

## Themen für Abschlussarbeiten

### **Thema 1: Zusammenhänge von Bewerberpersönlichkeit mit Eignungs- u. Persönlichkeitsurteilen auf Basis von Lebensläufen (CVs)**

Diese Literaturarbeit soll Antworten auf folgende Fragen geben:

- In welchen Hinweisen in Lebensläufen („Cues“, Unterscheidung zwischen inhaltlichen Cues, wie z.B. relevante Berufserfahrung und stilistischen Cues, wie z.B. ein außergewöhnliches Layout) drücken sich Persönlichkeitseigenschaften eines Menschen (Fokus auf Big 5: Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit, Neurotizismus) aus?
- Wie werden diese Hinweise in Lebensläufen genutzt, um Urteile über (a) die Eignung und (b) die Persönlichkeit von Bewerbern zu treffen?
- Auf Basis der Beantwortung dieser Fragen sollen dann Vorhersagen getroffen werden, welche Persönlichkeitseigenschaften (a) mit Eignungsbeurteilungen anhand von Lebensläufen zusammenhängen sollten und (b) sich anhand von Lebensläufen akkurat einschätzen lassen sollten.
- Basierend auf den Ergebnissen der Literaturrecherche können dann Empfehlungen ausgesprochen werden, wie (a) Bewerber ihren Lebenslauf optimal gestalten sollten, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und (b) auf welche Hinweise in Lebensläufen Personaler achten sollten, um valide Schlüsse auf die Eignung und Persönlichkeit von Bewerbern zu ziehen.

### **HINWEIS:**

Alternativ können diese Fragen analog nicht nur in Bezug auf Lebensläufe untersucht werden, sondern auch in Bezug auf (a) Bewerberprofile auf Business-Social-Media-Plattformen wie z.B. LinkedIn oder (b) Bewerbungsfotos. Zusätzlich wäre ein Fokus auf andere Persönlichkeitseigenschaften, insbesondere der dunklen Triade (Narzissmus, Machiavellismus, Psychopathie), denkbar.

## **Thema 2: Zusammenhänge zwischen Bewerber-Narzissmus und Erfolg in Personalauswahlverfahren**

Diese Literatuarbeit soll Antworten auf folgende Fragen geben:

- Empirische Befunde zeigen, dass Narzissten in Leitungspositionen von Unternehmen überproportional vertreten sind. Empirischer Forschung zufolge könnte dies daran liegen, dass Narzissten durch ihr dominant-expressives und durchsetzungsfähiges Auftreten schnell als Führungskräfte innerhalb von Unternehmen aufsteigen. Welche weiteren Gründe könnte es für den hohen Anteil von Narzissten in Führungspositionen geben? Treten Narzissten womöglich bereits durch das erfolgreiche Durchlaufen von Personalauswahlverfahren häufiger in Unternehmen ein?
- In dieser Literatuarbeit soll daher die Frage beantwortet werden, wie die Persönlichkeitseigenschaft Narzissmus (i.e., grandioses Bild von der eigenen Person, Abwertung anderer Personen) mit Erfolg in verschiedenen Personalauswahlverfahren (CV-Screening, (un)strukturiertes Interview, Assessment Center, Arbeitsproben, etc.) zusammenhängt?
- Dazu sollen aus der theoretischen und empirischen Literatur zu sozialen Konsequenzen von Narzissmus zu erwartende Zusammenhänge zwischen Narzissmus und Erfolg in Personalauswahlverfahren herausgearbeitet werden, die dann durch das Heranziehen expliziter Forschung zu Narzissmus und Erfolg in verschiedenen Personalauswahlverfahren überprüft werden.
- Die Ergebnisse können dann beispielsweise im Hinblick darauf diskutiert werden, was Unternehmen beim Umgang mit Narzissten im Personalauswahlprozess beachten sollten.

### **Thema 3: Moderatoren der Beziehung zwischen Narzissmus und Leadership Effektivität**

Diese Literatarbeit soll Antworten auf folgende Fragen geben:

- Während Narzissten innerhalb von Organisationen schnell als Führungskräfte aufsteigen und überproportional häufig in illustrativen Führungspositionen zu finden sind (CEO, Präsident/in, etc.), zeigt die empirische Literatur gemischte Zusammenhänge hinsichtlich der Effektivität von Narzissten in Führungspositionen.
- In dieser Arbeit soll untersucht werden, welche Faktoren die Effektivität von Narzissmus (i.e., grandioses Bild von der eigenen Person, Abwertung anderer Personen) in Führungspositionen moderieren: Unter welchen Umständen (Organisationales Umfeld, Eigenschaften der Follower, etc.) stellen Narzissten effektive Führungspersonen dar und wann haben sie negative Auswirkungen?
- Auf Basis der Literaturrecherche können dann Empfehlungen für Unternehmen ausgearbeitet werden, was beim Befördern von Narzissten in Führungspositionen und beim Umgang mit Narzissten in Führungspositionen beachtet werden sollte.