto riferita, specialmente in relazione alla Dark Triad. Altri studi sono necessari per incrementare le conoscenze sul comportamento della triade durante i colloqui di lavoro e come diminuirne la messa in atto. Resta incoraggiante il risultato ottenuto dalla nostra ricerca rispetto l'avviso di identificazione e l'introduzione dell'importanza dei *bogus item*, specialmente per machiavellici, narcisisti subclinici e psicopatici subclinici, i quali sono più resistenti all'ammissione onesta di falsificazione misurata dall'*Interview Faking Behavior*. Altre misure etero valutative potranno essere sviluppate in futuro per diminuire la dipendenza dagli strumenti *self-report* così soggetti alla manipolazione. In quest'ottica, la ricerca sul *faking behavior* potrà progredire sempre di più, contribuendo alla creazione di un ambiente lavorativo più sano e armonioso per tutti noi.

APPENDICE A

	▪ Item Esistenti	▪ Bogus Item
Modelli Teorici	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La psicologia dei costrutti personali di Kelly ▪ Prospettiva di H. Kohut sul narcisismo ▪ Il trauma secondo S. Ferenczi ▪ Le strutture di personalità secondo il modello di O. Kernberg ▪ il modello dell'attaccamento secondo P. Fonagy ▪ La depressione secondo A. Beck ▪ Il modello del continuum espressivo-supportivo secondo G. O. Gabbard ▪ Il modello della reverie materna secondo W. Bion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ T. Berengari e la sindrome della sensibilità plusvalente ▪ O. Davernelle e il modello dell'occlusività mandatoria ▪ R. Raufitz e l'allontanamento senso percettivo
Strumenti Clinici	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Millon Clinical Multiaxial Inventory (MCMI) ▪ Adult Attachment Interview (AAI) ▪ Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) ▪ Shedler-Westen Assessment Procedure (SWAP) ▪ Rorschach secondo il metodo Exner o Passi Tognazzo ▪ State-Trait Anxiety Inventory (STAI) ▪ State-Trait Anger Expression Inventory (STAXI-2) ▪ Mini-Mental State Exam (MMSE) ▪ Eating Disorder Inventory-3 (EDI-3) ▪ Wechsler Intelligence Scale for Children-IV (WISC-IV) ▪ Wechsler Adult Intelligence Scale-Revised (WAIS-R) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ohio Language Failure Matrix (OLFM) ▪ Parental Figure Trauma Interview (PAFTI) ▪ Sub-clinical Paranoid Meanings Interview (SUPMI)
Disturbi Psicologici	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disturbo di panico ▪ Sindrome di Cotard ▪ Tricotillomania ▪ Disturbo schizoaffettivo ▪ Disturbo dell'adattamento ▪ Disturbo di personalità isterico istrionico ▪ Disturbo dissociativo di identità ▪ Sindrome di Capgras ▪ Disturbo ciclotimico 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disturbo Distopico ▪ Attaccamento inverso ▪ Disturbo d'identificazione delirante

BIBLIOGRAFIA

Aamodt, M. G., & Mitchell, H. (2006). Who can best catch a liar? A meta-analysis of individual differences in detecting deception. *Forensic Examiner, 15(1)*, 6–11.

Adams, A. S., Soumerai, S. B., Lomas, J., & Ross-Degnan, D. (1999). Evidence of self-report bias in assessing adherence to guidelines. *International Journal for Quality in Health Care, 11(3)*, 187-192.

American Psychiatric Association (1980). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* 3rd ed. Washington, DC: Am. Psychiatr. Assoc.

American Psychiatric Association (2013). Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali – Quinta edizione. DSM-5. Tr.it. *Raffaello Cortina, Milano, 2015*.

Ames, D. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior, 29*, 111–133.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2009.06.010>

Andrew, J., Cooke, M., & Muncer, S. J. (2008). The relationship between empathy and Machiavellianism: An alternative to empathizing–systemizing theory. *Personality and Individual Differences, 44(5)*, 1203–1211. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.11.014>

Ansell, E. B. (2006). An integrative two-dimensional model of adaptive and maladaptive narcissism. *Annu. Meet. Am. Psychol. Assoc., 114th, New Orleans, LA*.

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>
- Bill, B., Melchers, K. G., Buehl, A.-K., & Wank, S. (2020). An Investigation of Situational and Dispositional Antecedents of Faking Intentions in Selection Interviews. *Frontiers in Psychology*, 11, 2034. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02034>
- Blair, R. J. R. (2008). The Cognitive Neuroscience of Psychopathy and Implications for Judgments of Responsibility. *Neuroethics*, 1(3), 149–157. <https://doi.org/10.1007/s12152-008-9016-6>
- Blair, R. J. R., Mitchell, D. G. V. & Blair, K. S. (2005) *The Psychopath: Emotion and the Brain*. Blackwell Publishing
- Blinkhorn, V., Lyons, M., & Almond, L. (2016). Drop the bad attitude! Narcissism predicts acceptance of violent behaviour. *Personality and Individual Differences*, 98, 157–161. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.025>
- Boddy, C. R. P., Ladyshevsky, R., & Galvin, P. (2010). Leaders without ethics in global business: Corporate psychopaths. *Journal of Public Affairs*, 10(3), 121–138. <https://doi.org/10.1002/pa.352>
- Bond, C. F., & DePaulo, B. M. (2008). Individual differences in judging deception: Accuracy and bias. *Psychological Bulletin*, 134(4), 477–492. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.4.477>
- Bourdage, J. S., Roulin, N., & Levashina, J. (2017). Editorial: Impression Management and Faking in Job Interviews. *Frontiers in Psychology*, 8, 1294. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01294>
- Bourdage, J. S., Roulin, N., & Tarraf, R. (2018). “I (might be) just that good”: Honest and deceptive impression management in employment interviews. *Personnel Psychology*,

71(4), 597–632. <https://doi.org/10.1111/peps.12285>

Brewer, G., Hunt, D., James, G., & Abell, L. (2015). Dark Triad traits, infidelity and romantic revenge. *Personality and Individual Differences*, 83, 122–127. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.007>

Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., & DeMarree, K. G. (2008). Leader Emergence: The Case of the Narcissistic Leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1663–1676. <https://doi.org/10.1177/0146167208324101>

Carré, J. R., Jones, D. N., & Mueller, S. M. (2020). Perceiving opportunities for legal and illegal profit: Machiavellianism and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 162, 109942. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109942>

Cater, T. E., Zeigler-Hill, V., & Vonk, J. (2011). Narcissism and recollections of early life experiences. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 935–939. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.07.023>

Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York, NY: Academic Press.

Cooper, A. M. (2005) *The quiet revolution in American Psychoanalysis: Selected Papers of Arnold M. Cooper*, Psychology Press

Crisp, H., Gabbard G. O. (2022) Gabbard's Textbook of Psychotherapeutic Treatments, Second Edition. *American Psychiatric Pub.*

Czibor, A. & Bereczkei, T. (2010). Who will win the competition? Personality, strategy and success in a competitive game. *Hungarian Psychological Review*, 65(1), 165-182. <https://doi.org/10.1556/mpszle.65.2010.1.1>

Dane, L. K., Jonason, P. K., & McCaffrey, M. (2018). Physiological tests of the cheater hypothesis for the Dark Triad traits: Testosterone, cortisol, and a social stressor. *Personality and Individual Differences*, 121, 227–231. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.09.010>

De Brito, S. A., Forth, A. E., Baskin-Sommers, A. R., Brazil, I. A., Kimonis, E. R., Pardini, D., Frick, P. J., Blair, R. J. R., & Viding, E. (2021). Psychopathy. *Nature Reviews Disease Primers*, 7(1), 49. <https://doi.org/10.1038/s41572-021-00282-1>

De Paulo M. B., Kashy D. A., Kirkendol S. E., & Wyer M. M. (1996). Lying in Everyday Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 979–995. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.979>

Djeriouat, H., & Trémolière, B. (2014). The Dark Triad of personality and utilitarian moral judgment: The mediating role of Honesty/Humility and Harm/Care. *Personality and Individual Differences*, 67, 11–16. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.12.026>

Douglas, H., Bore, M., & Munro, D. (2012). Distinguishing the Dark Triad: Evidence from the Five-Factor Model and the Hogan Development Survey. *Psychology*, 03(03), 237–242. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.33033>

Ellen, B. P. III, Alexander, K. C., Mackey, J. D., McAllister, C. P., & Carson, J. E. (2021). Portrait of a workplace deviant: A clearer picture of the Big Five and Dark Triad as predictors of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 106(12), 1950–1961. <https://doi.org/10.1037/apl0000880>

Fan, J., Gao, D., Carroll, S. A., Lopez, F. J., Tian, T. S., & Meng, H. (2012). Testing the efficacy of a new procedure for reducing faking on personality tests within selection contexts. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 866–880. <https://doi.org/10.1037/a0026655>

Fehr, B., Samsom, D., & Paulhus, D. L. (1992). The construct of Machiavellianism: Twenty years later. *Advances in personality assessment* (Vol.9, pp.77-116). In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Ferrigan, M. M., Valentiner, D. P., & Berman, M. E. (2000). Psychopathy dimensions and awareness of negative and positive consequences of aggressive behavior in a nonforensic sample. *Personality and Individual Differences*, 28(3), 527–538. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00118-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00118-X)

Fluckinger, C. D., McDaniel, M. A., & Whetzel, D. L. (2008). Review of faking in personnel selection. *In search of the right personnel*, 90-109.

Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review: Dark Triad of Personality. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199–216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>

Gabbard, G. O. (2009). Transference and countertransference. Developments in the treatment of narcissistic personality disorder. *Psychiatric Annals*, 39(3), 129–136.

Gabbard, G. O. (2015) *Psichiatria Psicodinamica*. Raffaello Cortina Editore

- Galperin, B. L., Bennett, R. J., & Aquino, K. (2011). Status Differentiation and the Protean Self: A Social-Cognitive Model of Unethical Behavior in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 407–424. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0556-4>
- Goffin, R. D., & Boyd, A. C. (2009). Faking and personality assessment in personnel selection: Advancing models of faking. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 50(3), 151–160. <https://doi.org/10.1037/a0015946>
- Grenyer, B. F. S. (2013). Historical overview of pathological narcissism. In J. S. Ogdorniczuk (A c. Di), *Understanding and treating pathological narcissism*. (pp. 15–26). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14041-001>
- Hare, R. D. (1965). Temporal gradient of fear arousal in psychopaths. *Journal of Abnormal Psychology*, 70(6), 442–445. <https://doi.org/10.1037/h0022775>
- Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2008). Psychopathy as a Clinical and Empirical Construct. *Annual Review of Clinical Psychology*, 4(1), 217–246. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.3.022806.091452>
- Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2018). The Effects of the Dark Triad on Unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 53–77. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3368-3>
- Hart, S. D., & Hare, R. D. (1998). Association between psychopathy and narcissism: Theoretical views and empirical evidence. *Disorders of narcissism: Diagnostic, clinical, and empirical implications*, 415-436.
- Hartwig, M., & Bond, C. F. (2011). Why do lie-catchers fail? A lens model meta-analysis of human lie judgments. *Psychological Bulletin*, 137(4), 643–659. <https://doi.org/10.1037/a0023589>

- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring Attraction to Organizations. *Educational and Psychological Measurement, 63*(6), 986–1001. <https://doi.org/10.1177/0013164403258403>
- Hodson, G., Book, A., Visser, B. A., Volk, A. A., Ashton, M. C., & Lee, K. (2018). Is the Dark Triad common factor distinct from low Honesty-Humility? *Journal of Research in Personality, 73*, 123–129. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.012>
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology, 6*(1), 3–16. <https://doi.org/10.1111/iops.12001>
- Howard, J. L., & Ferris, G. R. (1996). The Employment Interview Context: Social and Situational Influences on Interviewer Decisions¹. *Journal of Applied Social Psychology, 26*(2), 112–136. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1996.tb01841.x>
- Howard, M. C., & Van Zandt, E. C. (2020). The discriminant validity of honesty-humility: A meta-analysis of the HEXACO, Big Five, and Dark Triad. *Journal of Research in Personality, 87*, 103982. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103982>
- Ináncsi, T., Láng, A., & Bereczkei, T. (2015). Machiavellianism and Adult Attachment in General Interpersonal Relationships and Close Relationships. *Europe's Journal of Psychology, 11*(1), 139–154. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i1.801>
- Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences, 40*(2), 331–339. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.006>
- Jansen, A., König, C. J., Stadelmann, E. H., and Kleinmann, M. (2012). Applicants' self-presentational behavior: what do recruiters expect and what do they get? *J. Person. Psychol.* 11, 77–85. doi: 10.1027/1866-5888/a0 00046

- Johnson, S. A. (2019). Understanding the violent personality: Antisocial personality disorder, psychopathy, & sociopathy explored. *Forensic Research & Criminology International Journal*, 7(2). <https://doi.org/10.15406/frcij.2019.07.00267>
- Jonason, P. K., Kaufman, Scott B, Webster, Gregory D, & Geher, Glenn. (2013). What Lies Beneath the Dark Triad Dirty Dozen: Varied Relations with the Big Five. *Individual Differences Research*, 11(2), 81–90.
- Jonason, P. K., Koenig, B. L., & Tost, J. (2010). Living a Fast Life: The Dark Triad and Life History Theory. *Human Nature*, 21(4), 428–442. <https://doi.org/10.1007/s12110-010-9102-4>
- Jonason, P. K., Li, N. P., & Buss, D. M. (2010). The costs and benefits of the Dark Triad: Implications for mate poaching and mate retention tactics. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 373–378. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.11.003>
- Jonason, P. K., Li, N. P., & Teicher, E. A. (2010). *Who is James Bond? The Dark Triad as an Agentic Social Style*. 8(2).
- Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D., & Schmitt, D. P. (2009). The dark triad: Facilitating a short-term mating strategy in men. *European Journal of Personality*, 23(1), 5–18. <https://doi.org/10.1002/per.698>
- Jonason, P. K., & Sherman, R. A. (2020). Personality and the perception of situations: The Big Five and Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 163, 110081. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110081>
- Jonason, P. K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 449–453. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.008>
- 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>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.05.024>
- Jones, D. N. (2014). Risk in the face of retribution: Psychopathic individuals persist in financial misbehavior among the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 67, 109–113. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.030>
- Jones, D. N., & Figueredo, A. J. (2013). The Core of Darkness: Uncovering the Heart of the Dark Triad. *European Journal of Personality*, 27(6), 521–531. <https://doi.org/10.1002/per.1893>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 93–108). The Guilford Press.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 679–682. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.011>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits. *Assessment*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- 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>

Kernberg, O. (1967). Borderline Personality Organization. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 15(3), 641–685.

<https://doi.org/10.1177/000306516701500309>

Kernberg, O. (1978). Sindromi marginali e narcisismo patologico, *Bollati Boringhieri*.

Kernberg, O. F. (1985). *Borderline conditions and pathological narcissism*. Nothvale, NJ: Jason Aronson.

Kessler, S. R., 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: RE-EXAMINING MACHIAVELLI. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1868–1896. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00643.x>

Kiehl, K. A., & Hoffman, M. B. (2011). The Criminal Psychopath: history, neuroscience, treatment, and economics. *Jurimetrics*, 51, 355-397.

Kjærøvik, S. L., & Bushman, B. J. (2021). The link between narcissism and aggression: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 147(5), 477-503. <https://doi.org/10.1037/bul0000323>

Kohut, H. (1968). The Psychoanalytic Treatment of Narcissistic Personality Disorders: Outline of a Systematic Approach. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 23(1), 86–113. <https://doi.org/10.1080/00797308.1968.11822951>

Kowalski, C. M., Vernon, P. A., & Schermer, J. A. (2016). The General Factor of Personality: The relationship between the Big One and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 88, 256–260. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.028>

- Krizan, Z., & Johar, O. (2012). Envy Divides the Two Faces of Narcissism: Narcissism and Envy. *Journal of Personality*, 80(5), 1415–1451. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2012.00767.x>
- Krumenaccker J. B. (2019), The dark Triad of personality: the relation to attachment and observing ego. *Carlow University ProQuest Dissertations Publishing*.
- Langan-Fox, J., Cooper, C. L., & Klimoski, R. J. (2007). *Research Companion to the Dysfunctional Workplace: Management Challenges and Symptoms*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847207081>
- Law, S. J., Bourdage, J., & O’Neill, T. A. (2016). To Fake or Not to Fake: Antecedents to Interview Faking, Warning Instructions, and Its Impact on Applicant Reactions. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01771>
- Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression Management: A Literature Review and Two-Component Model. *IMPRESSION MANAGEMENT*, 107(1), 34–47. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-2909.107.1.34#:~:text=https%3A//doi.org/10.1037/0033%2D2909.107.1.34>
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., & Grimaldi, E. M. (2018). The Dark Triad and Workplace Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 387–414. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104451>
- Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., & Gallucci, A. (2013). Sex, Power, and Money: Prediction from the Dark Triad and Honesty–Humility. *European Journal of Personality*, 27(2), 169–184. <https://doi.org/10.1002/per.1860>
- Levashina, J., & Campion, M. A. (2007). Measuring faking in the employment interview: Development and validation of an interview faking behavior scale. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1638–1656. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1638>

Levin, R. A., & Zickar, M. J. (2002). Investigating self-presentation, lies, and bullshit: Understanding faking and its effects on selection decisions using theory, field research, and simulation. In J. M. Brett & F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work: Theoretically based empirical research* (pp. 253–276). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Lilienfeld, S. O. (1994). Conceptual problems in the assessment of psychopathy. *Clinical Psychology Review, 14*(1), 17–38. [https://doi.org/10.1016/0272-7358\(94\)90046-9](https://doi.org/10.1016/0272-7358(94)90046-9)

Lingiardi, V., McWilliams N. (2020) *Manuale diagnostico Psicodinamico PDM-2*, Raffaello Cortina Editore.

Luchner, A. F., Houston, J. M., Walker, C., & Alex Houston, M. (2011). Exploring the relationship between two forms of narcissism and competitiveness. *Personality and Individual Differences, 51*(6), 779–782. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.06.033>

Lykken D. T. (1995) *The Antisocial Personalities*. Psychology Press.

Maj, M. (2005) *Personality Disorders*. John Wiley and Sons

Marsh, A. A., & Blair, R. J. R. (2008). Deficits in facial affect recognition among antisocial populations: A meta-analysis. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 32*(3), 454–465. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2007.08.003>

McCarthy, J., & Goffin, R. (2004). Measuring Job Interview Anxiety: Beyond Weak Knees and Sweaty Palms. *Personnel Psychology, 57*(3), 607–637. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00002.x>

McHoskey, J.W. (1999) Machiavellianism, Intrinsic Versus Extrinsic Goals, and Social Interest: A Self-Determination Theory Analysis. *Motivation and Emotion* **23**, 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>

Megargee, E. I. (2009). Understanding and assessing aggression and violence. In J. N. Butcher (Ed.), *Oxford handbook of personality assessment* (pp. 542–566). Oxford University Press.

Melchers, K. G., Roulin, N., & Buehl, A. (2020). A review of applicant faking in selection interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, *28*(2), 123–142. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12280>

Miller, J. D., Dir, A., Gentile, B., Wilson, L., Pryor, L. R., & Campbell, W. K. (2010). Searching for a Vulnerable Dark Triad: Comparing Factor 2 Psychopathy, Vulnerable Narcissism, and Borderline Personality Disorder: Vulnerable Dark Triad. *Journal of Personality*, *78*(5), 1529–1564. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00660.x>

Miller, J. D., Widiger, T. A., & Campbell, W. K. (2010). Narcissistic personality disorder and the DSM-V. *Journal of Abnormal Psychology*, *119*(4), 640–649. <https://doi.org/10.1037/a0019529>

Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the Paradoxes of Narcissism: A Dynamic Self-Regulatory Processing Model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177–196. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1204_1

Nathanson, C. (2008). Exploring the dynamics of revenge (Unpublished doctoral dissertation). *University of British Columbia*, Canada.

Nathanson, C., Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2006). Predictors of a behavioral measure of scholastic cheating: Personality and competence but not demographics. *Contemporary Educational Psychology*, 31(1), 97–122. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2005.03.001>

O’Boyle, 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., & White, C. D. (2015). A Meta-Analytic Test of Redundancy and Relative Importance of the Dark Triad and Five-Factor Model of Personality: Dark Triad and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 83(6), 644–664. <https://doi.org/10.1111/jopy.12126>

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>

Patrick C. J. (2018) *Handbook of Psychopathy*. Guilford Publications.

Paulhus, D. L., & Jones, D. N. (2015). Measures of Dark Personalities. In *Measures of Personality and Social Psychological Constructs* (pp. 562–594). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386915-9.00020-6>

- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1 & 2), 126–134. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00199>
- Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G. C., & Levy, K. N. (2009). Initial construction and validation of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological Assessment*, 21(3), 365–379. <https://doi.org/10.1037/a0016530>
- Pincus, A. L., Cain, N. M., & Wright, A. G. C. (2014). Narcissistic grandiosity and narcissistic vulnerability in psychotherapy. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 5(4), 439–443. <https://doi.org/10.1037/per0000031>
- Pilch, I. (2012). Machiavellianism and problem-solving strategies in a marriage relationship. *The New Educational Review*, 27(1), 324-336. <http://hdl.handle.net/20.500.12128/1816>
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890–902.
- Rauthmann, J. F. (2012). The Dark Triad and Interpersonal Perception: Similarities and Differences in the Social Consequences of Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Social Psychological and Personality Science*, 3(4), 487–496. <https://doi.org/10.1177/1948550611427608>
- Rholes, W. S., Simpson, J. A., & Friedman, M. (2006). Avoidant Attachment and the

- Experience of Parenting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(3), 275–285.
<https://doi.org/10.1177/0146167205280910>
- Robie, C., Tuzinski, K. A., & Bly, P. R. (2006). A survey of assessor beliefs and practices related to faking. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 669–681.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690204>
- Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2014). Interviewers' perceptions of impression management in employment interviews. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 141–163. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0295>
- Roulin, N., & Bourdage, J. S. (2017). Once an Impression Manager, Always an Impression Manager? Antecedents of Honest and Deceptive Impression Management Use and Variability across Multiple Job Interviews. *Frontiers in Psychology*, 8.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00029>
- Roulin, N., & Krings, F. (2016). When Winning is Everything: The Relationship between Competitive Worldviews and Job Applicant Faking: COMPETITIVE WORLDVIEWS AND FAKING. *Applied Psychology*, 65(4), 643–670.
<https://doi.org/10.1111/apps.12072>
- Ryckman, R. M., Hammer, M., Kaczor, L. M., & Gold, J. A. (1990). Construction of a Hypercompetitive Attitude Scale. *Journal of Personality Assessment*, 55(3–4), 630–639.
<https://doi.org/10.1080/00223891.1990.9674097>
- Ryckman, R. M., Thornton, B., & Butler, J. C. (1994). Personality Correlates of the Hypercompetitive Attitude Scale: Validity Tests of Horney's Theory of Neurosis. *Journal of Personality Assessment*, 62(1), 84–94. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6201_8
- Sherry, S. B., Hewitt, P. L., Besser, A., Flett, G. L., & Klein, C. (2006). Machiavellianism, trait perfectionism, and perfectionistic self-presentation. *Personality and Individual*

Differences, 40(4), 829–839. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.09.010>

Schiffer, A. A., Hohn, E. A., & Saucier, D. A. (2021). Lesser of two evils: The effects of masculine honor beliefs, beliefs in pure good, evil, and the dark triad on moral decision making. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 27(4), 674–680. <https://doi.org/10.1037/pac0000516>

Schimmenti, A., Jonason, P. K., Passanisi, A., La Marca, L., Di Dio, N., & Gervasi, A. M. (2019). Exploring the dark side of personality: Emotional awareness, empathy, and the DT traits in an Italian Sample. *Current Psychology*, 38, 100–109. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9588-6>

Skeem, J. L., Polaschek, D. L. L., Patrick, C. J., & Lilienfeld, S. O. (2011). Psychopathic Personality: Bridging the Gap Between Scientific Evidence and Public Policy. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(3), 95–162. <https://doi.org/10.1177/1529100611426706>

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>

Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work: DARK PERSONALITY REVIEW. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S41–S60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>

Spencer, C. M., Keilholtz, B. M., & Stith, S. M. (2021). The Association between Attachment Styles and Physical Intimate Partner Violence Perpetration and Victimization: A Meta-Analysis. *Family Process*, 60(1), 270–284. <https://doi.org/10.1111/famp.12545>

Spurk, D., & Hirschi, A. (2018). The Dark Triad and competitive psychological climate at work: A model of reciprocal relationships in dependence of age and organization change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1515200>

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.

Vedel, A., & Thomsen, D. K. (2017). The Dark Triad across academic majors. *Personality and Individual Differences*, 116, 86–91. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.030>

Vergauwe, J., Hofmans, J., Wille, B., Decuyper, M., & De Fruyt, F. (2021). Psychopathy and leadership effectiveness: Conceptualizing and testing three models of successful psychopathy. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101536. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101536>

Vianello, M., De Nicolo, F. M., & Palmieri, A. (2023, May 15). Deception in Selection Interviews: Faking to Report Faking Behavior and the Dark Triad. Retrieved from osf.io/hq5x3. Doi: 10.31219/osf.io/hq5x3

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>

Vrij, A. (2000). Detecting lies and deceit: The psychology of lying and implications for professional practice. *Wiley*.

Wai, M., & Tiliopoulos, N. (2012). The affective and cognitive empathic nature of the

- dark triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 52(7), 794–799.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.008>
- Walker, S. A., Double, K. S., & Birney, D. P. (2021). The Complicated Relationship Between the Dark Triad and Emotional Intelligence: A Systematic Review. *Emotion Review*, 13(3), 257–274. <https://doi.org/10.1177/17540739211014585>
- Wall, T. D., Wygant, D. B., & Sellbom, M. (2015). Boldness Explains a Key Difference Between Psychopathy and Antisocial Personality Disorder. *Psychiatry, Psychology and Law*, 22(1), 94–105. <https://doi.org/10.1080/13218719.2014.919627>
- Wastell, C., & Booth, A. (2003). Machiavellianism: An Alexithymic Perspective. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22(6), 730–744.
<https://doi.org/10.1521/jscp.22.6.730.22931>
- Weiss, B., & Feldman, R. S. (2006). Looking Good and Lying to Do It: Deception as an Impression Management Strategy in Job Interviews: LYING TO GET THE JOB. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 1070–1086. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00055.x>
- Wilhelmy, A., Kleinmann, M., König, C. J., Melchers, K. G., & Truxillo, D. M. (2016). How and why do interviewers try to make impressions on applicants? A qualitative study. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 313–332. <https://doi.org/10.1037/ap10000046>
- Wilhelmy, A., Kleinmann, M., Melchers, K. G., & Götz, M. (2017). Selling and Smooth-Talking: Effects of Interviewer Impression Management from a Signaling Perspective. *Frontiers in Psychology*, 8, 740. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00740>
- Wille, B., Heyde, F., Vergauwe, J., & De Fruyt, F. (2023). Understanding dark side personality at work: Distinguishing and reviewing nonlinear, interactive, differential, and reciprocal effects. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(1), 1–21.

<https://doi.org/10.1111/ijsa.12407>

Williams, K. M., Nathanson, C., & Paulhus, D. L. (2003). Structure and Validity of the Self-Report Psychopathy Scale-III in Normal Populations. *111th Annual Convention of the American Psychological Association*.

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>

Wissing, B. G., & Reinhard, M.-A. (2019). The Dark Triad and Deception Perceptions. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1811. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01811>

Zeigler-Hill, V., Green, B. A., Arnau, R. C., Sisemore, T. B., & Myers, E. M. (2011). Trouble ahead, trouble behind: Narcissism and early maladaptive schemas. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, *42*(1), 96–103. <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2010.07.004>

Zettler, I., Friedrich, N., & Hilbig, B. E. (2011). Dissecting work commitment: The role of Machiavellianism. *Career Development International*, *16*(1), 20–35. <https://doi.org/10.1108/13620431111107793>.