

Lügen, Betrügen und Schokoladenseiten-Zeigen in
Auswahlverfahren: Müssen wir uns Sorgen machen um die
Qualität von Auswahlentscheidungen?

Prof. Dr. Klaus Melchers

Eine verbreitete Befürchtung...

Wen wir suchen:

- Supermann

Wen wir u. U. einstellen:

- eine Schnarchnase

Durch was versuchen Bewerber in Auswahlverfahren, einen guten Eindruck zu machen?

Mögliche Strategien

- Auf ein gepflegtes Äußeres achten
- Beschreibung/Betonung relevante Fähigkeiten und Erfahrungen
- Betonung eigener Stärken
- Verstecken eigener Schwächen
- Übertreibung des Interesses an der Stelle bzw. dem Unternehmen
- Übertreibung eigener Fähigkeiten und Erfahrungen
- Erfinden einschlägiger Erfahrungen
- Vortäuschen nicht vorhandener Kenntnisse
- Fälschen von Zeugnissen und Dokumenten
- ...

Schokoladen-
seiten zeigen

Lügen

Betrügen

(z. B. Donovan et al., 2003; Jansen et al., 2012)

Impression-Management-Verhalten

Kategorien von IM-Taktiken:

Selbst-fokussiert	Fremd-fokussiert	Defensiv
z. B. Self-Promotion	z. B. Einschmeicheln	z. B. Entschuldigungen, Rechtfertigungen

Ist Impression Management = Faking?

Ehrliches Impression Management:

- Aussagen treffen zu
- Betonung tatsächlicher Stärken und Erfahrungen
- = kein Faking

Irreführendes Impression Management:

- Aussagen treffen nicht zu
- Dehnung der Wahrheit oder Erfindung von Dingen
- = Faking



Wie verbreitet sind die verschiedenen Formen von Selbstdarstellungsverhalten?

Prävalenz von Selbstdarstellungsverhalten im Vorstellungsgespräch

Lügen:

- Je nach Studie geben 81 bis 99 % der Befragten an, in ihrem letzten Vorstellungsgespräch mindestens 1× gelogen zu haben (Levashina & Campion, 2007; Weiss & Feldman, 2006)
- Durchschnittlich 2.13 Lügen pro Vorstellungsgespräch (Weiss & Feldman, 2006)

Verwendung von Impression Management:

- Fast alle Bewerber haben mindestens eine Taktik genutzt (Ellis et al., 2002)
- Durchschnittlich 37.25× pro Gespräch (Stevens & Kristof, 1995)
- Vor allem selbst-fokussierte Taktiken wie Self-Promotion

Aber: Erwarten Personaler u. U. sogar ein gewisses Maß an Selbstdarstellung?

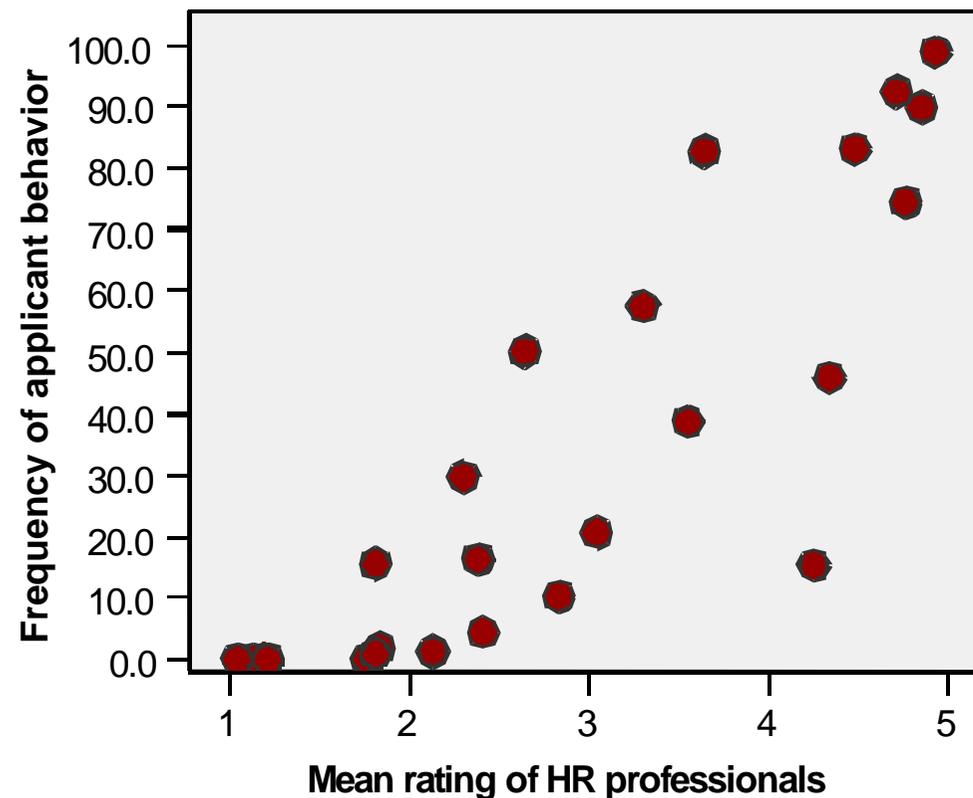
Jansen et al. (2012):

- Vergleich, in welchem Ausmaß Faking und Selbstdarstellung ...
 - von Personen gezeigt wurde, die sich kürzlich beworben hatten
 - von Personalern als angemessen betrachtet wird
- Items zur Erfassung von ...
 - ehrlicher Selbstdarstellung (Betonung positiver Eigenschaften...)
 - irreführender Selbstdarstellung (Übertreibungen, Lügen, ...)

Ergebnisse

- Bewerber zeigen in erster Linie jene Verhaltensweisen, die von Interviewern auch erwartet werden
- Rangkorrelation zwischen erwartetem und tatsächlichem Selbstdarstellungs-Verhalten:

— $r = .89^{**}$



Prävalenz von Betrugsversuchen

- insgesamt relativ niedrig – und je schwerwiegender, desto seltener (z. B. Donovan et al., 2003; Jansen et al., 2012)

Spezialfall: Unproctored Internet Testing

- 7.77% der Bewerber zeigten bei einer Nachtestung auffällige Verschlechterungen in einem Intelligenz-Test (Arthur et al., 2010)
- Hinweise, dass unter frischen Uni-Absolventen ein höherer Anteil von Schummlern sein könnte im Vergleich zu anderen Bewerbergruppen (Lievens & Burke, 2011)

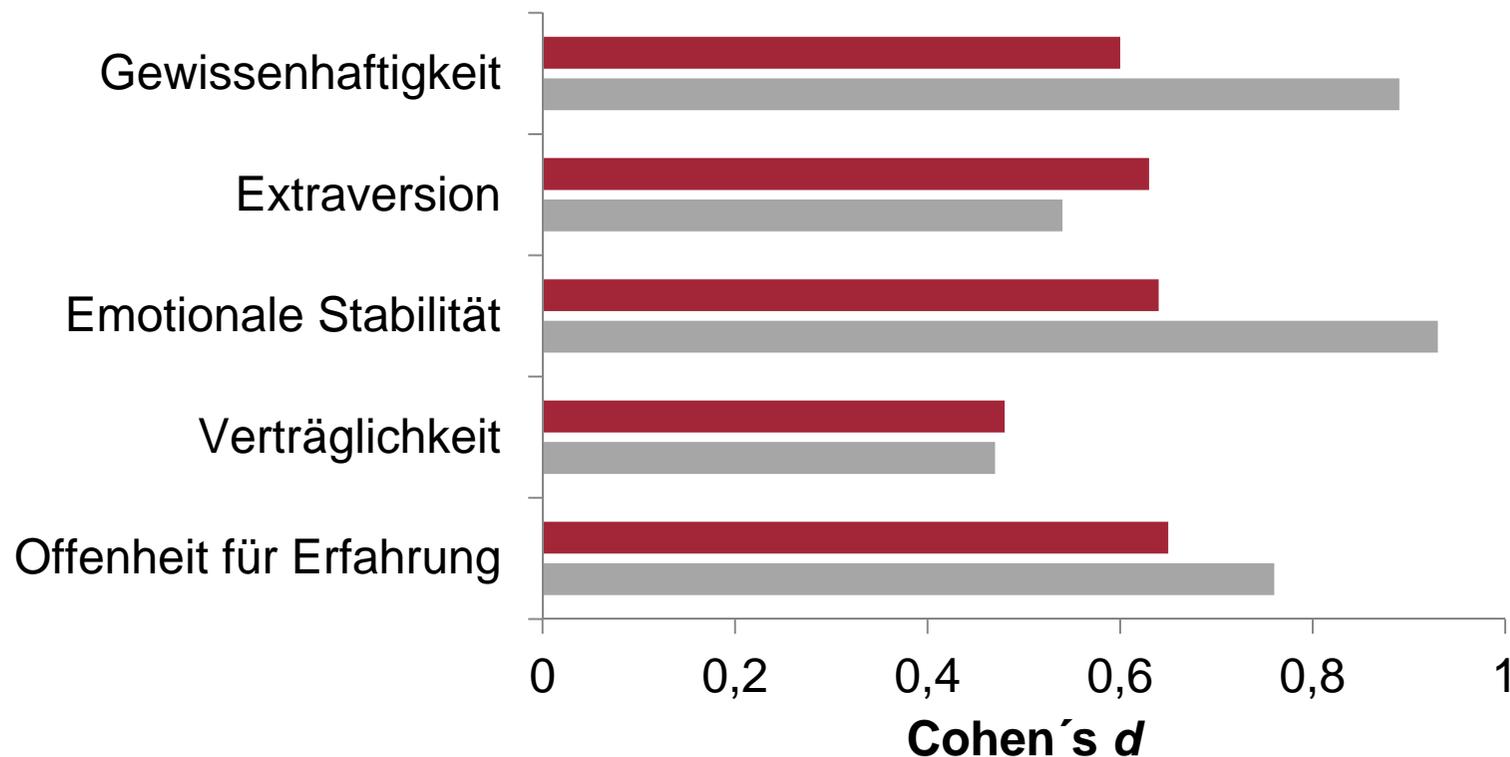
**Wie sehr gelingt es Bewerbern, sich in
Auswahlverfahren besser darzustellen als sie sind?**

Wie sehr kann in Persönlichkeitstests gefaked werden?

Metaanalyse von Viswesvaran & Ones (1999):

- Mittelwertsverschiebungen (d -Werte) in Labor-Studien
- Vergleich „Ehrlich“ vs. „Fake Good“:

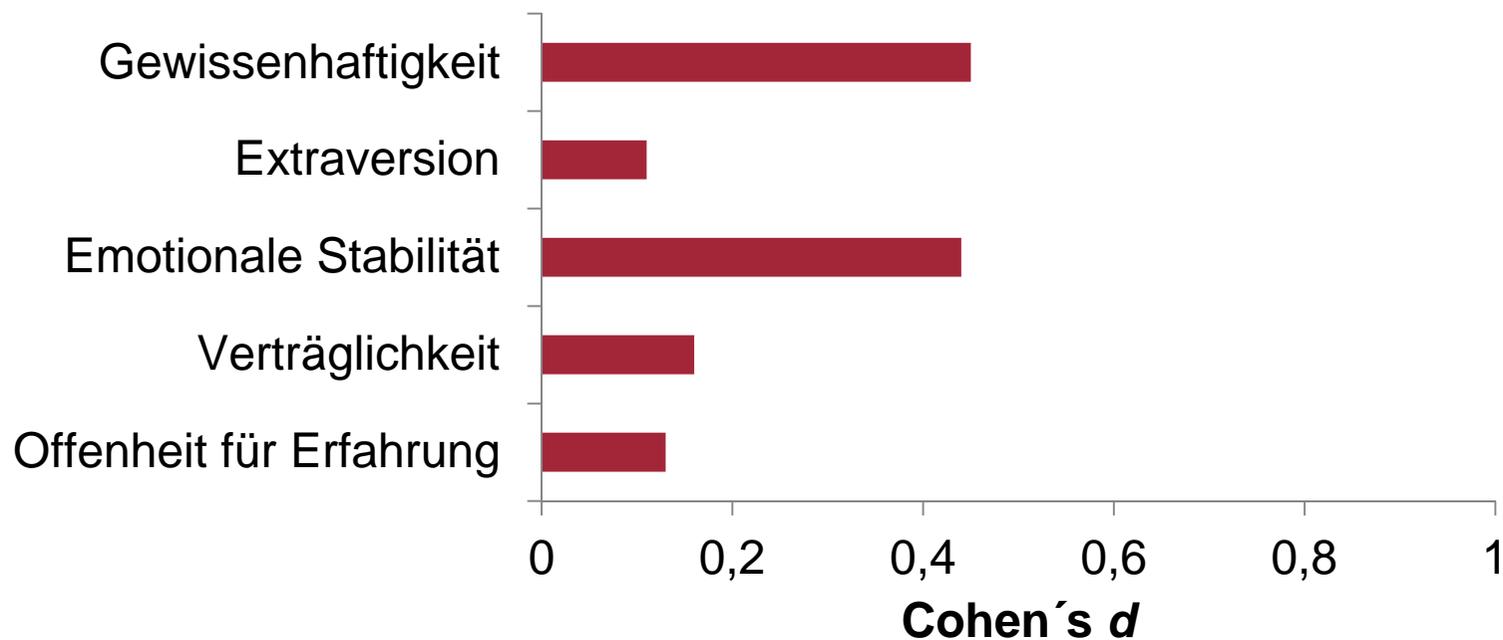
■ Between-Subjects
■ Within-Subjects



Und wie sehr faken Bewerber wirklich?

Metaanalyse von Birkeland et al. (2006):

- Mittelwertsunterschiede Bewerber vs. Stelleninhaber:



Wie sehr kann in anderen Auswahlverfahren gefaked werden?

Situational Judgment Tests:

Ihr Vorgesetzter kritisiert Ihre Leistung. Sie meinen jedoch, dass diese Kritik nicht gerechtfertigt ist.

Wie würden Sie sich in dieser Situation verhalten? (Verhaltensinstruktion)
Welches ist die effektivste Verhaltensweise in dieser Situation? (Wissensinstruktion)

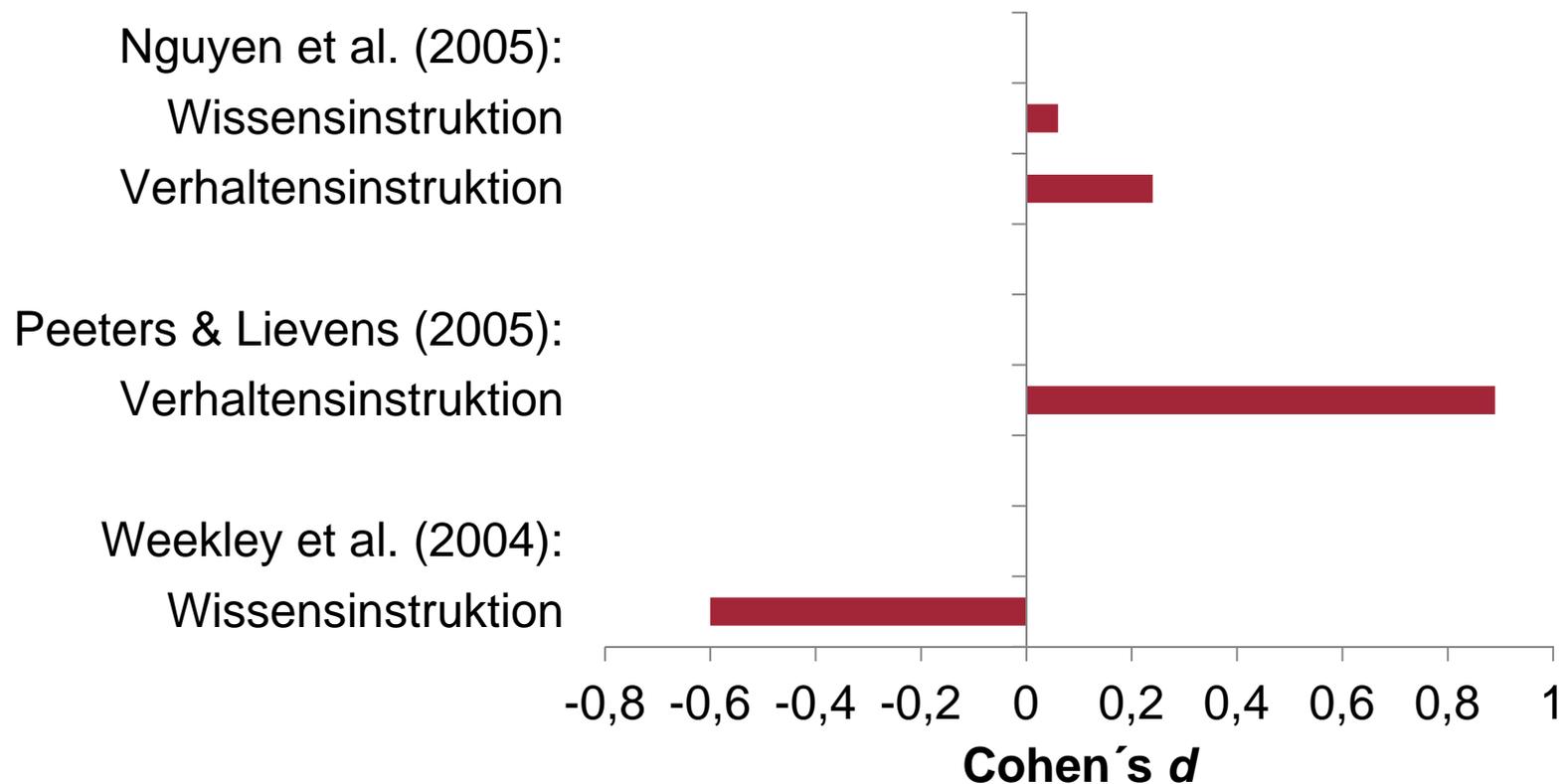
Antwortoptionen:

- a) Ich beschwere mich bei einem Arbeitskollegen über den Vorgesetzten.
- b) Ich versuche, mit meinem Vorgesetzten in einer sachlichen Diskussion meine Fehler zu klären.
- c) Ich nehme die Kritik hin und versuche, meine Leistung zu verbessern.
- d) Ich benachrichtige den nächst höheren Vorgesetzten.
- e) Ich benachrichtige die Personalvertretung.

Wie sehr kann in anderen Auswahlverfahren gefaked werden?

Situational Judgment Tests:

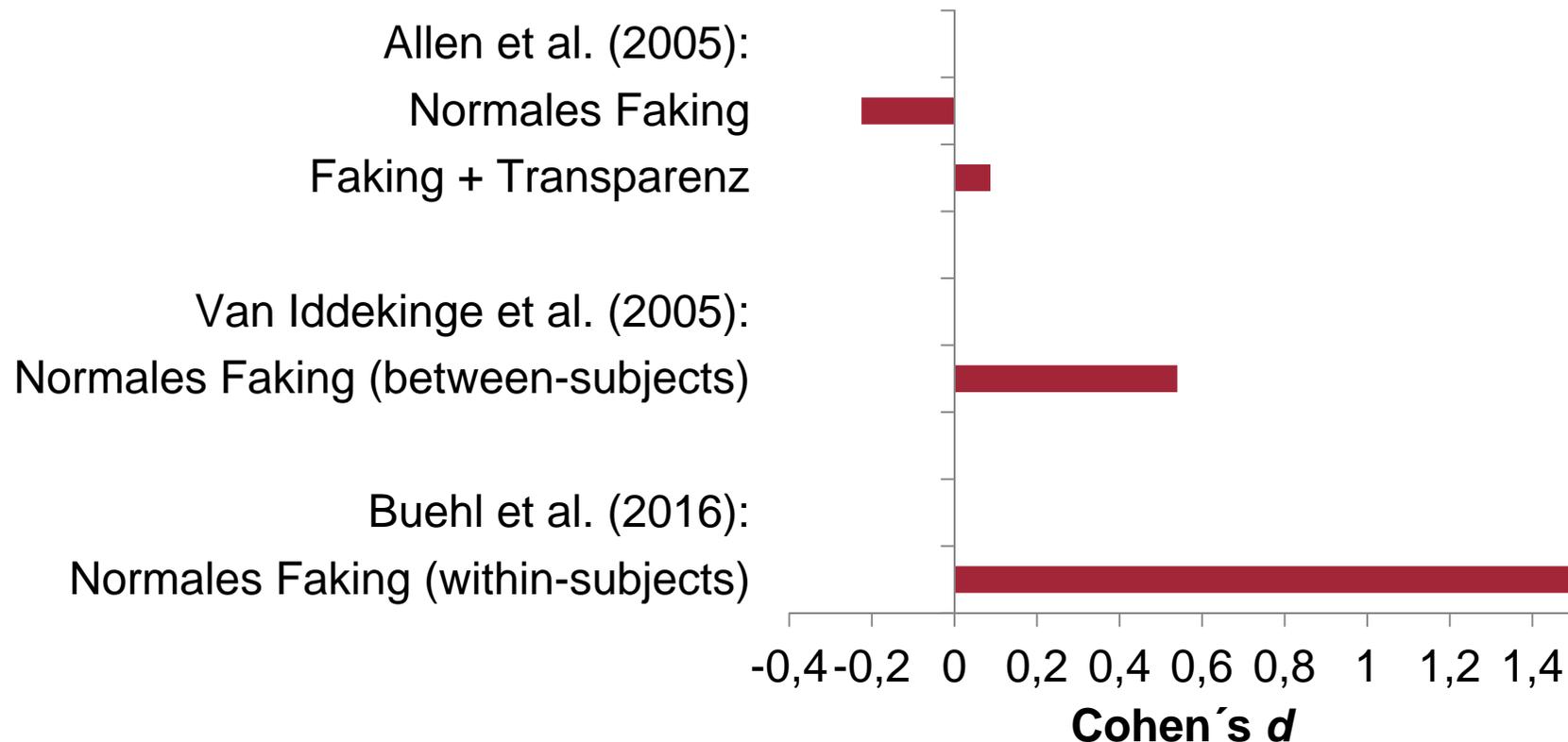
- Kaum Studien, heterogene Befundlage:



Wie sehr kann in anderen Auswahlverfahren gefaked werden? (II)

Auswahlgespräche:

- Ebenfalls kaum Studien, nur hoch strukturierte Gespräche, nur Labordaten
- Heterogene Befundlage:



Abschätzung von Faking-Effekten in Auswahlgesprächen

Umsetzung in unserer Studie (Buehl et al., 2016):

- Interview zur Vorhersage von Leistung und Engagement im Studium

Ehrlichkeits-Bedingung:

- Ehrlichkeits-Instruktion
- Studentische Interviewerin
- entspanntes Setting
 - Du-Form
 - Küche
 - legere Kleidung
- weitere Information:
 - Interview zur Erfassung von tatsächlichem Verhalten im Studium

Bewerbungsbedingung:

- Bewerbungsinstruktion
- Uni-Mitarbeiterin als Interviewerin
- förmliches Setting
 - Sie-Form
 - Büro
 - Bewerbungskleidung
- weitere Information:
 - 50 € für 5% Besten im Interview

Welche Faktoren wirken sich auf das Ausmaß und den Erfolg von Selbstdarstellungsverhalten aus?

Einflussfaktoren auf Selbstdarstellungsverhalten

Zentrale Faktoren in verschiedenen Modellen:



Einflüsse der Situation

Arbeitsmarktsituation:

- Anstieg der Arbeitslosenquote geht bei Griffith et al. (2013) einher mit...
 - mehr falschen oder nicht verifizierbaren Angaben im Lebenslauf
 - Ausmaß von Faking in Persönlichkeitstests

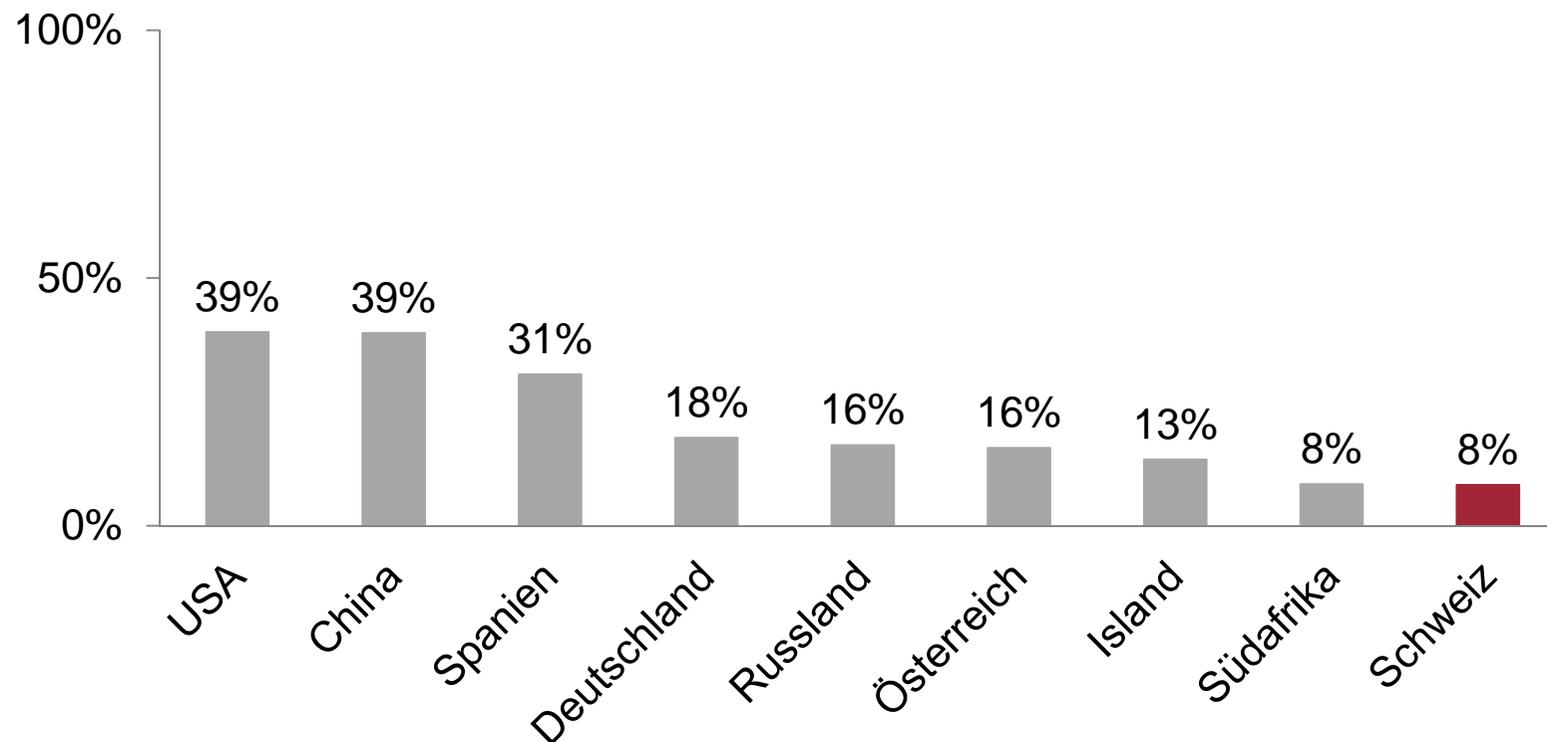
Attraktivität der Stelle:

- Höhere Bereitschaft, in Vorstellungsgesprächen zu faken (Buehl & Melchers, in prep. a)

Einflüsse der Situation (II)

Kulturelles Umfeld:

- z. B. in der Schweiz wird in Vorstellungsgesprächen weniger gefaked als in vielen anderen Ländern
- Studie von Fell et al. (2013):



Einflüsse der Persönlichkeit

Eigenschaften, die das Auftreten von Faking begünstigen:

- niedrig ausgeprägte Gewissenhaftigkeit (z. B. McFarland & Ryan, 2000)
- niedrig ausgeprägte Integrität (z. B. Buehl & Melchers, in prep. b; Levashina & Campion, 2007)
- hohe Ausprägungen bzgl. der „dunklen Triade der Persönlichkeit“ (Roulin et al., 2015):
 - Machiavelismus
 - Narzissmus
 - Psychopathie
- ...

Einflüsse von Fähigkeiten

Intelligenz:

- Intelligenterer Bewerber bei Levashina et al. (2009) ...
 - faken seltener in einem Biodata-Fragebogen
 - sind aber erfolgreicher, wenn sie faken
- Intelligenterer Personen sind in ACs und Interviews besser darin, die intendierten Anforderungsdimensionen zu erkennen (vgl. Jansen et al., 2013)

Erkennen relevanter Anforderungen:

- Das Ausmaß des Erkennens relevanter Anforderungen in einem Auswahlverfahren...
 - korreliert mit der Leistung in diesen Verfahren (vgl. Kleinmann et al., 2011)
 - korreliert mit dem Ausmaß von Faking in unserer Faking-Studie bei Interviews (Buehl et al., 2016)

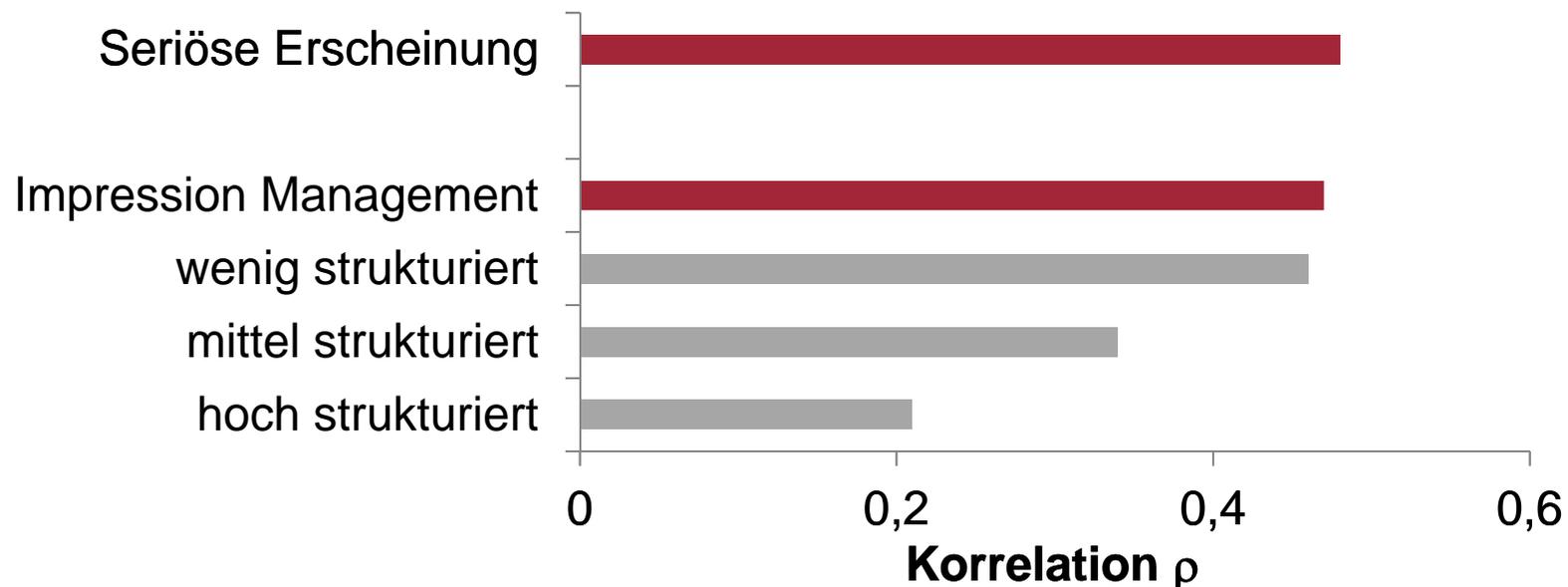
Einflüsse von Selbstdarstellungsverhalten

Schokoladenseiten-Zeigen:

- Je professioneller und seriöser bzgl. Erscheinung/Kleidung Bewerber in Interviews wirken, desto bessere Bewertung (Barrick et al., 2009)

Impression Management:

- Je mehr Impression Management Bewerber zeigen...
 - desto besser wirkt Ihr Lebenslauf (Bright & Hutton, 2000)
 - desto bessere Bewertung im Interview (Barrick et al., 2009):

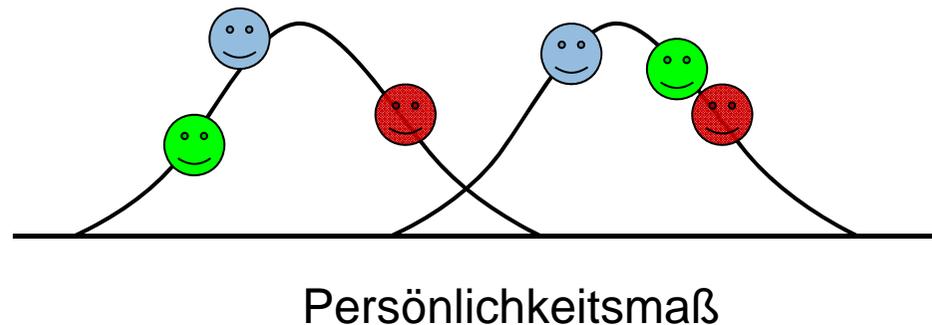


Welche Effekte hat Faking auf die Qualität von Auswahlverfahren?

Veränderungen der Rangreihe der Bewerber

Problem:

- Unterschiedliche Bewerber faken unterschiedlich stark
→ Veränderungen der Rangreihe der Bewerber



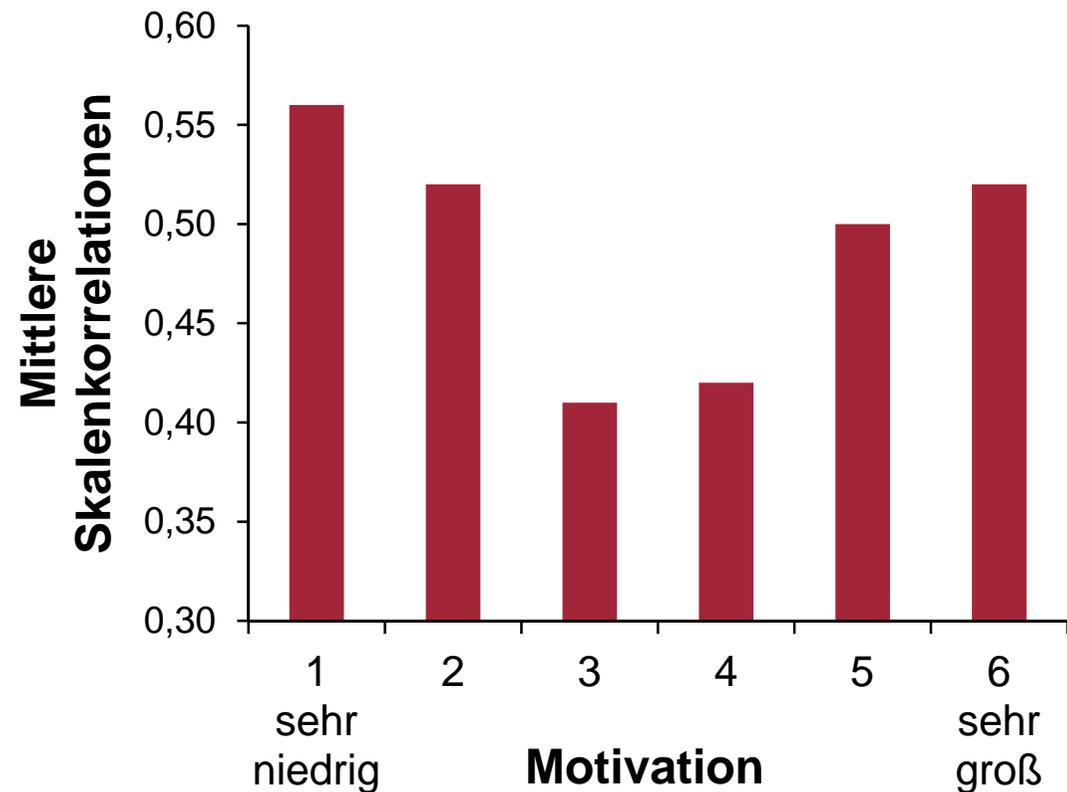
- Bewerber, die stark faken, verbessern ihre Chancen gegenüber Bewerbern, die zurückhaltender faken
- Bei Top-Down-Auswahl in Persönlichkeitstests hohe Wahrscheinlichkeit, dass vor allem Personen ein Stellenangebot bekommen, die sehr sozial erwünscht antworten (Rosse et al., 1998)

Veränderungen der Konstruktvalidität

- Durch Faking korrelieren die meisten Skalen von Persönlichkeitstests höher miteinander

Zusammenhang zwischen Motivation und Skalenkorrelation (Boss et al., 2015):

- Persönlichkeitstest im Rahmen der Musterung bei der Schweizer Armee
- Befragung bzgl. Motivation für Wehrdienst und Übernahme einer Führungsposition in der Armee



Veränderungen der Konstruktvalidität (II)

Prüfung der NEO-FFI Struktur (Schmit & Ryan, 1993):

- Klare Big-Five-Dimensionen in Studentenstichprobe
- „Verrauschte“ Faktoren in Bewerberstichprobe
- Zusätzlicher dominanter 6. Faktor bei Bewerbern
 - Viele positive Items laden neben ihrer eigentlichen Skala auf diesem Faktor
 - Dieser 6. Faktor stellt einen „idealen Mitarbeiter“ dar, der hart arbeitet, gewissenhaft, liebenswürdig, aktiv, energisch ... ist

Veränderung der Kriteriumsvalidität

Genereller Ansatz:

- Vergleich der Kriteriumsvalidität von Personen in einer Bewerbungsbedingung vs. einer ehrlichen Bedingung

Befundlage im allgemeinen:

- überschaubare Anzahl von Studien
- heterogene und z. T. sehr umstrittene Befundlage

Veränderung der Kriteriumsvalidität: Persönlichkeitstests

Keine Veränderung:

- z. B. Hough (1998) & Weekley et al. (2004):
- Vergleich Bewerber vs. Stelleninhaber
 - keine Unterschiede bzgl. Kriteriumsvalidität

Höhere Validität:

- z. B. Ingold et al. (2015a):
- Vergleich Ehrlichkeits- vs. Bewerbungsbedingung (im Bewerbertraining)
 - höhere Kriteriumsvalidität in der Bewerbungsbedingung

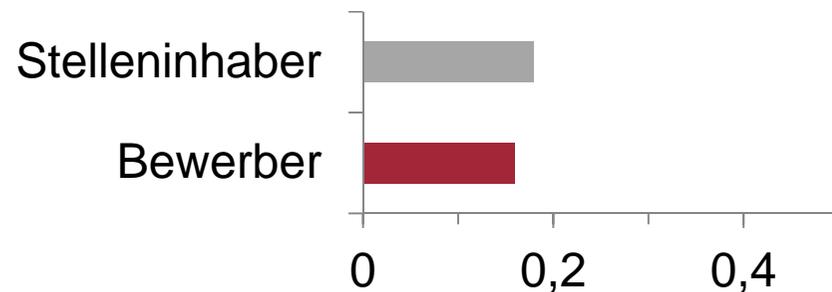
Niedrigere Validität:

- z. B. Donovan et al. (2014)
- Testung bei Bewerbung sowie 3 Monate nach der Einstellung
 - Ermittlung von Fakern (= Personen mit substantiell erhöhten Werten in der Bewerbungssituation)
 - ca. 20 %
 - schlechtere Trainings- und Arbeitsleistung von Fakern als von Nicht-Fakern

Veränderung der Kriteriumsvalidität bei Situational Judgment Tests

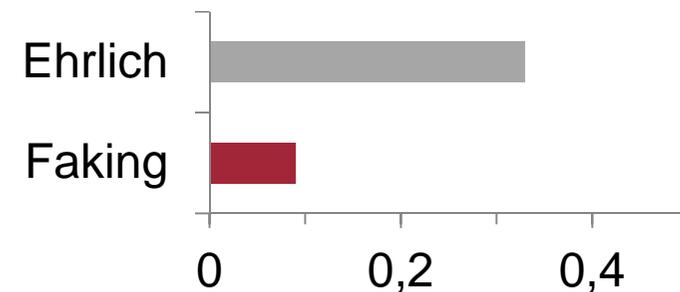
Keine Veränderung:

- Weekley et al. (2004):
 - SJT für Bewerber vs. Stelleninhaber
 - Kriteriumsvalidität:



Niedrigere Validität:

- Peeters & Lievens (2005):
 - SJT zur Vorhersage von Studienleistung
 - Kriteriumsvalidität:



- Aber:
 - sehr (!) explizite Faking-Instruktion in der Faking-Bedingung

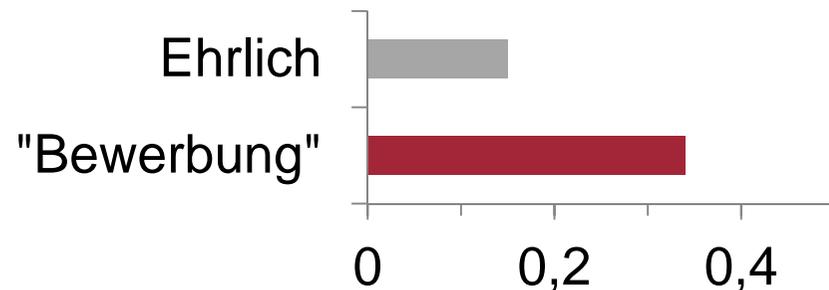
Veränderung der Kriteriumsvalidität bei Vorstellungsgesprächen

Unterschiedliche Effekte je nach Kriterium:

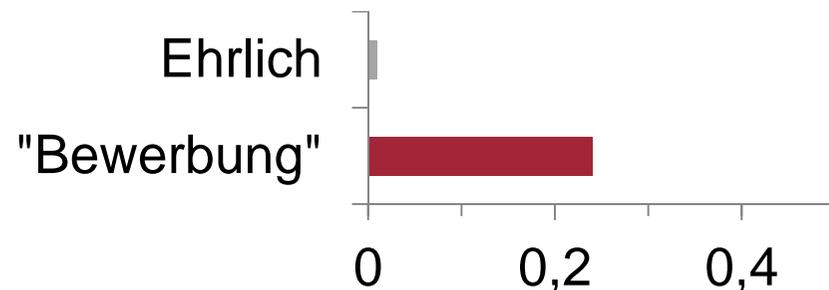
- Buehl et al. (2016):
 - simuliertes Interview zur Vorhersage von Studienleistung

Höhere Validität:

- Uni-Noten:

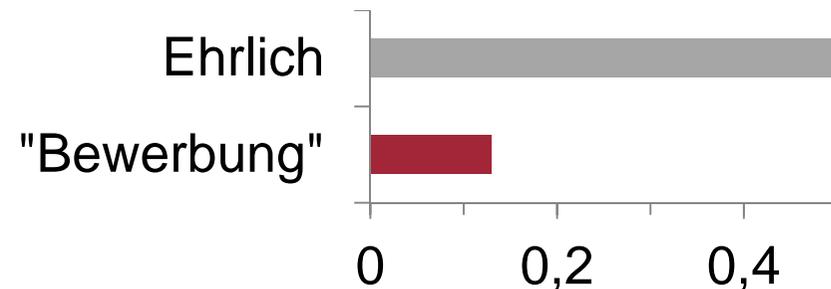


- Peer-Ratings der Studienleistung:



Niedrigere Validität:

- Citizenship Behavior:



Veränderung der Kriteriumsvalidität: Meine Vermutung...

Positive oder neutrale Effekte:

- Kriterien, die ...
 - von maximalem Leistungsniveau beeinflusst werden:
 - aufgabenbezogene Leistung
- Ursache:
 - Faking erfordert Fähigkeiten, die auch zur Leistung bzgl. diesen Kriterien beitragen:
 - Intelligenz (z. B. Schmidt & Hunter, 2004)
 - Erkennen von Anforderungen (z. B. Jansen et al., 2013; Ingold et al., 2015b)

Negative Effekte:

- Kriterien, die ...
 - stark von Persönlichkeit und Motivation beeinflusst werden:
 - Citizenship Behavior
 - Zufriedenheit
- Ursache:
 - Faking beeinträchtigt die Messung der wahren Ausprägung von Persönlichkeit und Motivation

Was kann man machen, um Faking und Selbstdarstellungsverhalten zu entdecken oder wenigstens einzuschränken?

Verwendung von Lügenskalen

- Idee bei Persönlichkeitstests:
 - Erfassung von sozial erwünschten (SE) Antworttendenzen
 - Zustimmung zu SE-Items wird aus anderen Items heraus gerechnet

Befundlage:

- Ausschluss von Bewerbern mit besonders hohen SE-Werten oder Korrektur der anderen Skalenwerte für SE (Hough, 1998; Rosse et al., 1998):
 - ändert, wer eingestellt wird
 - hat keinen Einfluss auf Kriteriumsvalidität
- Auspartialisierung von SE hat keinerlei Einfluss auf die Kriteriumsvalidität der Big Five (Ones et al., 1996; Ones & Viswesvaran, 1998)

Warnung davor zu lügen

- „Wir können entdecken, ob Sie ehrlich geantwortet haben oder nicht“
- Logik: Wenn Bewerber glauben, dass wir sie beim Lügen erwischen können, lügen sie tatsächlich weniger

Befundlage:

- Reduziert empirisch das Ausmaß an Faking
- Aber: Die Warnung selbst stellt auch eine Lüge dar, da eine solche Entdeckung in der Regel kaum möglich ist

Kann man Faking in Interviews erkennen?

... **leider fast gar nicht (Roulin et al., 2014, 2015):**

- Kein Zusammenhang zwischen selbstberichtetem Faking von Bewerbern und wahrgenommenem Faking auf Seiten der Interviewer
- Maximal 19 % der verwendeten Faking-Taktiken wurden tatsächlich als solche erkannt – aber ehrliche Antworten wurden zu häufig für Lügen gehalten
- Auch langjährige Erfahrung der Interviewer führt zu keiner besseren Erkennung von Faking

Erschweren von Faking, Schummeln und Schokoladenseiten-Zeigen

Unproctored Internet Testing:

- Ankündigung und/oder Durchführung einer erneuten Testung in nachfolgender Bewerbungsphase
- Verwendung von Speed-Tests bzw. Tests mit strikter Zeitbegrenzung
- elektronisches Monitoring der Testbearbeitung
- Einführung einer Beaufsichtigung → Webcam, Testcenter, ...
- ...

(vgl. Ryan et al., 2015; Tippins et al., 2009)

Erschweren von Faking, Schummeln und Schokoladenseiten-Zeigen

Persönlichkeitstests:

- Verwendung von Tests mit Forced-Choice-Format
- z. B. OPQ
 - Ich bin jemand, der
 - a. ... anderen bei Problemen hilft.
 - b. ... neue Ansätze entwickelt.
 - c. ... viel Energie hat.
 - d. ... gerne etwas mit anderen unternimmt.

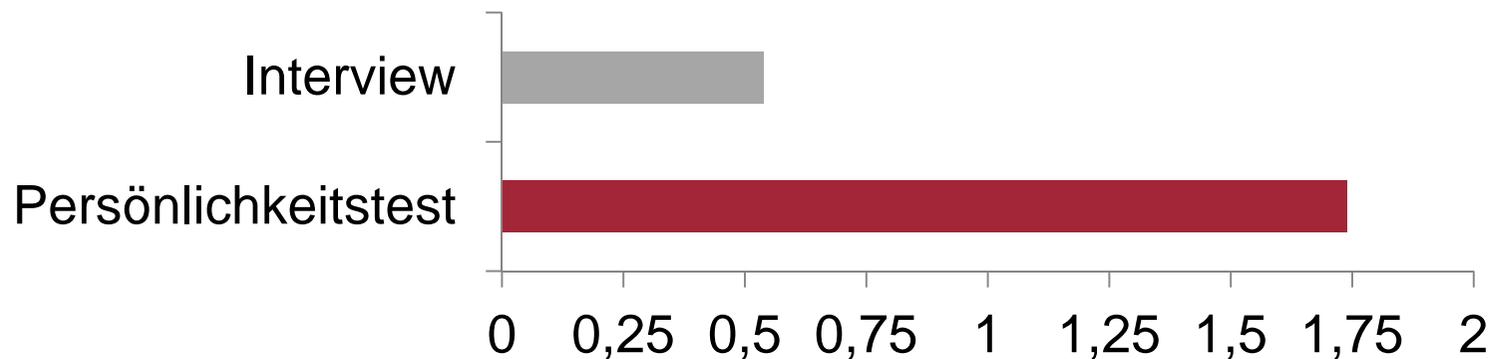
Befundlage:

- Im Vergleich zu herkömmlichen Persönlichkeitstests deutlich weniger Faking (Christiansen et al., 2005)

Erschweren von Faking, Schummeln und Schokoladenseiten-Zeigen

Verwendung von Verfahren, die weniger anfällig für Faking sind:

- Bei Van Iddekinge et al. (2005) deutlichere Faking-Effekte in Persönlichkeitstests als in einem Interview – wenn beide die gleichen Dimensionen messen:



- Zweite Testung z. B. mit einer Arbeitsprobe zur Überprüfung von Aussagen zu Kenntnissen oder Fertigkeiten aus dem Lebenslauf oder dem Interview

Erschweren von Faking, Schummeln und Schokoladenseiten-Zeigen

Auswahlinterviews:

- stärkere Strukturierung der Interviews
- Verwendung von Fragen, die verifizierbar sind

Befundlage:

- Geringere Anfälligkeit für Impression Management je strukturierter Interviews sind (Barrick et al., 2009; Levashina et al., 2014)
- Weniger Faking bei verifizierbaren Biodata-Fragen als bei nicht-verifizierbaren Fragen (Harold et al., 2006)

Take Home Message und Handlungsempfehlungen

Müssen wir uns Sorgen machen?

- Faking ist in fast allen Auswahlverfahren möglich
- Wirklich schwerwiegende Betrügereien sind zum Glück aber selten
- Bewerber faken oft gar nicht so sehr, wie sie dies eigentlich könnten – und in der Schweiz noch weniger als anderswo
- Faking muss die Vorhersage von Arbeitsleistung nicht unbedingt beeinträchtigen

Was kann man machen?

- Erschweren Sie Bewerbern das Schummeln, Faken und ggf. auch das Schokoladenseiten-Zeigen
- Nehmen Sie besonders leicht fakbare Verfahren wie Persönlichkeitstests eher für die Vorauswahl bzw. das Aussieben ungeeigneter Bewerber am unteren Ende der Verteilung
- Sparen Sie sich die Zeit, sich Gedanken über den Einsatz von Lügenskalen zu machen
- Versuchen für Aspekte wie Citizenship Behavior Informationen aus nicht fakbaren Quellen zu bekommen



ulm university

universität
uulm

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Klaus Melchers

klaus.melchers@uni-ulm.de

Referenzen

- Allen, T. D., Fecteau, J. D., & Fecteau, C. L. (2004). Structured interviewing for OCB: Construct validity, faking, and the effects of question type. *Human Performance*, *17*, 1-24.
- Arthur, W., Jr., Glaze, R. M., Villado, A. J., & Taylor, J. E. (2010). The magnitude and extent of cheating and response distortion effects on unproctored Internet-based tests of cognitive ability and personality. *International Journal of Selection and Assessment*, *18*, 1-16.
- Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology*, *94*, 1394-1411.
- Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T., & Smith, M. A. (2006). A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality measures. *International Journal of Selection and Assessment*, *14*, 317-335.
- Boss, P., König, C. J., & Melchers, K. G. (2015). Faking good and faking bad among military conscripts. *Human Performance*, *28*, 26-39.
- Bright, J. E. H., & Hutton, S. (2000). The impact of competency statements on resumes for short-listing decisions. *International Journal of Selection and Assessment*, *8*, 41-53.
- Buehl, A.-K., Melchers, K. G., & Macan, T. (2015). *Tell me sweet little lies: Does faking in interviews affect criterion-related validity?* Manuscript to be submitted for publication.
- Buehl, A.-K., & Melchers, K. G. (in prep. a). *Situational variables can influence applicants' willingness to fake in selection interviews.* Manuscript in preparation.
- Buehl, A.-K., & Melchers, K. G. (in prep. b). *Individual difference variables and the occurrence and effectiveness of faking in selection interviews.* Manuscript in preparation.
- Christiansen, N. D., Burns, G. N., & Montgomery, G. E. (2005). Reconsidering forced-choice item formats for applicant personality assessment. *Human Performance*, *18*, 267-307.
- Donovan, J. J., Dwight, S. A., & Hurtz, G. M. (2003). An assessment of the prevalence, severity, and verifiability of entry-level applicant faking using the randomized response technique. *Human Performance*, *16*, 81-106.
- Donovan, J. J., Dwight, S. A., & Schneider, D. (2014). The impact of applicant faking on selection measures, hiring decisions, and employee performance. *Journal of Business and Psychology*, *29*, 479-493.
- Ellis, A. P. J., West, B. J., Ryan, A. M., & DeShon, R. P. (2002). The use of impression management tactics in structured interviews: A function of question type? *Journal of Applied Psychology*, *87*, 1200-1208.
- Fell, C. B., König, C. J., Ettl, D., Geißler, S., Stafitshuck, A., von Lautz, A. H. & Ziem, M. (2013, May). *Faking in job interviews: Can we generalize from the US?* Paper presented at the 16th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Münster, Germany.

Referenzen

- Griffith, R. L., Piccone, K., Lee, L. M., Thackray, M. & Tryba, B. (2013, May). *When the going gets rough...lie: Unemployment and resume fraud*. Paper presented at the 16th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Münster, Germany.
- Harold, C. M., McFarland, L. A., & Weekley, J. A. (2006). The validity of verifiable and non-verifiable biodata items: An examination across applicants and incumbents. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 336-346.
- Hough, L. M. (1998). Effects of intentional distortion in personality measurement and evaluation of suggested palliatives. *Human Performance*, 11, 209-244.
- Ingold, P. V., Kleinmann, M., König, C. J., & Melchers, K. G. (2015). Shall we continue or stop disapproving of self-presentation? Evidence on impression management and faking in a selection context and their relation to job performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 420-432.
- Ingold, P. V., Kleinmann, M., König, C. J., Melchers, K. G., & Van Iddekinge, C. H. (2015). Why do situational interviews predict job performance? The role of interviewees' ability to identify criteria. *Journal of Business and Psychology*, 30, 387-398.
- Jansen, A., König, C. J., Stadelmann, E. H., & Kleinmann, M. (2012). Applicants' self-presentational behavior: What do recruiters expect and what do they get? *Journal of Personnel Psychology*, 11, 77-85.
- Jansen, A., Melchers, K. G., Lievens, F., Kleinmann, M., Brändli, M., Fraefel, L., & König, C. J. (2013). Situation assessment as an ignored factor in the behavioral consistency paradigm underlying the validity of personnel selection procedures. *Journal of Applied Psychology*, 98, 326-341.
- Kleinmann, M., Ingold, P. V., Lievens, F., König, C. J., Melchers, K. G., & Jansen, A. (2011). A different look at why selection procedures work: The role of candidates' ability to identify criteria. *Organizational Psychology Review*, 1, 128-146.
- 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, 1638-1656.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67, 241-293.
- Levashina, J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2009). *They don't do it often, but they do it well: Exploring the relationship between applicant mental abilities and faking*. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 271-281.
- Lievens, F., & Burke, E. (2011). Dealing with the threats inherent in unproctored Internet testing of cognitive ability: Results from a large-scale operational test program. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 817-824.
- McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology*, 85, 812-821.
- Nguyen, N. T., Biderman, M. D., & McDaniel, M. A. (2005). Effects of response instructions on faking a situational judgment test. *International Journal of Selection and Assessment*, 13, 250-260.

Referenzen

- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for personnel selection. *Human Performance, 11*, 245-269.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology, 81*, 660-679.
- Peeters, H., & Lievens, F. (2005). Situational judgment tests and their predictiveness of college students' success: The influence of faking. *Educational and Psychological Measurement, 65*, 70-89.
- Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L., & Levin, R. A. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology, 83*, 634-644.
- Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2014). Interviewers' perceptions of impression management in employment interviews. *Journal of Managerial Psychology, 29*, 141-163.
- Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2015). Honest and deceptive impression management in the employment interview: Can it be detected and how does it impact evaluations? *Personnel Psychology, 68*, 395-444.
- Roulin, N. & Krings, F. (2015). *When winning is everything: The relationship between competitive worldviews and job applicant faking*. Manuscript submitted for publication.
- Ryan, A. M., Inceoglu, I., Bartram, D., Golubovich, J., Grand, J., Reeder, M., Derous, E., Nikolaou, I., & Yao, X. (2015). Trends in testing: Highlights of a global survey. In I. Nikolaou & J. K. Ostrom (Eds.), *Employee recruitment, selection, and assessment: Contemporary issues for theory and practice* (pp. 136-153). Hove, UK: Psychology Press.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*, 162-173.
- Schmit, M. J., & Ryan, A. M. (1993). The Big Five in personnel selection: Factor structure in applicant and nonapplicant populations. *Journal of Applied Psychology, 78*, 966-974.
- Stevens, C. K., & Kristof, A. L. (1995). Making the right impression: A field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of Applied Psychology, 80*, 587-606.
- Tippins, N. T. (2009). Where is the unproctored Internet testing train headed now? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 2*, 69-76.
- Van Iddekinge, C. H., Raymark, P. H., & Roth, P. L. (2005). Assessing personality with a structured employment interview: Construct-related validity and susceptibility to response inflation. *Journal of Applied Psychology, 90*, 536-552.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (1999). Meta-analyses of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement, 59*, 197-210.
- Weekley, J. A., Ployhart, R. E., & Harold, C. M. (2004). Personality and situational judgment tests across applicant and incumbent settings: An examination of validity, measurement, and subgroup differences. *Human Performance, 17*, 433-461.
- Weiss, B., & Feldman, R. S. (2006). Looking good and lying to do it: Deception as an impression management strategy in job interviews. *Journal of Applied Social Psychology, 36*, 1070-1086.

Aktuelle Überblicksarbeiten zum Thema des Vortrags aus meiner Abteilung

- Bühl, A.-K., & Melchers, K. G. (2015). Selbstpräsentation in der Personalauswahl. In S. Koch, M. Kersting, & S. Weingarz (Hrsg.), *Auf die richtigen Mitarbeiter kommt es an: Personaldiagnostik und ihre Anwendung* (S. 187-199). Stuttgart: Deutscher Sparkassenverlag.
- Buehl, A.-K., Melchers, K. G., & Roulin, N. (2016). *Faking in employment interviews: A review*. Manuscript to be submitted for publication.