

Zweitveröffentlichung



Röhner, Jessica; Schütz, Astrid

Verfälschungsverhalten in der Personalauswahl

Datum der Zweitveröffentlichung: 28.11.2024

Verlagsversion (Version of Record), Zeitschriftenartikel

Persistenter Identifikator: urn:nbn:de:bvb:473-irb-1050973

Erstveröffentlichung

Röhner, Jessica; Schütz, Astrid (2023): Verfälschungsverhalten in der Personalauswahl, in: HR-Performance : Netzwerk für die digitale HR, Frechen-Königsdorf: Datakontext, Jg. 31, Nr. 3, S. 40–43.

Rechtehinweis

Dieses Werk ist durch das Urheberrecht und/oder die Angabe einer Lizenz geschützt. Es steht Ihnen frei, dieses Werk auf jede Art und Weise zu nutzen, die durch die für Sie geltende Gesetzgebung zum Urheberrecht und/oder durch die Lizenz erlaubt ist. Für andere Verwendungszwecke müssen Sie die Erlaubnis der Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber einholen.

Für dieses Dokument gilt das deutsche Urheberrecht.

Verfälschungsverhalten in der Personalauswahl

Dr. Jessica Röhner und Prof. Dr. Astrid Schütz vom Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik an der Universität Bamberg beschäftigen sich in ihrer Forschung mit Verfälschungsverhalten in der Personalauswahl, zeigen dessen Einfluss auf die Personalbeschaffung und das Talentmanagement auf und geben wertvolle Praxistipps zum Umgang mit Verfälschungsverhalten.

Stellen Sie sich vor, Sie wollen eine Stelle im Unternehmen besetzen und führen dazu Personalauswahl durch. Die Stelle soll mit einer Person besetzt werden, die hohe Intelligenz und hohe Gewissenhaftigkeit aufweist, da diese Merkmale für die entsprechende Stelle erfolgskritisch sind. Neben einem Job-Interview werden auch psychologische Tests eingesetzt, um die beiden Merkmale zu erfassen.

Yasmin, Antje, Christian und Johannes nehmen neben vielen anderen Bewerbenden am Auswahlprozess teil. Yasmin bewirbt sich lediglich, um ihren Marktwert zu checken. Sie ist mit ihrer aktuellen Arbeitssituation zufrieden. Ihr ist es wichtig, eine möglichst adäquate Rückmeldung zu erhalten und so bearbeitet sie alle Auswahl-schritte entsprechend ehrlich. Antje und Christian hingegen wollen die Zusage für die vakante Stelle unbedingt erhalten und sind bereit, ihre Ergebnisse etwas zu *beschönigen*. Johannes ist seit längerer Zeit arbeitslos und genießt dies als Auszeit. Er muss sich auf die ausgesprochene Stelle bewerben, um seinen Leistungsanspruch nicht zu verlieren. Er möchte die Stelle allerdings nicht antreten und versucht daher, einen *negativen* Eindruck

zu hinterlassen, um eine Ablehnung seitens des Unternehmens im Auswahlprozess zu erwirken.

Studien verweisen auf die Relevanz von Verfälschung in der Personalauswahl. Über 90 Prozent der Befragten einer Studierendenstichprobe gaben an, in ihrem letzten Einstellungsinterview Angaben verfälscht zu haben (Levashina & Campion, 2007). Das o.g. Beispiel verdeutlicht die Komplexität des Phänomens, das in verschiedenen Facetten auftreten kann (z.B. *faking good*, um einen Job zu erhalten, vs. *faking bad*, um einem Jobangebot zu entgehen).

Was ist Verfälschungsverhalten?

Der Begriff Verfälschungsverhalten wird in der Literatur unterschiedlich definiert. Ziegler et al. (2011) definieren es als Antworttendenz, die darauf fokussiert, ein bestimmtes Bild der eigenen Person zu vermitteln, um so ein persönliches Ziel zu erreichen. Die Tendenz ist durch Personen- (z.B. Intelligenz) und Situationsmerkmale (z.B. Vorliegen eines High-Stakes-Settings, einem Setting, bei dem für untersuchte Personen viel zur Disposition steht) beeinflusst und führt zu systematischen Veränderungen in den Ergebnissen des diagnostischen Verfahrens.

Basierend auf gemeinsamen Bestimmungsteilen verschiedener Definitionen schlagen Röhner und Schütz (2020) folgende Definition vor (Bestimmungsteile sind durch Kursivsetzung hervorgehoben.): „[Verfälschungsverhalten] ist ein *soziales Phänomen*, welches *intentionales und täuschendes Verhalten* von Personen gegenüber anderen Personen beschreibt. Es spielt in verschiedenen diagnostischen Kontexten eine Rolle (z.B. Eignung, Forensik etc.) – vor allem *in Situationen, in denen etwas für die betreffenden Personen auf dem Spiel steht*. Motiviert wird dieses Verhalten durch *Ziele der getesteten Personen*. Es wird als *Verhalten* und nicht als *Persönlichkeitsmerkmal* verstanden. Art und Intensität [des



Verfälschungsverhaltens] werden dabei durch ein komplexes *Zusammenspiel von Merkmalen der Person und Merkmalen der Situation* beeinflusst. [Verfälschungsverhalten] *birgt Risiken für die Diagnostik*, da es zu Fehleinschätzungen kommen kann. Neben den Ursachen sind auch die Folgen von [Verfälschungs-]Versuchen abhängig von mehreren Faktoren, etwa dem Umgang mit der Gefahr von [Verfälschung] (z.B. Strategien für Verhinderung, Entdecken und Korrektur), dem Ausmaß erfolgreicher [Verfälschung] und dem jeweiligen Kontext.“

Aus den Definitionen wird ersichtlich, dass Verfälschungsverhalten in High-Stakes-Settings wie der Personalauswahl hohe Auftretenswahrscheinlichkeit hat. Neben der Situation sind auch Merkmale der Personen und ihre jeweiligen Ziele relevant. Im o.g. Beispiel verfolgen etwa Antje und Christian das Ziel, eingestellt zu werden, Johannes möchte dagegen abgelehnt werden. Als Folge von Verfälschung können Fehleinschätzungen resultieren. Etwa könnte im Beispiel Yasmin am geeignetsten sein, aber falls Antje und Christian erfolgreich verfälschen, rangieren sie möglicherweise vor Yasmin. Johannes ist dagegen evtl. relativ geeignet für die Stelle, rangiert aber durch seine Verfälschung weit hinten.

Wann ist mit Verfälschungsverhalten zu rechnen?

Verschiedene Modelle untersuchen Antezedenzen für Verfälschung (z.B. Goffin & Boyd, 2009; Roulin et al., 2016). Unterschieden werden drei Bedingungen, die die Auftretenswahrscheinlichkeit von Verfälschung erhöhen. Erstens müssen untersuchte Personen zum Verfälschen motiviert sein, bspw., weil eine besonders attraktive Stelle zur Disposition steht (Verfälschungsmotivation).

Zweitens müssen untersuchte Personen die Fähigkeit zur Verfälschung haben, bspw., weil sie das Auswahlverfahren durchschauen (Verfälschungsfähigkeit). Drittens müssen untersuchte Personen die Möglichkeit zur Verfälschung haben, bspw., weil das Verfahren verfälschbar ist (Verfälschungsmöglichkeit).

Wie häufig tritt Verfälschungsverhalten auf?

Studien verweisen darauf, dass zehn Prozent bis 62 Prozent der Personen im diagnostischen Setting verfälschen, wobei die Schätzungen u.a. aufgrund verschiedener Studiendesigns, Schätzmethoden und Kontexte variieren (z.B. 14 %, Dunnette et al., 1962 vs. 47 % bzw. 62 %, Donovan

et al., 2003; s. a. Röhner & Schütz, 2023). Doch selbst eine konservative Schätzung von zehn Prozent untersuchter Personen, impliziert, dass Verfälschung relevante Folgen haben kann.

Welche Effekte und Konsequenzen sind mit Verfälschungsverhalten assoziiert?

In Metaanalysen konnten verschiedene negative Effekte von Verfälschungsverhalten nachgewiesen werden. So resultieren Verzerrungen statistischer Kennwerte (z.B. Mittelwerte und Standardabweichungen; Birkeland et al., 2006). Im o.g. Beispiel würde erfolgreiches *faking good* von Antje und Christian zur Erhöhung ihrer Testwerte führen. Erfolgreiches *faking bad* von Johannes würde seinen Testwert reduzieren. Mittelwerte wären entsprechend verzerrt. Die Standardabweichung sinkt, sofern die Mehrheit untersuchter Personen das gleiche Verfälschungsziel verfolgt (z.B. *faking good*) – die Antworten werden homogener. Sie steigt, wenn verschiedene Verfälschungsziele verfolgt werden (z.B. *faking good* und *faking bad*) – die Heterogenität steigt.

In einer Simulationsstudie von Burns et al. (2017) wurde nachgewiesen, dass im Bereich der Eignungsdiagnostik bereits ein geringer Anteil Verfälschender im Datensatz problematisch ist, weil diese Personen in der Rangreihe nach oben rutschen und so bspw. eine erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, eingestellt zu werden. Wie im o.g. Beispiel kann nämlich nicht davon ausgegangen werden, dass alle untersuchten Personen ihre Ergebnisse in gleicher Richtung (und gleich stark) verfälschen (Rosse et al., 1998).

Eine wichtige Konsequenz der Verzerrungen von Standardabweichungen ist, dass diagnostische Gütekriterien von Verfahren falsch geschätzt werden (Salgado, 2016). Wie valide ein Konstrukt (z.B. Intelligenz, Gewissenhaftigkeit) gemessen werden kann, hängt u.a. von der Verfälschbarkeit des Verfahrens ab.

Verfälschung kann also vielfältige Auswirkungen auf Personalentscheidungen haben. *Ehrlich* antwortende Personen können benachteiligt sein, was mit Blick auf Fairness in Auswahlverfahren v.a. für untersuchte Personen von Bedeutung ist. Aber auch aufseiten der Untersuchenden ist das Problem relevant, da sich zeigte, dass untersuchte Personen, die verfälscht haben, auch in höherem Ausmaß über deviantes Verhalten (z.B. Diebstahl) am Arbeitsplatz berichten (O'Neill et al., 2013). Nicht zuletzt kann verfälschendes Antwortverhalten auch die Eindrucksbildung aufsei-



ten untersuchter Personen beeinflussen. Studien zeigen, dass die Akzeptanz gegenüber von Verfahren sinkt, wenn untersuchte Personen von deren Verfälschbarkeit wissen (Kersting, 2004), sogar dann, wenn sie darüber informiert werden, dass verfälschendes Antwortverhalten aufgedeckt werden kann (Burns et al., 2015).

Welche proaktiven und reaktiven Strategien gibt es?

Strategien des Umgangs mit Verfälschungsverhalten können danach unterschieden werden, ob Verfälschungsverhalten verhindert (proaktive Strategien) oder detektiert und ggf. korrigiert werden soll (reaktive Strategien). Es gibt eine Vielzahl von Strategien, von denen wir nachfolgend einige vorstellen.

Mit Blick auf **Prävention** von Verfälschungsverhalten wurden u.a. Warnungen, dass Verfälschung entdeckt werden kann und negative Konsequenzen hat (z.B. Ausschluss aus dem Verfahren), vorgeschlagen.

Studien zeigen, dass Warnungen, die prophylaktisch an alle Personen gegeben werden, negative Effekte auf diejenigen haben können, die nicht verfälschen (z.B. Testangst steigern; Burns et al., 2015). Besser ist es, Personen, die durch ihr Antwortverhalten auffallen (Lopez et al., 2019), gezielt zu warnen. Ethisch problematisch bleibt jedoch, dass beim Einsatz von Warnungen ggf. unwahre Aussagen gemacht werden, weil es für die meisten Verfahren noch keine validen Detektionsmethoden gibt (Melchers et al., 2020).

Auch der Einsatz verfälschungsresistenter Verfahren wurde vorgeschlagen. Immer wieder gibt es Verfahren, die als verfälschungsresistent deklariert werden, sich dann aber doch als verfälschbar herausstellen (z.B. Röhner, 2014). Es ist insofern auch davon abzuraten, sich auf die Verfälschungsresistenz von Verfahren zu verlassen.

Mit Blick auf **Detektion und Korrektur** ist v.a. der Einsatz von Skalen zur Messung sozialer Erwünschtheit verbreitet (Goffin & Christiansen, 2003). Allerdings ist unklar, ob solche Skalen sozial erwünschtes Antwortverhalten oder relevante Personenmerkmale, z.B. Gewissenhaftigkeit, messen (z.B. Lanz et al., 2022). Zudem sind diese Skalen selbst verfälschbar (Kiefer & Benit, 2016). Tatsächlich zeigen Studien, dass Korrekturversuche mittels solcher Skalen verfälschendes Antwortverhalten nicht adäquat erfassen und folglich dessen negative Effekte, bspw. verminderte Validität, nicht abschwächen (Birkeland et al., 2006). Insofern ist von ihrem Einsatz abzuraten.

Eine andere Strategie ist die Anwendung von Verfälschungsindices. Ein Beispiel ist der Buchstabenfehler im Aufmerksamkeitsbelastungstest *d2* (Brickenkamp, 2002). In diesem Test müssen untersuchte Personen so schnell und so korrekt wie möglich alle „d's“ mit zwei Strichen markieren. Wenn Personen den Buchstabenfehler begehen, also statt „d“ auch vergleichsweise häufig „p“ durchstreichen, ist das ein Indikator für das Simulieren geringer Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit (Schmidt-Atzert et al., 2004). Verfälschungsindices sind häufig verfahrensspezifisch.

Fazit

Im Rahmen von Personalauswahl ist Verfälschung besonders wahrscheinlich und kann Ein-

fluss auf Personalentscheidungen sowie das Image von Unternehmen haben. Proaktive und reaktive Strategien werden intensiv beforscht. Für die Praxis empfehlen Röhner und Schütz (2020) folgendes Vorgehen:

1. Einschätzung der Verfälschungsmöglichkeit:

Verlassen Sie sich nicht auf Angaben zur Verfälschungsresistenz. Nutzen Sie empirische Studien für Ihre Einschätzungen. Ziehen Sie Expert*innen zurate.

2. Einschätzung der Verfälschungsmotivation:

Im Rahmen von Personalauswahl können Sie in der Regel von High-Stakes-Settings ausgehen, wodurch Verfälschungsmotivation gegeben sein dürfte.

3. Einschätzung von Verfälschungsfähigkeit:

Berücksichtigen Sie, ob Personen ihr Verfahren durchschauen und es so verfälschen können. Dies wird wahrscheinlicher, wenn Informationen über das Verfahren oder Testknacker-Literatur frei zugänglich sind.

4. Überlegungen zum Umgang mit Verfälschung:

Informieren Sie sich im Manual über den optimalen Umgang mit Verfälschung. Im besten Fall gibt es empirisch überprüfte Verfälschungsindikatoren. Beachten Sie aber, dass es falschen Alarm geben kann. Verzichten Sie auf Skalen zur Messung sozialer Erwünschtheit.

Referenzen

- 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.
- Brickenkamp, R. (2002). *Test d2-R: Aufmerksamkeits-Belastungs-Test: Manual* (9., überarbeitete und neu normierte Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Burns, G. N., Fillipowski, J. N., Morris, M. B. & Shoda, E. A. (2015). Impact of electronic warnings on online personality scores and test-taker reactions in an applicant simulation. *Computers in Human Behavior*, 48, 163–172.
- Burns, G. N., Shoda, E. A. & Roebke, M. A. (2017). Putting applicant faking effects on personality tests into context. *Journal of Managerial Psychology*, 32, 460–468.
- 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.
- Dunnette, M. D., McCartney, J., Carlson, H. C. & Kirchner, W. K. (1962). A study of faking behavior on a forced-choice self-description checklist. *Personnel Psychology*, 15, 13–24.
- Goffin, R. D. & Boyd, A. C. (2009). Faking and personality assessment in personnel selection: Advancing models of faking. *Canadian Psychology*, 50, 151–160.
- Goffin, R. D. & Christiansen, N. D. (2003). Correcting personality tests for faking: A review of popular personality tests and an initial survey of researchers. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 340–344.
- Kersting, M. (2004). Zur Bedeutung der Validität und der sozialen Akzeptanz in der Berufseignungsdiagnostik. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 83–86.
- Kiefer, C. & Benit, N. (2016). What is Applicant Faking Behavior? A Review on the Current State of Theory and Modeling Techniques. *Journal of European Psychology Students*, 7, 9–19.
- Lanz, L., Thielmann, I., & Gerpott, F. H. (2022). Are social desirability scales desirable? A meta-analytic test of the validity of social desirability scales in the context of prosocial behavior. *Journal of Personality*, 90, 203–221.
- 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.
- Lopez, F. J., Hou, N. & Fan, J. (2019). Reducing faking on personality tests: Testing a new faking-mitigation procedure in a U.S. job applicant sample. *International Journal of Selection and Assessment*, 27, 371–380.
- Melchers, K. G., Roulin, N., Buehl, A.-K. (2020). A review of applicant faking in selection interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 28, 123–142.
- O'Neill, T. A., Lee, N. M., Radan, J., Law, S. J., Lewis, R. J. & Carswell, J. J. (2013). The impact of "non-targeted traits" on personality test faking, hiring, and workplace deviance. *Personality and Individual Differences*, 55, 162–168.
- 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., Krings, F. & Binggeli, S. (2016). A dynamic model of applicant faking. *Organizational Psychology Review*, 6, 145–170.
- Röhner, J. (2014). *Faking the Implicit Association Test (IAT): Predictors, processes, and detection*. Dissertation, TU Chemnitz. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:ch1-qucosa-133049>
- Röhner, J., & Schütz, A. (2023). *Phänomene der Antwortverzerrung in der Diagnostik*. Hogrefe.
- Röhner, J. & Schütz, A. (2020). *Verfälschungsverhalten in Psychologischer Diagnostik*. *Report Psychologie*, 45, 16–23.
- Salgado, J. F. (2016). A theoretical model of psychometric effects of faking on assessment procedures: Empirical findings and implications for personality at work. *International Journal of Selection and Assessment*, 24, 209–228.
- Schmidt-Atzert, L., Bühner, M., Rischen, S. & Warkentin, V. (2004). Erkennen von Simulation und Dissimulation im Test d2. *Diagnostica*, 50, 124–133.

DR. JESSICA RÖHNER,

wiss. Mitarbeiterin, Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie & Psychologische Diagnostik, E-Mail: jessica.roehner@uni-bamberg.de



PROF. DR.

ASTRID SCHÜTZ,

Inhaberin des Lehrstuhls für Persönlichkeitspsychologie & Psychologische Diagnostik, E-Mail: astrid.schuetz@uni-bamberg.de

