

Persönlichkeitsdiagnostik im Interview

Anna Luca Heimann

**Abteilung Arbeits- und
Organisationspsychologie**

Universität Zürich



Vorstellung

2

- Dozentin & wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Zürich
- Entwicklung und Evaluation von strukturierten Interviews und Assessment Center Übungen
- Schwerpunkte:
 - Persönlichkeit
 - Führungsverhalten
- Projekte:
 - Bewerbertraining
 - Leadership Assessment



Scientist-Practitioner Gap

3





Agenda

4

1. Big Five Persönlichkeit
2. Strukturierung von Interviews
3. Studie: Big Five Interview zur Vorhersage von Organizational Citizenship Behavior

Persönlichkeit

5



Persönlichkeit

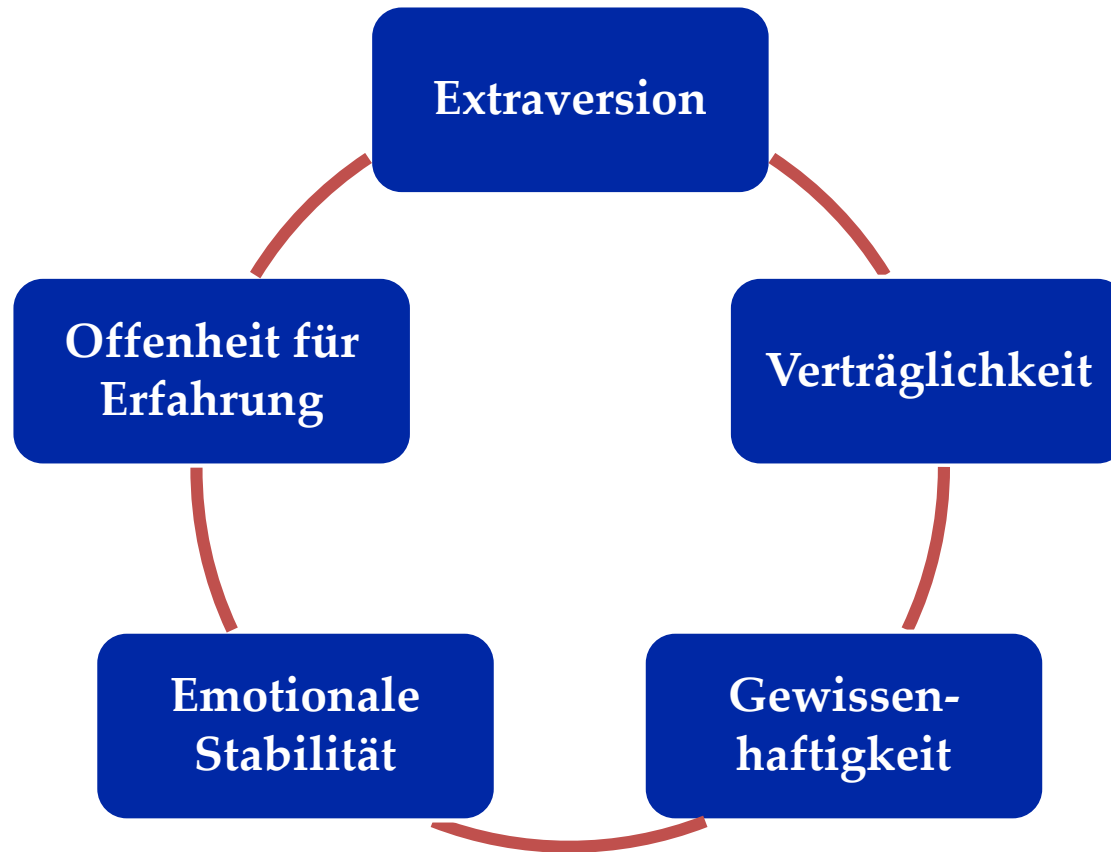
6



- **Stabile** Eigenschaften von Personen
- Individuelle Unterschiede in Emotionen, Kognitionen und Verhalten

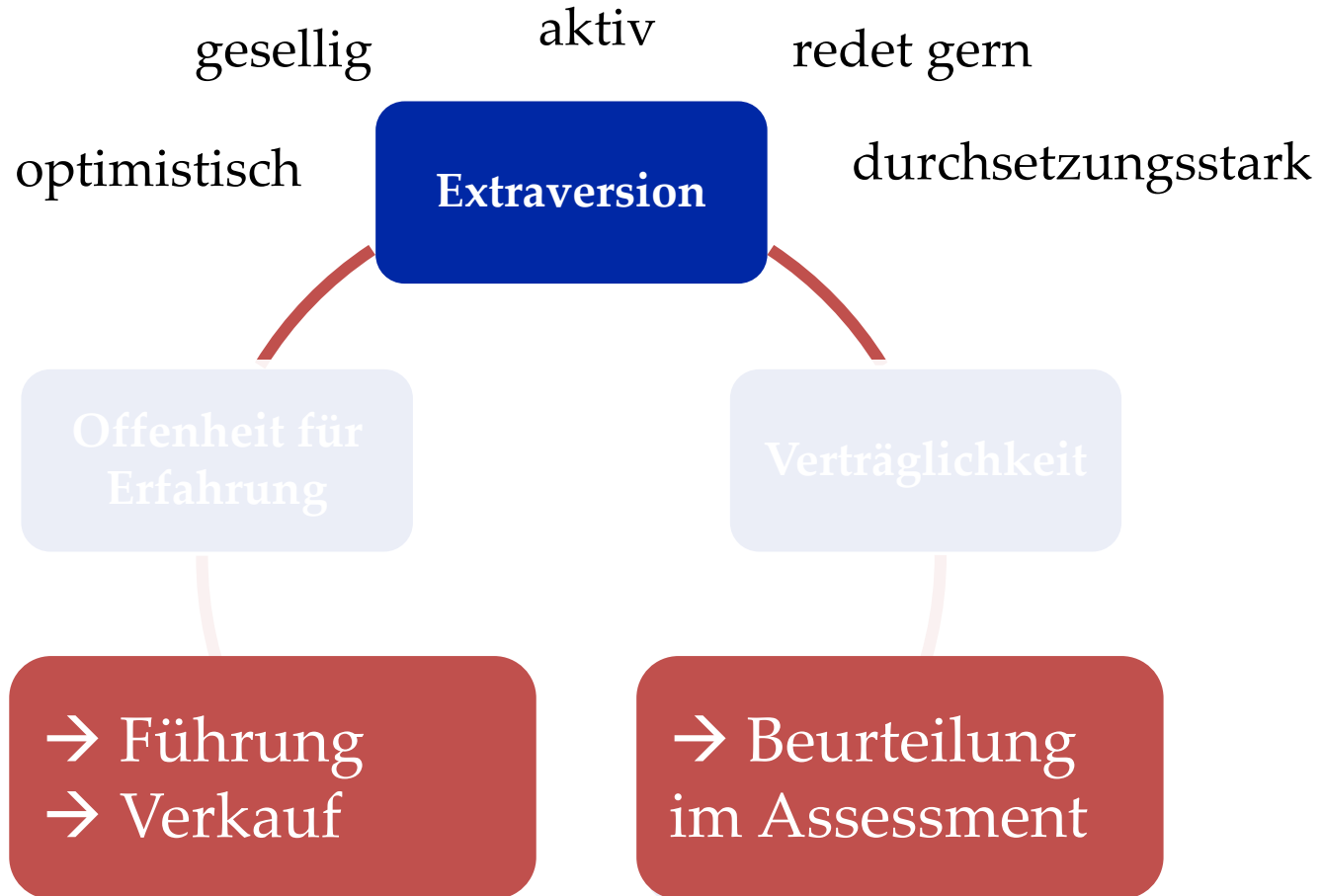
Big Five Persönlichkeit (Goldberg, 19902)

7



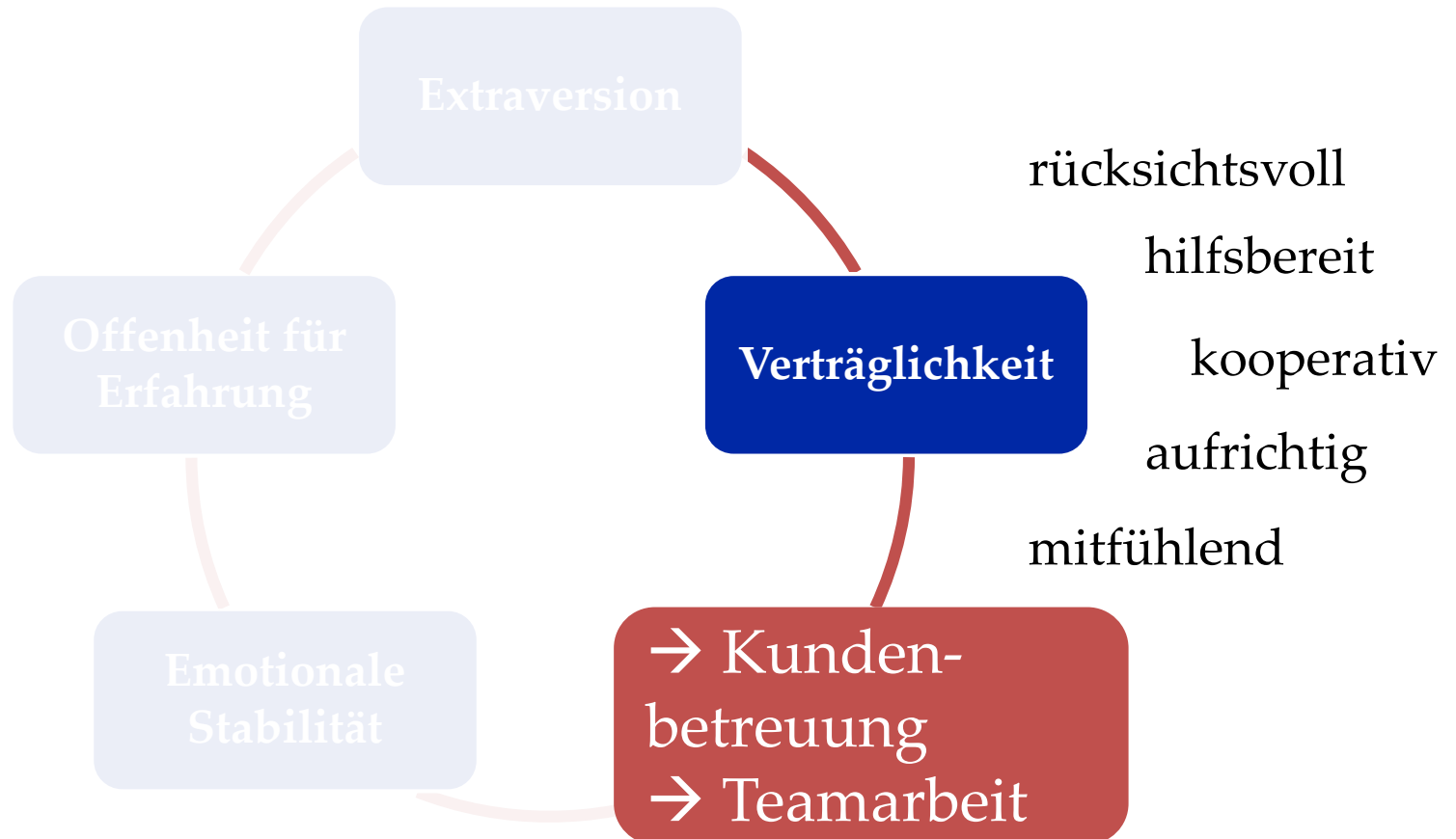
Big Five Persönlichkeit (Goldberg, 1992)

8



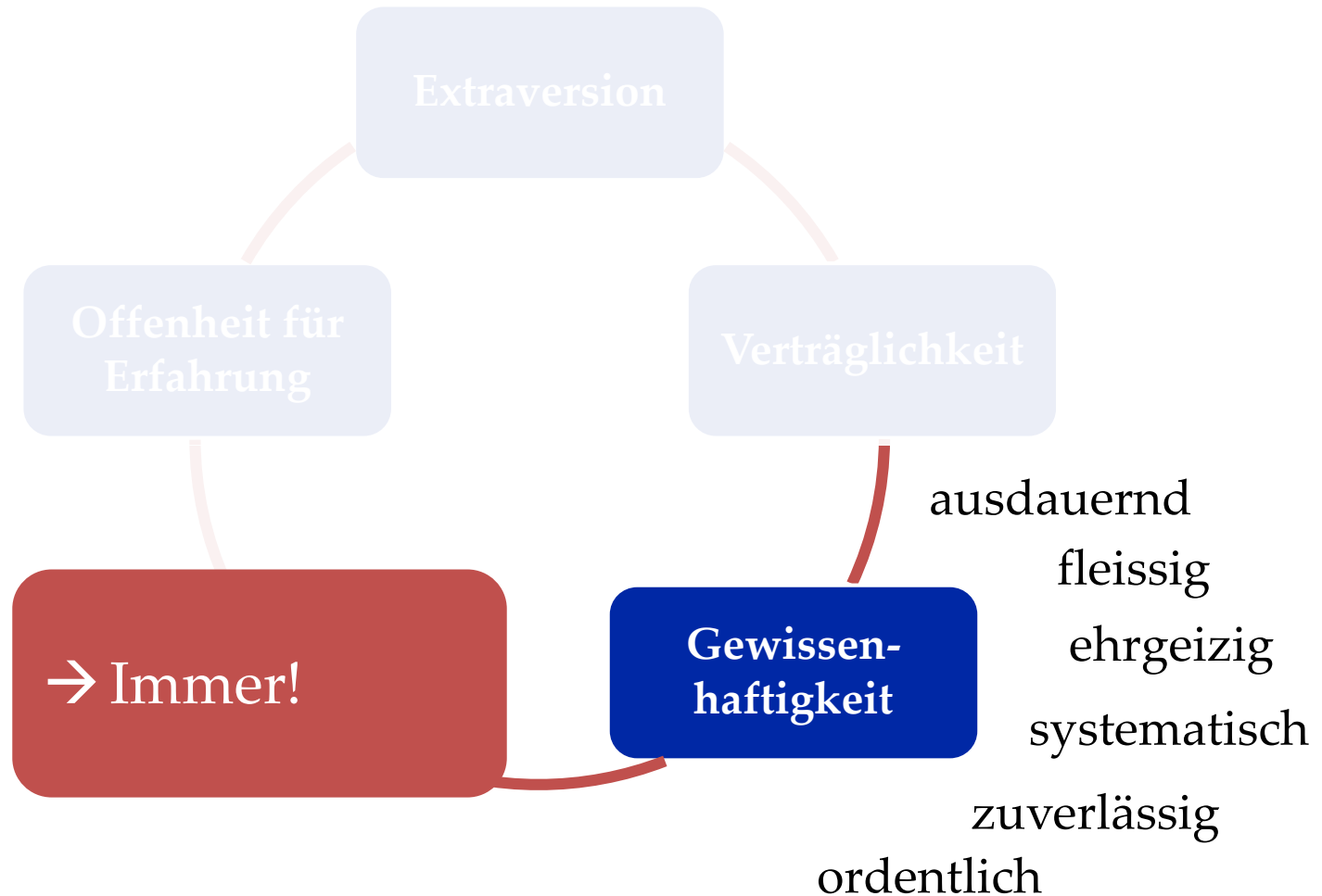
Big Five Persönlichkeit (Goldberg, 1992)

9



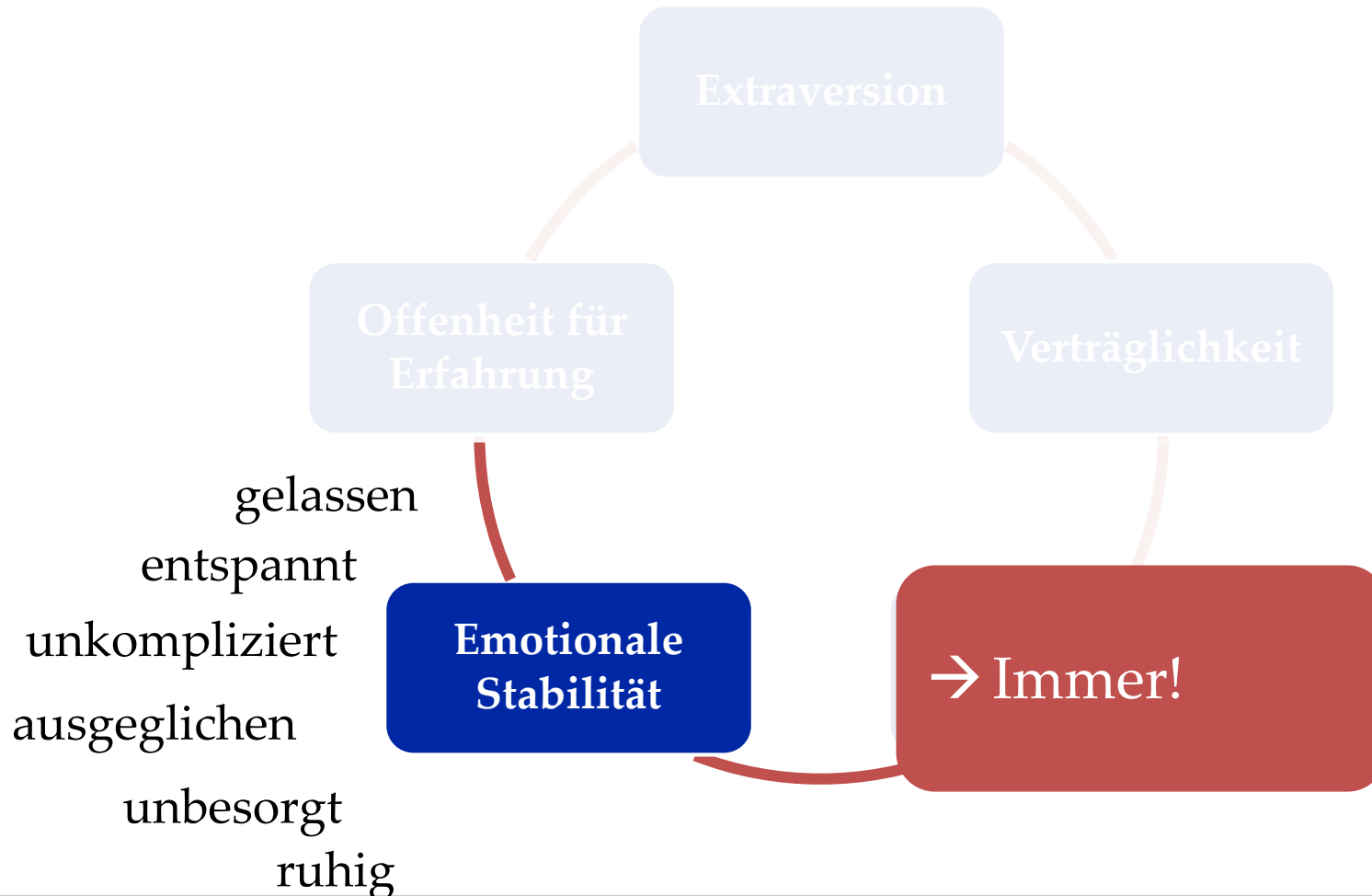
Big Five Persönlichkeit (Goldberg, 1992)

10



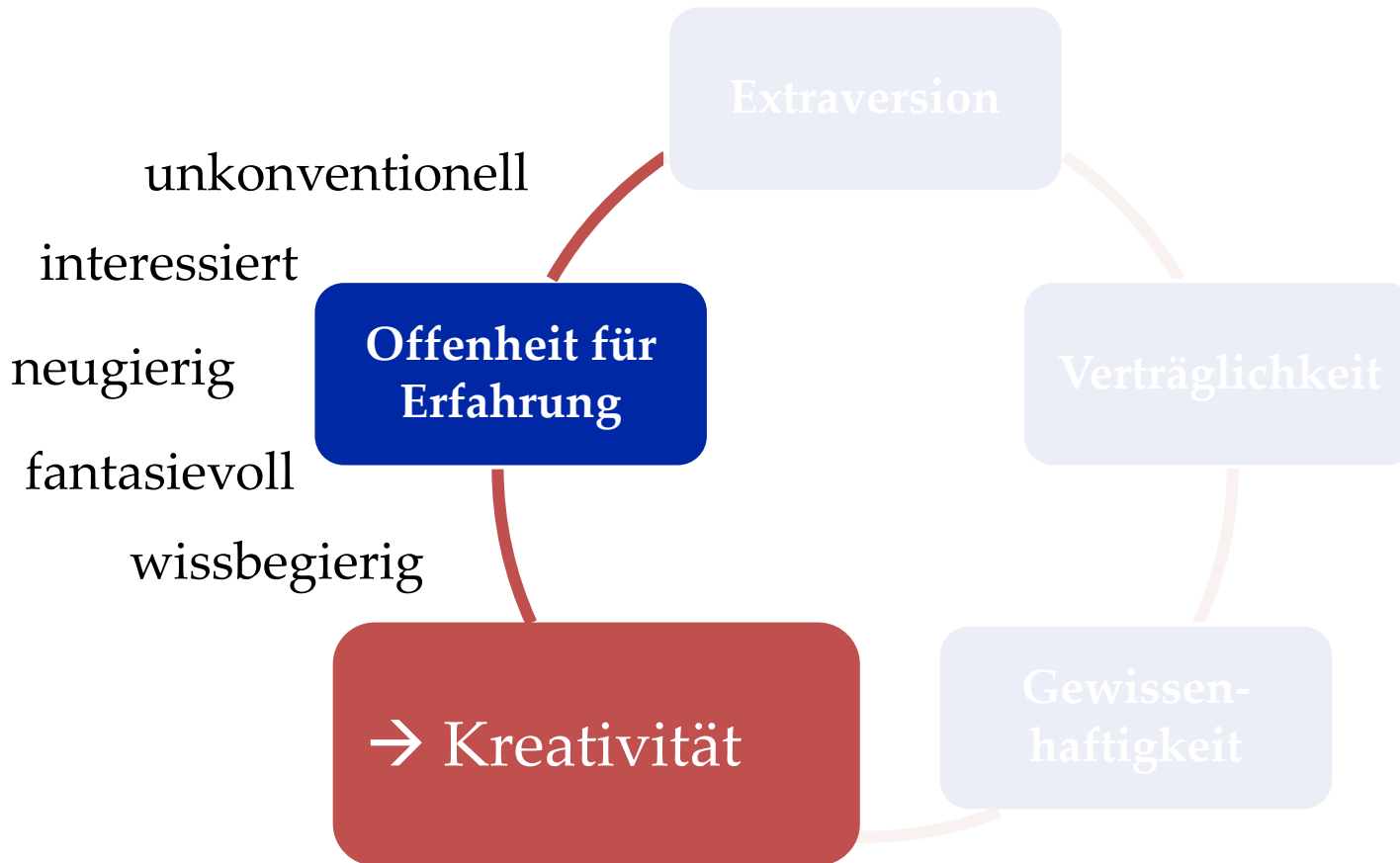
Big Five Persönlichkeit (Goldberg, 1992)

11



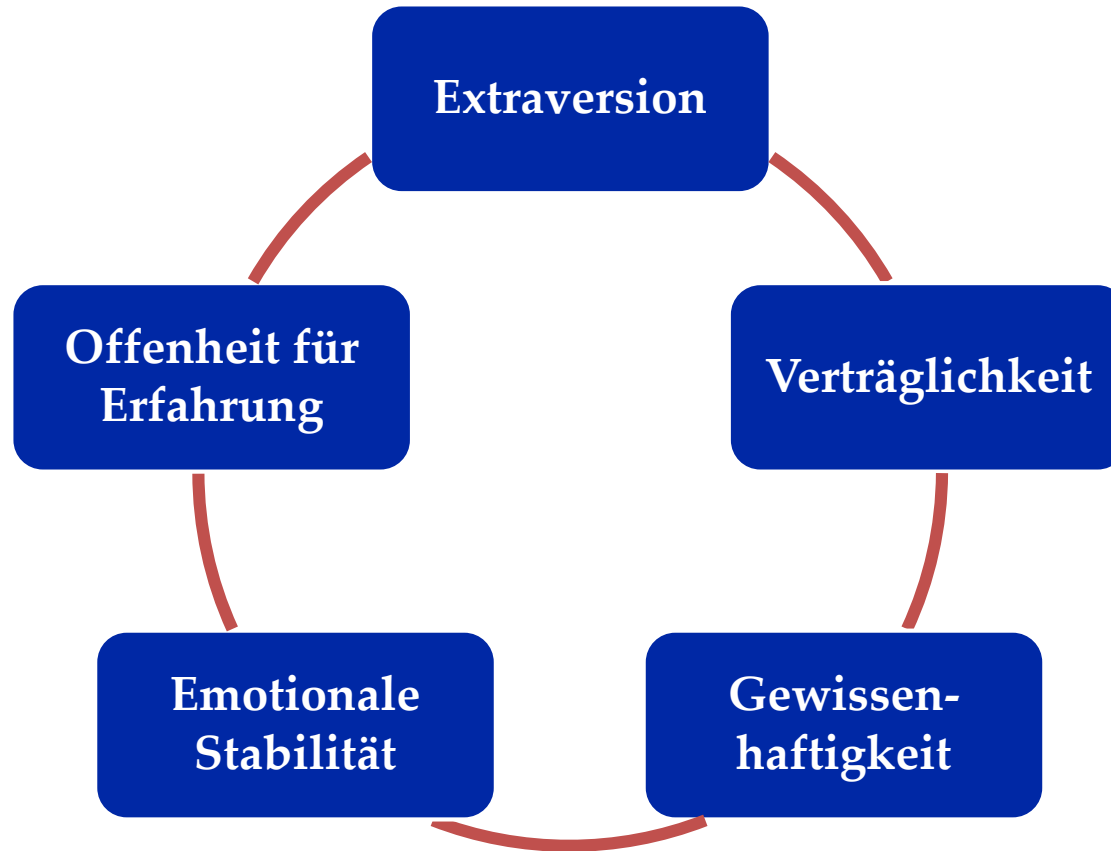
Big Five Persönlichkeit (Goldberg, 1992)

12



Big Five Persönlichkeit (Goldberg, 1992)

13



Persönlichkeit messen

14



→ **ABER:** eher geringe Vorhersagekraft! (Hurtz & Donovan, 2000)

Persönlichkeit messen

15

„Wenn ich unter starkem Stress stehe, **fühle** ich mich manchmal, als ob ich zusammenbreche.“

„Ich **versuche** zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein.“

Verhaltensrelevant?



„Ich **bemerke** mit großer Sicherheit, wie sich mein Gegenüber fühlt.“

Persönlichkeit messen

16

„Ich wirke auf andere mitreißend.“

„Ich strahle
Autorität aus.“

„Ich komme
mit jedem gut
klar.“

Selbstwahrnehmung korrekt?

„Ich kapiere schnell.“

„Ich bin
ausgesprochen
ehrgeizig.“

„Auch wenn ich sehr hart
arbeiten muss, bleibe ich
gelassen.“



Big Five im Interview

17





Takeaways

18

- Big Five als etabliertes Modell mit klar definierten, breiten Persönlichkeitsdimensionen
- Mittels frei verfügbarer Fragebögen messbar (z.B. International Personality Item Pool)
- Geringe bis moderate Vorhersagekraft bezüglich beruflicher Leistung (Persönlichkeit ≠ Fähigkeit)



Agenda

19

1. Big Five Persönlichkeit
2. **Strukturierung von Interviews**
3. Studie: Big Five Interview zur Vorhersage von Organizational Citizenship Behavior

Einstellungsinterviews

20



□ **Praxis:** 99.4 % der Unternehmen in der Schweiz (König et al., 2010)

□ **Forschung:** lange schlechter Ruf wegen geringer Vorhersagekraft (Hunter & Hunter, 1984)

→ **ABER:** strukturierte Interviews sind deutlich besser

Strukturiert?

21



Strukturierung von Interviews

22

Strukturierung des Inhalts:

- Verwendung besserer Fragen
- Gleiche Fragen für alle Bewerber
- Vermeidung von Hilfen und Nachfragen
- Vermeidung von Fragen durch Bewerber vor Abschluss des Interviews

Strukturierung der Auswertung:

- Mehrere Interviewer
- Gleiche Interviewer für alle Bewerber
- Interviewertraining
- Anfertigung detaillierter Gesprächsnotizen
- Separate Beurteilung aller Antworten
- Verwendung von Ankerantworten
- Statistische statt klinische Urteilsbildung

Campion et al. (1997)



Verwendung besserer Fragen

23

- Fragen zu anforderungsbezogenem Wissen
- Fragen zu anforderungsbezogenem Verhalten
 - Biografische Fragen (Janz, 1982)
 - Situative Fragen (Latham et al., 1980)

Situative Fragen

24

- Beschreibung einer hypothetischen Arbeitssituation
- Frage an die Bewerber, was sie in dieser Situation machen würden
- Idee dabei:

Intentionen/Ziele



Zukünftiges
Verhalten am
Arbeitsplatz

- Zusammenhänge mit Wissen und kognitiven Fähigkeiten

Situative Fragen

25

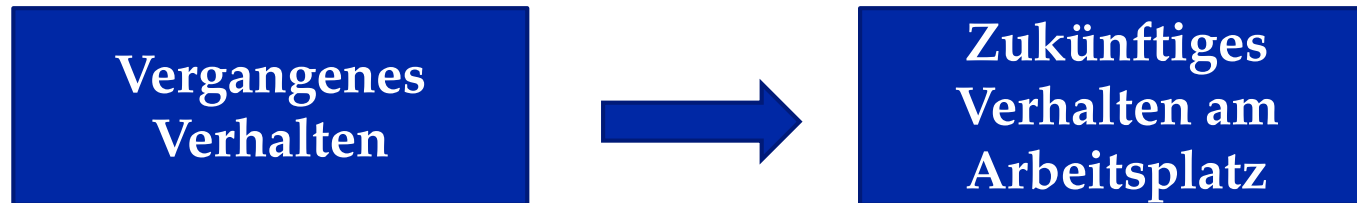
□ Beispiel:

«Die Leistung eines Ihrer Mitarbeitenden hat nachgelassen. Anlässlich der jährlichen Gehaltsgespräche müssen Sie ihm erklären, dass seine Gehaltserhöhung geringer ausfällt als bei den meisten seiner Arbeitskollegen. Wie gehen Sie vor?»

Biografische Fragen

26

- Beschreibung einer arbeitsbezogenen Situation, die ein Bewerber schon erlebt hat
- Frage nach Verhalten des Bewerbers
- Idee dabei:



- Zusammenhänge mit Erfahrungen und **Persönlichkeit**
→ misst eher typisches Verhalten

Situative Fragen

27

□ Beispiel:

«Sie haben bestimmt schon einmal mit einer Gruppe von anderen gemeinsam an einem Projekt gearbeitet. Können Sie sich daran erinnern, wie Sie versucht haben diese Gruppe bei einem Treffen von Ihrer Position zu überzeugen? Schildern Sie uns bitte eine entsprechende Situation.»

Strukturierung von Interviews

28

Strukturierung des Inhalts:

- Verwendung besserer Fragen
- Gleiche Fragen für alle Bewerber
- Vermeidung von Hilfen und Nachfragen
- Vermeidung von Fragen durch Bewerber vor Abschluss des Interviews

Strukturierung der Auswertung:

- Mehrere Interviewer
- Gleiche Interviewer für alle Bewerber
- Interviewertraining
- Anfertigung detaillierter Gesprächsnotizen
- Separate Beurteilung aller Antworten
- Verwendung von Ankerantworten
- Statistische statt klinische Urteilsbildung

Beispiel

29

Frage: Können Sie ein konkretes Beispiel aus ihrer letzten Tätigkeit oder anderen Aktivitäten geben, wo sie Prioritäten setzen und Aufgaben planen mussten? Was taten Sie genau?

Rating	Qualitatives Rating	Verhaltensbeschreibung
5	Sehr gute Antwort	Verwendete ein spezifisches System, in dem er Aufgaben aufführte & bzgl. Priorität beurteilte
4		
3	Durchschnittliche Antwort	Berücksichtigte Wichtigkeit der Aufgaben & erledigte die wichtigen zuerst
2		
1	Schlechte Antwort	Verwendete kein wirkliches System



Separate Beurteilung aller Antworten & Verwendung von Ankerantworten

30

Ziele:

- Einheitlicher Beurteilungsmassstab für alle Bewerber
- Berücksichtigung des Anforderungsbezugs bei der Beurteilung
- Vermeidung von Primacy- und Recency-Effekten bei der Beurteilung eines Bewerbers

Strukturierung von Interviews

31

Strukturierung des Inhalts:

- Verwendung besserer Fragen
- Gleiche Fragen für alle Bewerber
- Vermeidung von Hilfen und Nachfragen
- Vermeidung von Fragen durch Bewerber vor Abschluss des Interviews

Strukturierung der Auswertung:

- Mehrere Interviewer
- Gleiche Interviewer für alle Bewerber
- Interviewertraining
- Anfertigung detaillierter Gesprächsnotizen
- Separate Beurteilung aller Antworten
- Verwendung von Ankerantworten
- Statistische statt klinische Urteilsbildung

Statistische statt klinische Urteilsbildung

32

Statistische Urteilsbildung:

- Ableitung eines abschliessenden Urteils auf Basis eines festgelegten Algorithmus:
 - z. B. Empfehlung, wenn mittlere Beurteilung über alle Fragen ≥ 4

Klinische Urteilsbildung:

- Ableitung eines abschliessenden Urteils auf Basis des (subjektiven) Gesamteindrucks

Strukturierung von Interviews

33

→ Je strukturierter, desto besser?



Strukturierung von Interviews

34

Generelles Befundmuster:

- Struktur ist gut!
- Bessere Vorhersage der beruflichen Leistung durch Strukturierung (bis zu einem gewissen Level)

Problem:

- Einige Massnahmen zur Strukturierung von Interviews:
 - ▣ verletzten Erwartungen von Bewerbern → Akzeptanz
 - ▣ schränken das Interview zu sehr ein

Takeaways

35

- Struktur ist gut für die Vorhersagekraft und Fairness von Interviews.
- Bei der Verwendung von situativen oder/und biografischen Fragen mit klarem Tätigkeitsbezug und guten Ankerantworten können Interviews berufliche Leistung sehr gut vorhersagen.
- Kombination unterschiedlicher Interview-Komponenten ermöglicht einen Kompromiss zwischen validen, strukturierten Komponenten und freieren Gesprächsteilen.



Agenda

36

1. Big Five Persönlichkeit
2. Strukturierung von Interviews
3. **Studie: Big Five Interview zur Vorhersage von Organizational Citizenship Behavior**

Einbettung der Studie

37

- Projektförderung vom Schweizer Nationalfonds
- Koautoren: Prof. Dr. Martin Kleinmann & Dr. Pia Ingold



Big Five im Interview

38



Warum die Big Five im Interview messen?

39

Höhere Akzeptanz von Interviews als von Persönlichkeitsfragebögen

(Hausknecht, Day, & Thomas, 2004; Rosse, Miller, & Stecher, 1994)

Weniger Faking in Interviews als in Persönlichkeitsfragebögen

(Van Iddekinge, Raymark, & Roth, 2005)

Bessere Vorhersage der beruflichen Leistung?



Bisheriger Forschungsstand

40

- Persönlichkeitseigenschaften werden häufig im Interview gemessen (Huffcutt, Conway, Roth, & Stone, 2001)
- **Problem:** Nur geringe bis moderate Zusammenhänge zwischen Beurteilungen im Interview und Persönlichkeitsfragebögen (Roth, Van Iddekinge, Huffcutt, Eidson, & Schmit, 2005; Salgado & Moscoso, 2002)

Was messen Interviews?

41

- Grundsätzlich können in Interviews unterschiedliche Themen erfragt werden, d. h. Interviews können prinzipiell auch unterschiedliche Inhalte messen
- **aber: Es ist zweifelhaft, ob Interviews die intendierten Anforderungen tatsächlich messen**
 - Geringe Übereinstimmung mit externen Massen der gleichen Anforderungen (z. B. Huffcutt et al., 2001)
 - Geringe Korrelationen verschiedener Fragen miteinander, die die gleichen Anforderungen messen sollen (z. B. Melchers et al., 2009)



Strukturierte Interviews

42

Wie lassen sich Interviews so gestalten, dass sie tatsächlich das messen, was sie messen sollen?

Sozialkompetenz

Organisationsfähigkeit

Strukturierungsfähigkeit

Selbstkompetenz

Führungskompetenz

Ausdauer

Durchsetzungsfähigkeit

Strukturierte Interviews

43

→ Verwendung von **etablierten, psychologischen Konstrukten als Anforderungsdimensionen**, die

- a) konzeptionell trennbar sind und
- b) theoretisch und empirisch im Zusammenhang mit beruflicher Leistung stehen



Warum die Big Five im Interview messen?

44

→ Verbesserung
der Messqualität
im Interview





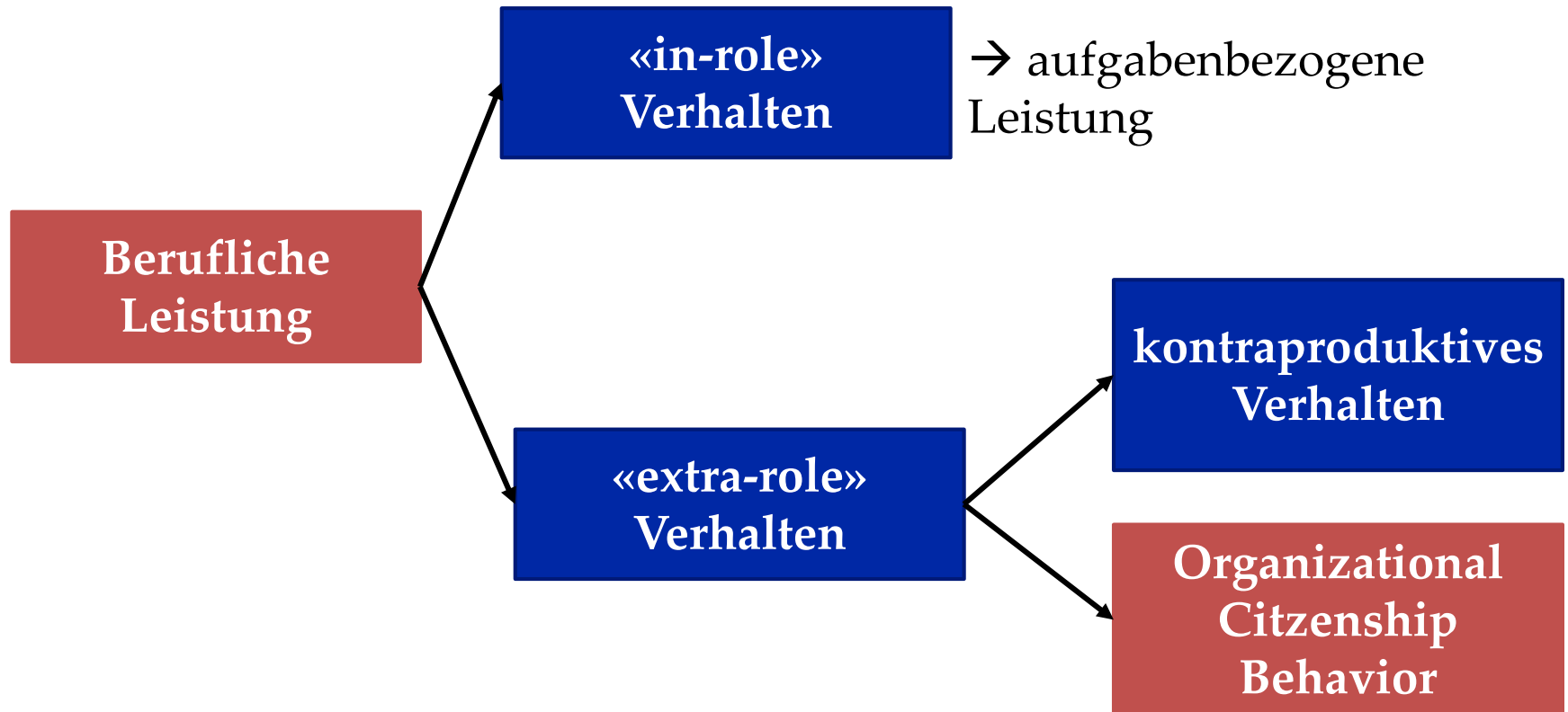
Hypothesen

45

1. Big Five lassen sich im Interview messen

Berufliche Leistung

46



Organizational Citizenship Behavior

47

= Verhalten, das zur Produktivität einer Organisation beiträgt, dessen Ausführung aber, da formal nicht vorgeschrieben, im Ermessen der Mitarbeitenden liegt (Staufenbiel & Hartz, 2000)



Compliance



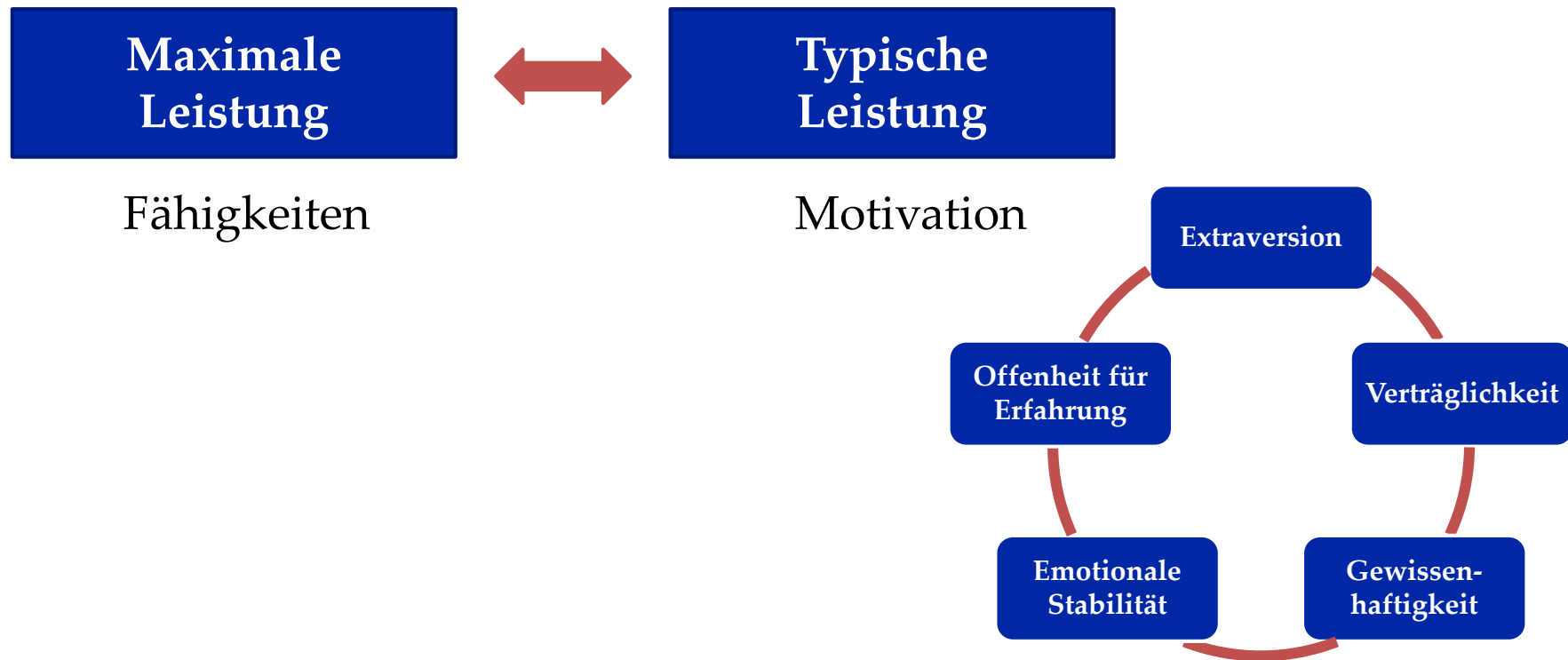
Hilfsbereitschaft



Eigeninitiative

Maximale versus typische Leistung

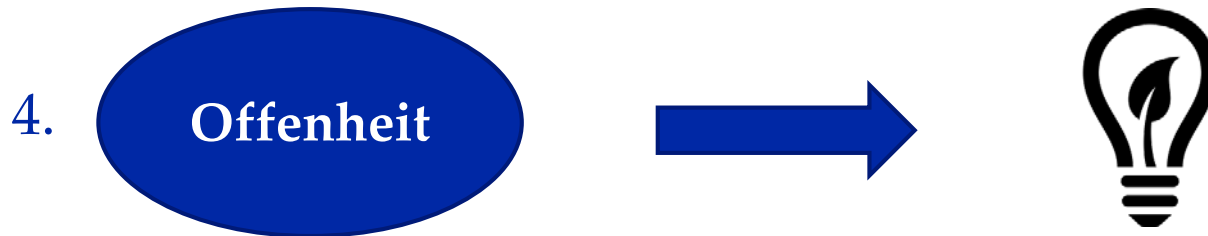
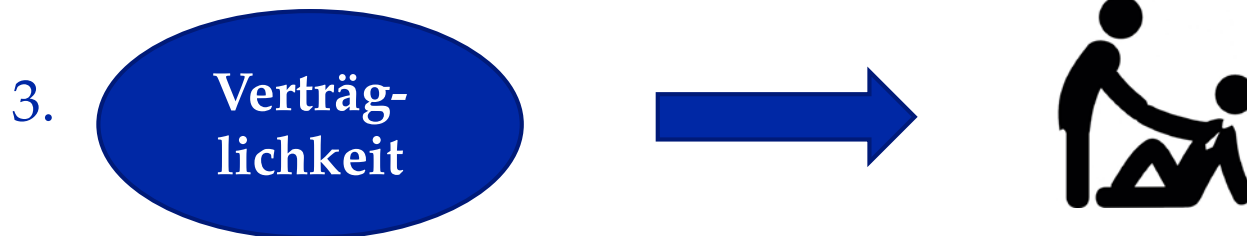
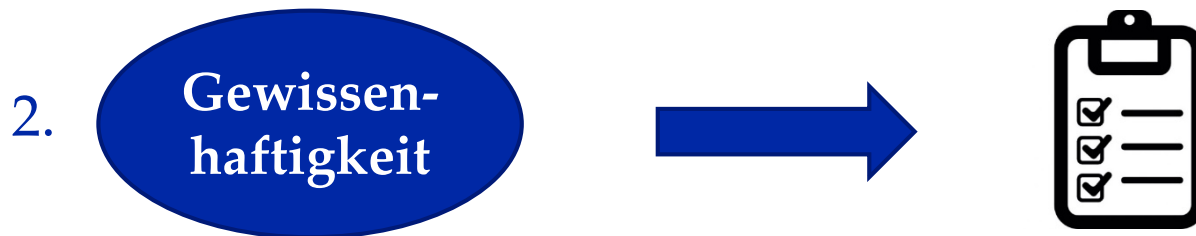
48



Hypothesen

49

1. Big Five lassen sich im Interview messen



Methode

50

Teilnehmende

- Bewerbertraining mit 223 Teilnehmenden
 - 91 Frauen, 132 Männer
 - Durchschnittsalter 30.56 Jahre ($SD = 7.32$)
 - Mind. in Teilzeit berufstätig

Ablauf

Assessment

- Selbsteinschätzung der Big Five
- Strukturiertes Big Five Interview



Vorgesetztenbefragung

- Organizational Citizenship Behavior



Methode

51

Messinstrumente

- Selbsteinschätzung der Big Five mit 50 Fragen aus dem International Personality Item Pool
- Beispiele:
 - «Bei der Arbeit fällt es mir leicht, mich mit anderen anzufreunden.» (Extraversion)
 - «Bei der Arbeit Sorge ich mich wenig um andere.» (geringe Verträglichkeit)
 - «Bei der Arbeit bin ich stets gut vorbereitet.» (Gewissenhaftigkeit)
 - «Bei der Arbeit ändert sich meine Laune oft.» (geringe Emotionale Stabilität)
 - «Bei der Arbeit bin ich voller Ideen.» (Offenheit/Intellekt)

Kontextualisiert
= mit der
Ergänzung «Bei
der Arbeit...» an
den
Arbeitskontext
angepasst

Strukturiertes Interview

- Entwicklung von Interviewfragen basierend auf den Big Five Definitionen von Goldberg (1990)
- 15 biografische Fragen (erlebte Situationen)
- **3 Fragen pro Dimension**
- Ratingskalen mit Ankerantworten
- Beurteilung durch jeweils zwei trainierte Interviewer (58 Frauen, 16 Männer mit Durchschnittsalter 29.04 Jahren, $SD = 8.04$)
- Gute Übereinstimmung zwischen Interviewern ($ICC = .78$)



Beispiele

53

„Jeder hat einen etwas anderen Arbeitsstil und andere Ansprüche an die eigene Arbeit. Denken Sie an eine Situation, in der Sie sich mit den letzten Arbeitsschritten der Fertigstellung einer schriftlichen Arbeit oder eines Berichts befasst haben. Bitte beschreiben Sie genau, wie Sie diese Situation erlebt haben und wie Sie sich in dieser Situation bei der Fertigstellung der Arbeit verhalten haben.“

Dimensionsbeurteilung: Gewissenhaftigkeit

- □ □ □ □ □ +
 1 2 3 4 5

- 1 Erlebt das Streben nach guter Leistung als wenig wichtig; geht unstrukturiert und unsystematisch vor; plant Arbeitsschritte vorher nicht; hat keinen Zeitplan; kontrolliert Arbeit vor der Abgabe nicht
- 3 Erlebt das Streben nach guter Leistung als wichtig; geht tendenziell strukturiert und systematisch vor; plant Arbeitsschritte; hat einen Zeitplan; kontrolliert die Arbeit vor der Abgabe grob
- 5 Erlebt das Streben nach guter Leistung als überaus wichtig; geht bei der Fertigstellung der Arbeit deutlich strukturiert und systematisch vor; plant Pufferzeiten für Unvorhergesehenes ein; kontrolliert die Arbeit mehrfach

Beispiele

54

„Manchmal fallen einem Fehler bei anderen auf. Denken Sie an eine Situation, in der Sie einen Arbeitskollegen oder eine Arbeitskollegin darauf hingewiesen haben, dass er oder sie einen Fehler gemacht hat. Bitte beschreiben Sie genau, wie Sie diese Situation erlebt haben und wie Sie sich in dieser Situation im Gespräch mit Ihrem Arbeitskollegen oder Ihrer Arbeitskollegin verhalten haben.“

Dimensionsbeurteilung: *Verträglichkeit*

- +
 1 2 3 4 5

- 1 Erlebt die Rücksichtnahme auf die Gefühle des Gesprächspartners nicht als wichtig; ist sich der emotionalen Aspekte der Situation eventuell nicht bewusst; weist sehr direkt auf den Fehler hin; macht der Person u.U. Vorwürfe oder ist beleidigend
- 3 Erlebt die Rücksichtnahme auf die Gefühle des Gesprächspartners als wichtig; ist höflich; weist aber direkt auf den Fehler hin; bemüht sich nicht extra darum, Fehlerfreundlichkeit zu betonen
- 5 Erlebt die Rücksichtnahme auf die Gefühle des Gesprächspartners als Priorität; geht sehr behutsam vor; macht keinerlei Vorwürfe; weist eventuell auf den Fehler hin; betont Fehlerfreundlichkeit

Beispiele

55

„Für manche Themen interessiert man sich besonders. Denken Sie an eine Situation, in der Sie die Möglichkeit und die Zeit gehabt hätten, sich über eine Arbeitsaufgabe hinaus vertieft mit einem neuen Thema auseinanderzusetzen. Bitte beschreiben Sie genau, wie Sie diese Situation erlebt haben und wie Sie sich in dieser Situation in Bezug auf die Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit dem neuen Thema verhalten haben.“

Dimensionsbeurteilung: *Intellekt*

- □ □ □ □ □ +
 1 2 3 4 5

- 1 Erlebt nicht das Bedürfnis, sich vertieft mit dem neuen Thema auseinanderzusetzen; ist kaum bereit sich neuen Ideen zu öffnen; lässt sich nur schwer inspirieren und zu neuen Themen führen
- 3 Erlebt die vertiefte Auseinandersetzung mit bestimmten Themen als interessant; ist bereit, sich bis zu einem gewissen Grad ausgewählten Ideen zu öffnen; lässt sich prinzipiell inspirieren und zu neuen Themen führen
- 5 Erlebt grosse Begeisterung für die vertiefte Auseinandersetzung mit vielen verschiedenen neuen Themen; öffnet sich neuen Ideen vollkommen; kann sich selbst inspirieren und sich für neue Themen begeistern

Methode

56

Messinstrumente

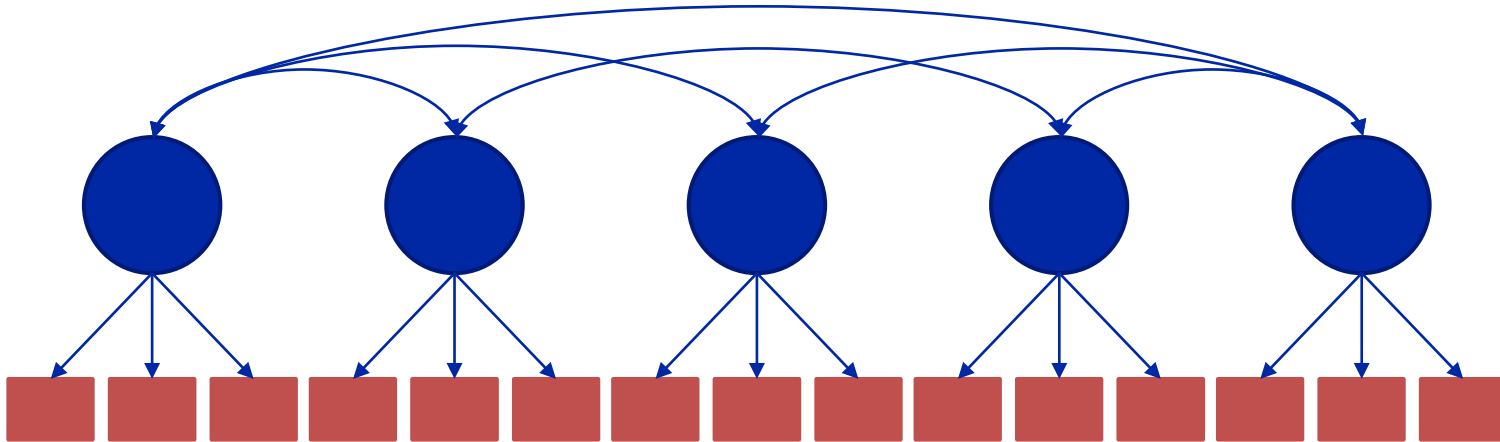
- Vorgesetztenbeurteilungen von Organizational Citizenship Behavior anhand von 15 Aussagen (Staufenbiel & Hartz, 2000)
 - «Dieser Mitarbeiter/diese Mitarbeiterin beachtet Vorschriften und Arbeitsanweisungen mit grösster Sorgfalt.»
 - «Dieser Mitarbeiter/diese Mitarbeiterin wirkt bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Arbeitskollegen/ Arbeitskolleginnen ein.»
 - «Dieser Mitarbeiter/diese Mitarbeiterin macht innovative Vorschläge zur Verbesserung der Qualität in der Abteilung.»



Ergebnisse

57

Big Five lassen sich als Interviewdimensionen messen

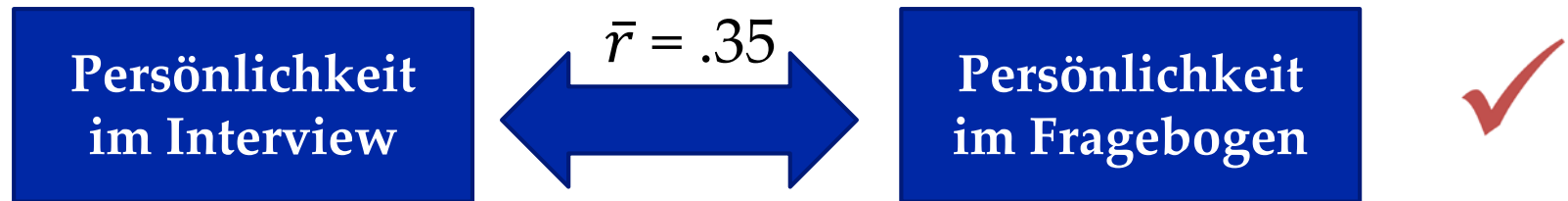


$\chi^2(80) = 104.01$, $\chi^2/df = 1.30$, $p = .037$, CFI = .93, RMSEA = .04, SRMR = .05

Ergebnisse

58

Zusammenhang zwischen Interviewbeurteilungen
und Selbsteinschätzung der Big Five



Ergebnisse

59

Vorhersage von Organizational Citizenship Behavior

Gewissenhaftigkeit

$$\beta = .35$$



Verträglichkeit

$$\beta = .42$$



Offenheit

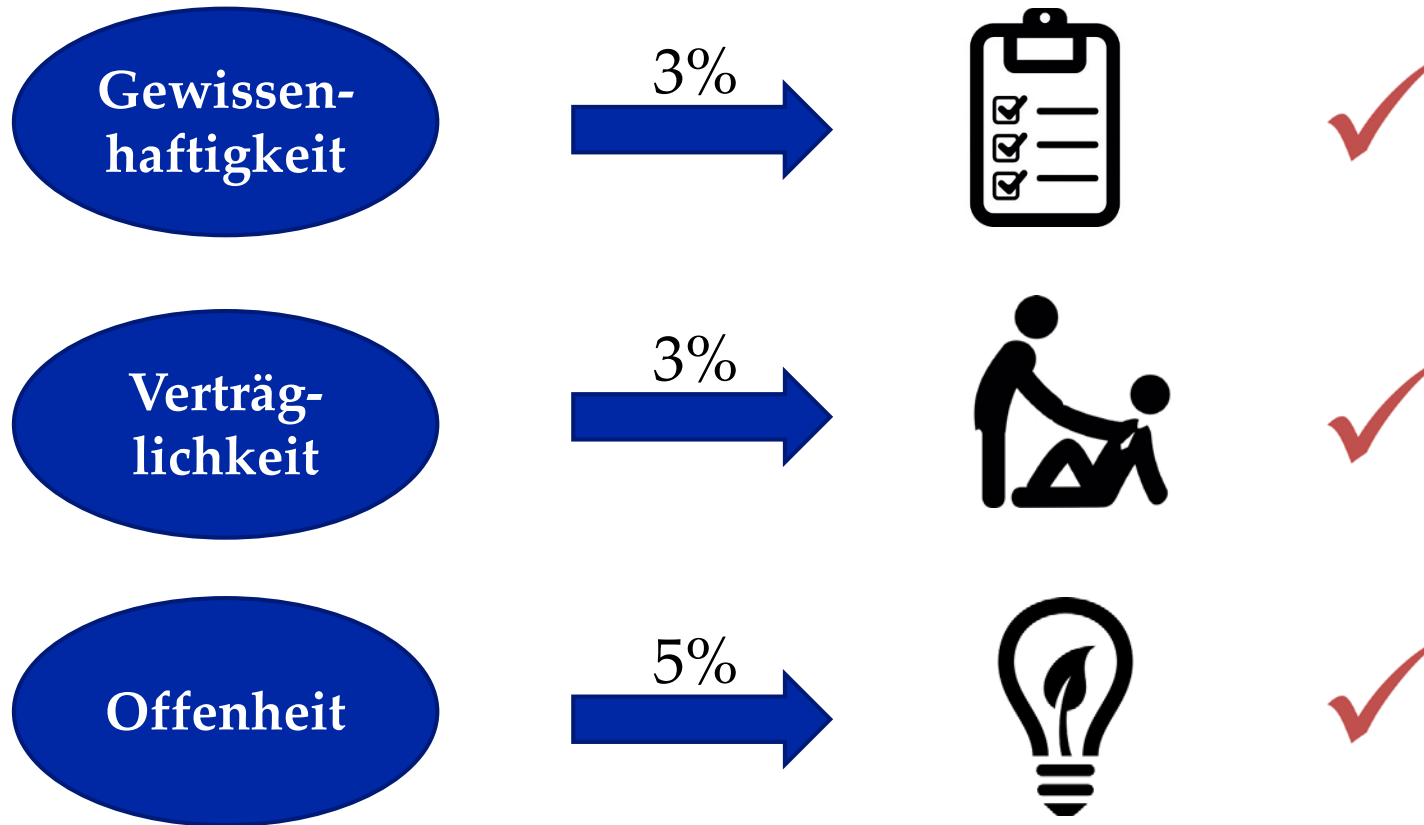
$$\beta = .45$$



Ergebnisse

60

Vorhersage von Organizational Citizenship Behavior über den Persönlichkeitsfragebogen hinaus



Zusammenfassung

61

Zusammenfassung

- ✓ Big Five Dimensionen lassen sich im strukturierten Interview valide messen
- ✓ Big Five im Interview sagen Organizational Citizenship Behavior vorher
- ✓ Big Five im Interview sagen Organizational Citizenship Behavior besser vorher als Big Five im Fragebogen

Diskussion

62

Limitationen

- Bewerbertraining mit heterogener Stichprobe (Ausbildung, berufliche Tätigkeit)

Zukünftige Forschung

- Lassen sich ähnliche Befunde auch bei der Messung anderer (theoretisch etablierter) Dimensionen im Interview finden? → Führungsverhalten

Take Home Message

63

1. Anforderungsdimensionen in strukturierten Interviews:



2. Persönlichkeit messen im Kontext der Personalauswahl:





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

a.heimann@psychologie.uzh.ch



Referenzen

65

- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 655-702. doi:10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative 'description of personality': The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229. doi:10.1037/0022-3514.59.6.1216
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42. doi:10.1037/1040-3590.4.1.26
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57, 639-683. doi:10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x
- Huffcutt, A. I., & Arthur, W. (1994). Hunter and Hunter (1984) revisited: Interview validity for entry-level jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79, 184-190. doi:10.1037/0021-9010.79.2.184
- Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Stone, N. J. (2001). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 86, 897-913. doi:10.1037//0021-9010.86.5.897
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 72-98. doi:10.1037/0033-2909.96.1.72
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879. doi:10.1037/0021-9010.85.6.869
- Janz, T. (1982). Initial comparisons of patterned behavior description interviews versus unstructured interviews. *Journal of Applied Psychology*, 67, 577-580. doi:10.1037/0021-9010.67.5.577
- König, C. J., Klehe, U.-C., Berchtold, M., & Kleinmann, M. (2010). Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 17-27. doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00485.x
- Latham, G. P., Saari, L. M., Pursell, E. D., & Campion, M. A. (1980). The situational interview. *Journal of Applied Psychology*, 65, 422-427. doi:10.1037/0021-9010.65.4.422



Referenzen

- Melchers, K. G., Klehe, U. C., Richter, G. M., Kleinmann, M., König, C. J., & Lievens, F. (2009). "I know what you want to know": The impact of interviewees' ability to identify criteria on interview performance and construct-related validity. *Human Performance*, 22, 355-374. doi:10.1080/08959280903120295
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). Expanding the criterion domain to include organizational citizenship behavior: Implications for employee selection. In S. Zedeck & S. Zedeck (Eds.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*. (pp. 281-323). Washington, DC: American Psychological Association.
- Raymark, P. H., & Van Iddekinge, C. H. (2013). Assessing personality in selection interviews. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Eds.), *Handbook of personality at work*. New York, NY: Routledge.
- Rosse, J. G., Miller, J. L., & Stecher, M. D. (1994). A field study of job applicants' reactions to personality and cognitive ability testing. *Journal of Applied Psychology*, 79, 987-992. doi:10.1037/0021-9010.79.6.987
- Roth, P. L., Van Iddekinge, C. H., Huffcutt, A. I., Eidson, C. E., Jr., & Schmit, M. J. (2005). Personality Saturation in Structured Interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 13, 261-273. doi:10.1111/j.1468-2389.2005.00323.x
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 299-324. doi:10.1080/13594320244000184
- Staufenbiel, T., & Hartz, C. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Meßinstruments. [*Organizational Citizenship Behavior: Development and validation of a measurement instrument*]. *Diagnostica*, 46, 73-83. doi:10.1026//0012-1924.46.2.73
- Van Iddekinge, C. H., Raymark, P. H., Eidson, C. E., Jr., & Attenweiler, W. J. (2004). What do structured selection interviews really measure? The construct validity of behavior description interviews. *Human Performance*, 17, 71-93. doi:10.1207/S15327043HUP1701_4
- 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. doi:10.1037/0021-9010.90.3.536